



วิทยานิพนธ์

แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ADMINISTRATIVE GUIDELINES FOR BUILDING CONFIDENCE IN CHILD  
DEVELOPMENT CENTERS UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATIONS IN RAYONG PROVINCE

สกล สกุลกล้า

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
พ.ศ. 2569

วิทยานิพนธ์

แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ADMINISTRATIVE GUIDELINES FOR BUILDING CONFIDENCE IN CHILD  
DEVELOPMENT CENTERS UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATIONS IN RAYONG PROVINCE

สกล สกุลกล้า

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พ.ศ. 2569



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

### เรื่อง

แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ADMINISTRATIVE GUIDELINES FOR BUILDING CONFIDENCE IN CHILD DEVELOPMENT  
CENTERS UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN RAYONG PROVINCE

สกล สกุลกล้า

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรรณาธิกุล)

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล)

ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

.....  
(อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง)

กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิภา สมบูรณ์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่ 21 เดือน เมษายน พ.ศ. 2569



สกล สกุลกล้า. (2569). แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล, ประ.ด.

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของ  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง 2) วิเคราะห์แนวทางการบริหาร  
เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง และ  
3) นำเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จำนวน  
191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า  
5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ  
การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ อำเภอก และรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตอนที่ 2 แบบ  
ประเมินการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด  
ระยอง และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการ  
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูล  
สำคัญ คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการ  
ศึกษาส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด  
ระยอง จำนวน 17 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์การคัดเลือก วิเคราะห์ข้อมูล  
ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง  
มีการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน  
คือ ด้านการเปิดเผยข้อมูล และระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่  
ด้านความรู้และทักษะ ด้านการตรวจสอบติดตาม ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม  
ที่ปลอดภัย และด้านการมีส่วนร่วม 2) การวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของ  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วม พบประเด็นจุดเน้น  
2 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 3 ประเด็น ประเด็นน่าสนใจ 1 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง  
3 ประเด็น ด้านที่ 2 ด้านการเปิดเผยข้อมูล พบประเด็นจุดเน้น 2 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 4 ประเด็น  
และประเด็นคิดแบบแตกต่าง 2 ประเด็น ด้านที่ 3 ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม  
ที่ปลอดภัย ประเด็นจุดเน้น 4 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 2 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง  
1 ประเด็น ด้านที่ 4 ด้านความรู้และทักษะ พบประเด็นจุดเน้น 1 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 5 ประเด็น  
และประเด็นคิดแบบแตกต่าง 4 ประเด็น ด้านที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม พบประเด็นจุดเน้น



2 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 3 ประเด็น ประเด็นน่าสนใจ 1 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง  
2 ประเด็น และ 3) การนำเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
มีองค์ประกอบแต่ละด้าน 6 มิติ คือ มิติที่ 1 เป้าประสงค์ มิติที่ 2 มิติพันธกิจ มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ มิติที่ 4  
กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง มิติที่ 5 เป้าหมาย และมิติที่ 6 ผลลัพธ์ ได้แก่ มิติที่ 6.1  
รูปธรรม และมิติที่ 6.2 นามธรรม โดยนำเสนอตามทฤษฎีระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า  
กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์ ข้อมูลป้อนกลับ และ ผลกระทบ จึงทำให้ได้แนวทางการบริหารเพื่อ  
สร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

**คำสำคัญ :** แนวทางการบริหาร, การสร้างความเชื่อมั่น, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Sakol Sakulkla. (2026). **Administrative Guidelines for Building Confidence in Child Development Centers under Local Administrative Organizations in Rayong Province.** Thesis M. Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University. Thesis Advisor : Assistant Professor Dr. Theerangkoon Warabamrungkul, Ph. D.

### **Abstract**

The purposes of this study were to: 1) examine administrative approaches for building confidence in Child Development Centers under local administrative organizations in Rayong Province; 2) analyze administrative approaches contributing to confidence building in these centers; and 3) propose administrative guidelines for building confidence in these centers. A mixed-methods research design was employed. The quantitative sample consisted of 191 government teachers and educational personnel working in Child Development Centers under local administrative organizations in Rayong Province. The research instrument was a questionnaire using a five-level rating scale, comprising three sections: Section 1—personal information (sex, age, educational level, position, work experience, district, and type of local administrative organization); Section 2—opinions on administrative approaches for building confidence in Child Development Centers under local administrative organizations in Rayong Province; and Section 3—suggestions for administrative guidelines to build confidence in these centers. The overall reliability of the questionnaire was very high (Cronbach's alpha = 0.99). The quantitative data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. The qualitative component comprised 17 key informants—local administrative organization executives, chief administrators, government teachers, and educational personnel—selected through purposive sampling. The data were analyzed using content analysis and presented descriptively.

The findings revealed that: 1) the overall level of administration for building confidence in Child Development Centers under local administrative organizations in Rayong Province was high. Among the five dimensions, Disclosure of Information was rated at the highest level, while the remaining four dimensions were rated at a high level and ranked, from highest to lowest, as follows: Knowledge and Skills, Monitoring and Tracking, Creating a Safe and Supportive Environment, and Participation; 2) the analysis of administrative guidelines for building confidence in these centers comprised five components. Component 1, Participation, included 2 key focus issues, 3 general

issues, 1 interesting issue, and 3 divergent-thinking issues. Component 2, Disclosure of Information, comprised 2 key focus issues, 4 general issues, and 2 divergent-thinking issues. Component 3, Creating a Safe Atmosphere and Supportive Environment, consisted of 4 key focus issues, 2 general issues, and 1 divergent-thinking issue. Component 4, Knowledge and Skills, included 1 key focus issue, 5 general issues, and 4 divergent-thinking issues. Component 5, Monitoring and Tracking, comprised 2 key focus issues, 3 general issues, 1 interesting issue, and 2 divergent-thinking issues; and 3) the proposed administrative guidelines for building confidence in Child Development Centers were structured around six dimensions: Purpose, Mission, Vision, Strategy (including main and secondary strategies), Goals, and Results. The Results dimension comprised both tangible and intangible outcomes. These guidelines were presented based on System Theory, encompassing inputs, processes, outputs, outcomes, feedback, and impact, thereby establishing a comprehensive administrative framework for building confidence in Child Development Centers under local administrative organizations in Rayong Province.

**Keywords :** Administrative Guidelines, Building Confidence, Child Development Centers

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาและการสนับสนุนอย่างดียิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการศึกษา ตลอดจนติดตามตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งตลอดระยะเวลาของการทำวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิภา สมบูรณ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบ ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลอันประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ภูมิภักดิ์ รองอธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม นางสาวลี สุขसार ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดป่าประดู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ว่าที่ร.ต.จรัส ภิณวีย์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลบ้านปากคลอง สังกัดเทศบาลนครระยอง นางสาวอลิสา อินทร์ประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโนไไร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และนางสาวปติญา ศิลาแสง รองผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการให้สัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ส่งผลให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณูปการและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่า ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนสำคัญในการหล่อหลอม สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนทำให้การศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

สกล สกุกกล้า

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญ

|                                                                                     | หน้า     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                                                                | (1)      |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                                                             | (3)      |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                                                | (5)      |
| สารบัญ.....                                                                         | (6)      |
| สารบัญตาราง.....                                                                    | (9)      |
| สารบัญภาพ .....                                                                     | (14)     |
| <br>                                                                                |          |
| <b>บทที่ 1 บทนำ .....</b>                                                           | <b>1</b> |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....                                                 | 1        |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....                                                       | 2        |
| 1.3 ขอบเขตการวิจัย .....                                                            | 3        |
| 1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....                                                         | 4        |
| 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ .....                                                           | 5        |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....                                                 | 6        |
| <br>                                                                                |          |
| <b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....</b>                           | <b>7</b> |
| 2.1 บริบทพื้นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ..... | 7        |
| 2.2 หลักการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....                | 13       |
| 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก .....                          | 18       |
| 2.3.1 ความหมายของการบริหาร.....                                                     | 18       |
| 2.3.2 ความสำคัญของการบริหาร .....                                                   | 21       |
| 2.3.3 วิวัฒนาการการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....                                    | 22       |
| 2.3.4 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....                                  | 24       |
| 2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....            | 27       |
| 2.4.1 ความหมายของการสร้างความเชื่อมั่น .....                                        | 27       |
| 2.4.2 ความสำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัย.....                                            | 29       |
| 2.4.3 ความสำคัญการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก .....                     | 31       |
| 2.4.4 แนวคิด ทฤษฎีการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....                   | 32       |
| 2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น .....       | 44       |
| 2.5.1 แนวคิดกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry, AI) .....                   | 44       |
| 2.5.2 การวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis).....                                       | 46       |
| 2.5.3 แนวคิดการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (PDCA).....                                      | 51       |

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                                                                                                                                                      | หน้า      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>บทที่ 2 (ต่อ)</b>                                                                                                                                                                 |           |
| 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                                                                                                                                      | 53        |
| 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ.....                                                                                                                                                          | 53        |
| 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....                                                                                                                                                        | 57        |
| <b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....</b>                                                                                                                                              | <b>61</b> |
| 3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                                                                                                                            | 61        |
| 3.1.1 การกำหนดประชากร .....                                                                                                                                                          | 61        |
| 3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....                                                                                                                                                    | 61        |
| 3.1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ .....                                                                                                                                                        | 62        |
| 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                                                                                                                         | 63        |
| 3.2.1 เครื่องมือเชิงปริมาณ.....                                                                                                                                                      | 63        |
| 3.2.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพ .....                                                                                                                                                     | 63        |
| 3.3 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ .....                                                                                                                                                  | 64        |
| 3.3.1 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือการศึกษาเชิงปริมาณ .....                                                                                                                              | 64        |
| 3.3.2 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือการศึกษาเชิงคุณภาพ.....                                                                                                                               | 66        |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                                                                                                                        | 66        |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                         | 68        |
| 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                            | 69        |
| <b>บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>                                                                                                                                               | <b>70</b> |
| 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                                                         | 70        |
| 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                              | 71        |
| 4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....                                                                                                                   | 71        |
| 4.2.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง .....                                                       | 73        |
| 4.2.3 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของ<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง.....                                          | 83        |
| 4.2.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยการวิธีการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis)..... | 188       |
| 4.2.5 ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง .....                                                    | 207       |

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                               | หน้า       |
|---------------------------------------------------------------|------------|
| <b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....</b>            | <b>211</b> |
| 5.1 วัตถุประสงค์ .....                                        | 211        |
| 5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....                                | 211        |
| 5.3 สรุปผลการวิจัย.....                                       | 212        |
| 5.4 อภิปรายผล.....                                            | 213        |
| 5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป .....                  | 232        |
| <b>บรรณานุกรม.....</b>                                        | <b>234</b> |
| <b>ภาคผนวก .....</b>                                          | <b>244</b> |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ .....                           | 245        |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....                 | 249        |
| ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....                        | 277        |
| ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ..... | 286        |
| ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....     | 293        |
| ภาคผนวก ฉ ภาพการเก็บรวบรวมข้อมูล.....                         | 299        |



## สารบัญตาราง

| ตารางที่                                                                                                                                                                                                                                                                | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 2.1 แสดงขนาดพื้นที่ จำนวนตำบล หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น<br>จำแนกรายอำเภอ .....                                                                                                                                                                                 | 9    |
| 2.2 แสดงข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง .....                                                                                                                                                                                       | 10   |
| 2.3 วิเคราะห์การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก .....                                                                                                                                                                                                   | 37   |
| 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้ง<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง .....                                                                                                                           | 62   |
| 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย / ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ครู (ชำนาญการ /<br>ชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>บุคลากรทางการศึกษาอื่น ปฏิบัติหน้าที่ที่ศพด. จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา<br>ประสบการณ์ในการปฏิบัติ และที่ตั้งสถานศึกษา..... | 71   |
| 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ในภาพรวมและรายด้าน .....                                                                                                   | 74   |
| 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ในภาพรวมและรายด้าน “ด้านการมีส่วนร่วม” .....                                                                               | 75   |
| 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ในภาพรวมและรายด้าน “ด้านการเปิดเผยข้อมูล” .....                                                                            | 76   |
| 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ในภาพรวมและรายด้าน “ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย” ...                                                      | 77   |
| 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ในภาพรวมและรายด้าน “ด้านความรู้และทักษะ” .....                                                                             | 79   |
| 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ในภาพรวมและรายด้าน “ด้านการตรวจสอบติดตาม” .....                                                                            | 81   |
| 4.8 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent)<br>“ด้านการมีส่วนร่วม” .....                                          | 84   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่                                                                                                                                                                                                                                                   | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4.9 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบแตกต่าง (Divergent)<br>“ด้านการมีส่วนร่วม” .....                               | 92   |
| 4.10 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent)<br>“ด้านการเปิดเผยข้อมูล” .....                         | 93   |
| 4.11 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent)<br>“ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย” ..... | 104  |
| 4.12 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบแตกต่าง (Divergent)<br>“ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย” .....   | 114  |
| 4.13 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent)<br>“ด้านความรู้และทักษะ” .....                          | 115  |
| 4.14 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบแตกต่าง (Divergent)<br>“ด้านความรู้และทักษะ” .....                            | 124  |
| 4.15 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent)<br>“ด้านการตรวจสอบติดตาม” .....                         | 125  |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่                                                                                                                                                                                                                                                 | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4.16 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบแตกต่าง (Divergent)<br>“ด้านการตรวจสอบติดตาม” .....                         | 132  |
| 4.17 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent)<br>“ด้านการมีส่วนร่วม” .....                                  | 134  |
| 4.18 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบแตกต่าง (Divergent)<br>“ด้านการมีส่วนร่วม” .....                                    | 136  |
| 4.19 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent)<br>“ด้านการเปิดเผยข้อมูล” .....                               | 138  |
| 4.20 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบแตกต่าง (Divergent)<br>“ด้านการเปิดเผยข้อมูล” .....                                 | 141  |
| 4.21 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent)<br>“ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย” ..... | 142  |
| 4.22 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent)<br>“ด้านความรู้และทักษะ” .....                                | 148  |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่                                                                                                                                                                                                                   | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4.23 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบแตกต่าง (Divergent)<br>“ด้านความรู้และทักษะ” .....    | 150  |
| 4.24 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent)<br>“ด้านการตรวจสอบติดตาม” ..... | 151  |
| 4.25 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบแตกต่าง (Divergent)<br>“ด้านการตรวจสอบติดตาม” .....   | 154  |
| 4.26 ผลสรุปการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้านการมีส่วนร่วม .....                                                       | 155  |
| 4.27 ผลสรุปการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้านการเปิดเผยข้อมูล .....                                                    | 160  |
| 4.28 ผลสรุปการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย .....                            | 166  |
| 4.29 ผลสรุปการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้านความรู้และทักษะ .....                                                     | 174  |
| 4.30 ผลสรุปการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้านการตรวจสอบติดตาม .....                                                    | 182  |
| 4.31 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis)<br>ด้านการมีส่วนร่วม .....                         | 188  |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่                                                                                                                                                                                                                            | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4.32 แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้านการมีส่วนร่วม .....                                                                                          | 190  |
| 4.33 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis)<br>ด้านการเปิดเผยข้อมูล.....                                | 191  |
| 4.34 แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้านการเปิดเผยข้อมูล.....                                                                                        | 194  |
| 4.35 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis)<br>ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ..... | 196  |
| 4.36 แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย .....                                                         | 198  |
| 4.37 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของ<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis)<br>ด้านความรู้และทักษะ .....                                | 200  |
| 4.38 แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการเปิดเผยข้อมูล<br>ด้านความรู้และทักษะ .....                                                                   | 202  |
| 4.39 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง<br>ด้วยการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis)<br>ด้านการตรวจสอบติดตาม.....                                | 203  |
| 4.40 แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการเปิดเผยข้อมูล<br>ด้านการตรวจสอบติดตาม.....                                                                   | 206  |



## สารบัญภาพ

| ภาพที่                                                                                                                                                       | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                                                                                                                               | 4    |
| 5.1 องค์ความรู้ใหม่แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง 2S (P D C KS M) Guidelines.... | 229  |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เด็กเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่ออนาคตของสังคมและประเทศชาติ จึงควรได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและส่งเสริมการพัฒนาตั้งแต่วัยเยาว์ การพัฒนาเด็กปฐมวัย มีผลโดยตรงต่อการเจริญเติบโต พัฒนาการ บุคลิกภาพ พฤติกรรม การเรียนรู้ และความสำเร็จในชีวิต การศึกษาปฐมวัยมุ่งเน้นการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการของเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี ผ่านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงบริบทของสังคมและวัฒนธรรมเพื่อสร้างพื้นฐานชีวิตที่ดี และพัฒนาเด็กให้เต็มศักยภาพ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีบทบาทในการ สนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในท้องถิ่นให้มีมาตรฐานและคุณภาพ สามารถเข้า รับบริการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งในด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ บุคลากร และวิชาการ เพื่อให้เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนตามวัยครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเติบโตในอนาคตของเด็กในศตวรรษที่ 21 ให้เป็นพลเมืองที่ดีในสังคม ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน สังคม ครู/ผู้ดูแลเด็ก โรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมพัฒนาการของเด็กอย่างรอบด้าน หลักสำคัญคือ การส่งเสริม การเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสม กับวัยผ่านการเล่นและกิจกรรมที่มีความหมาย รวมถึงการปลูกฝังทักษะชีวิตและคุณลักษณะที่ดีตามหลักเศรษฐกิจ พอเพียง การร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัว และชุมชน จะช่วยให้เด็กได้รับการ พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เติบโตเป็นคนดี มีวินัย และมีความสุขในสังคม (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2562 : 1 ; กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 2-4)

ภายใต้สถานการณ์จากการเปลี่ยนแปลงความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของจังหวัด ระยอง ส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อจังหวัดทั้งเชิงบวกและลบ กรอบแนวคิดในแผนพัฒนาจังหวัด ระยอง เป็นการสร้างความมั่นใจว่าการพัฒนาจะเป็นไปในแนวทางที่ยั่งยืนและสร้างความสุขให้กับ คนระยอง โดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทาง และคำนึงถึงบริบทการ เปลี่ยนแปลงที่จะเป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดของการพัฒนาทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงาน จังหวัดระยอง, 2567 : 198) ดังนั้น ประชาชนจึงคาดหวังที่สูงต่อการให้บริการที่มีคุณภาพโดยเฉพาะ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การดูแลและพัฒนาเด็กเล็กซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับอนาคตของสังคม ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มี บทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กในท้องถิ่นของตนเอง จังหวัดระยองมีศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตการปกครองทั้ง 8 อำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 126 แห่ง ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง 26 แห่ง อำเภอบ้านค่าย 25 แห่ง อำเภอแกลง 29 แห่ง อำเภอบ้านฉาง 13 แห่ง อำเภอนิคมพัฒนา 9 แห่ง อำเภอวังจันทร์ 9 แห่ง อำเภอปลวกแดง 9 แห่ง และอำเภอเขาชะเมา 6 แห่ง (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ปีการศึกษา 1/2567, 2567) เนื่องจากในช่วงที่ผ่านมา มีข่าวเกี่ยวกับปัญหาความปลอดภัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับความสนใจจากสังคม เช่น กรณีน้องอลิส เด็กหญิงวัย 3 ขวบ จมน้ำเสียชีวิต ที่บริเวณสระน้ำหลังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านค้อ จังหวัดศรีสะเกษ (ข่าวสด, 2567) อีกทั้งกรณีครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ จังหวัดบุรีรัมย์ ตีเด็กวัย 3 ขวบ จนเกิดรอยขีดข่วนความไม่พอใจแก่ผู้ปกครอง (เนชั่นทีวี, 2566) และกรณีเด็กวัย 2 ขวบ จังหวัดร้อยเอ็ด ถูกครูหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้ถาดข้าวตีหลังจนร่างกายมีบาดแผลฟกช้ำ (คมชัดลึก, 2566) นอกจากนี้ ยังมีปัญหาซ้ำซากจากการลี้ภัยเด็กไว้ในรถจนเสียชีวิต กรมควบคุมโรคพบว่าในช่วงปี 2557-2563 มีเหตุการณ์เด็กถูกลี้ภัยในรถ 129 ครั้ง เด็กอายุ 2 ปี เป็นกลุ่มที่เกิดเหตุบ่อยที่สุด โดยมีเด็กเสียชีวิต 6 คน และล่าสุดเมื่อเดือนสิงหาคมที่ผ่านมา เด็กหญิงวัย 7 ปี เสียชีวิตจากการติดในรถรวม 9 ปี เกิดเหตุเด็กติดในรถ 130 คน (Thai PBS, 2565) เหตุการณ์เหล่านี้สะท้อนถึงปัญหาด้านความปลอดภัยของเด็ก ๆ ผู้เป็นบุตรหลานประจักษ์แจ้งตามดวงใจ ทำให้ผู้ปกครองและสังคมมีความกังวลเกี่ยวกับคุณภาพและความปลอดภัยของการดูแลบุตรหลานขณะอยู่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงทำให้ขาดความเชื่อมั่นต่อการให้บริการดูแลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความสุข ปลอดภัย และมีพัฒนาการที่ครบถ้วนตามมาตรฐานทำให้ผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

จากความสำคัญดังกล่าว การศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง เป็นแนวทางที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรมีแรงจูงใจปฏิบัติงานให้เต็มที่ คักยภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สร้างความไว้วางใจ การยอมรับและเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
2. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

### 1.3 ขอบเขตการวิจัย

#### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558 : 349-350) มีการกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จำนวน 126 แห่ง ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น แห่งละ 3 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 378 คน (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปีการศึกษา 1/2567, 2567)

#### 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### 2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จำนวน 191 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง แต่ละอำเภอที่ตั้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง

##### 2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จำนวน 17 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 คน และ 2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) บุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดระยอง เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน และไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ 1) เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด 2) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง และ 3) ยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

### ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร คือ การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ

การศึกษานี้มุ่งศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ซึ่งจะทำการเก็บข้อมูล โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล 3) ด้านความรู้และทักษะ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมความปลอดภัย และ 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม

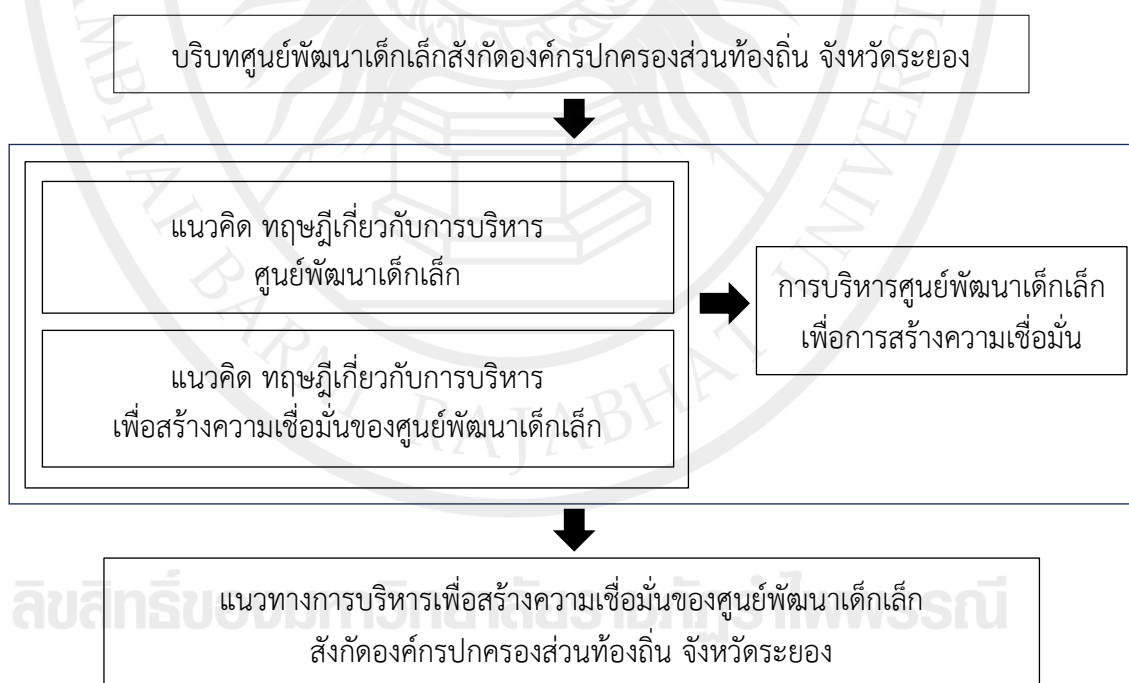
### ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทพื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จำนวน 126 แห่ง ในเขตการปกครอง 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง จำนวน 26 แห่ง อำเภอบ้านค่าย 25 แห่ง อำเภอแกลง 29 แห่ง อำเภอบ้านฉาง 13 แห่ง อำเภอนิคมพัฒนา 9 แห่ง อำเภอวังจันทร์ 9 แห่ง อำเภอปลวกแดง 9 แห่ง และอำเภอเขาชะเมา 6 แห่ง

### ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน เมษายน พ.ศ. 2568 ถึง กันยายน พ.ศ. 2568

## 1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษานววิจัยครั้งนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

**การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ดำเนินงานอย่างมีระบบ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายใต้ความร่วมมือของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและบุคลากรที่มีศักยภาพ ผ่านการวางแผน การสั่งการ การดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผล มีเป้าหมายสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการบริหารงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีการสื่อสารที่เปิดเผย และมีส่วนร่วมจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการพัฒนาเด็กอย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการยอมรับ ในฐานะหน่วยงานที่มีมาตรฐานและคุณภาพในการให้บริการ

**การมีส่วนร่วม** หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและมีความรับผิดชอบหน้าที่ด้วยความไว้วางใจแทนการใช้อำนาจสั่งการ ซึ่งมีความชอบธรรมและความโปร่งใส พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และสามารถตรวจสอบได้ นำไปสู่ความเชื่อมั่นและความร่วมมือในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

**การเปิดเผยข้อมูล** หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใส เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้รับบริการลดความเข้าใจผิดและข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ รวมถึงการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ไม่บิดเบือนและเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ โดยการเปิดเผยข้อมูลโดยตรงไปตรงมาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในบริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**การสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย** หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งด้านกายภาพและจิตใจ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงานและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน เด็กรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการเรียน ส่งเสริมภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการเจริญเติบโตของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระยะยาว โดยการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกัน

**ความรู้และทักษะ** หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้และทักษะในการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้รับบริการและสังคม รวมถึงการพัฒนาด้านตนเองในการรักษามาตรฐานการทำงานไว้อย่างต่อเนื่อง สร้างผลลัพธ์ที่ดีและส่งเสริมความสำเร็จของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่น

**การตรวจสอบติดตาม** หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีกระบวนการเสริมสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม สร้างความเชื่อมั่นและยอมรับจากทุกภาคส่วน

**องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลทุกระดับ และองค์กรบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดระยองที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด

**ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดระยองที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด

**ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

**ข้าราชการครูส่วนท้องถิ่น** หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพและทำหน้าที่เช่นเดียวกับข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

**บุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น** หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

**ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** หมายถึง ครู ผู้ดูแลเด็ก บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง และชุมชน

## 1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยเน้นการพัฒนาแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กให้มีความสุข ปลอดภัย และมีพัฒนาการที่ครบถ้วนตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ส่งผลให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม พร้อมทั้งเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด นำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติกำหนด และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 บริบทพื้นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
- 2.2 หลักการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2.3.1 ความหมายของการบริหาร
  - 2.3.2 ความสำคัญของการบริหาร
  - 2.3.3 วิวัฒนาการการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2.3.4 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2.4.1 ความหมายของความเชื่อมั่น
  - 2.4.2 ความสำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัย
  - 2.4.3 ความสำคัญการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2.4.4 แนวคิด ทฤษฎีการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น
  - 2.5.1 แนวคิดกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry, AI)
  - 2.5.2 การวิเคราะห์ SOAR (SOAR Analysis)
  - 2.5.3 แนวคิดการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (PDCA)
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 2.1 บริบทพื้นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

จังหวัดระยอง มีภูมิประเทศเป็นที่ราบชายฝั่งที่เกิดจากการทับถมของตะกอนบริเวณแอ่งลุ่มน้ำระยองและที่ลาดสลับเนินเขาและภูเขา มีลักษณะเป็นลอนลูกคลื่นสูงต่ำสลับกันไป โดยมีพื้นที่ทิวเขา 2 แนวคือ ทิวเขาชะเมาทางทิศตะวันออก สูงจากระดับน้ำทะเล 1,035 เมตร และทิวเขาที่อยู่ประมาณกึ่งกลางของตัวจังหวัดเป็นแนวยาวจากอำเภอเมืองระยองขึ้นไปทางเหนือจนสุดเขตจังหวัด มีแม่น้ำสายสั้น ๆ ซึ่งเกิดจากเทือกเขาจันทบุรีและเทือกเขาบรรทัดไหลลงสู่อ่าวไทย แม่น้ำที่สำคัญได้แก่ แม่น้ำบางประกง แม่น้ำจันทบุรี แม่น้ำระยอง เป็นต้น ลักษณะชายฝั่งทะเลมีหาดทรายสวยงามและมีเกาะใหญ่น้อยเรียงรายเลียบตามแนวชายฝั่งนับเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศ (สำนักงานจังหวัดระยอง, 2567 : 4-14)

### คำขวัญประจำจังหวัดระยอง

“ผลไม้รสล้ำ อุตสาหกรรมก้าวหน้า น้ำปลารสเด็ด เกาะเสม็ดสวยหรู สุนทรภู่กวีเอก”

### เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดระยอง 20 ปี (พ.ศ. 2566 – 2585)

“จังหวัดระยองเป็นเมืองแห่งนวัตกรรมและเทคโนโลยีชั้นนำของประเทศ มีการเติบโตอย่างสมดุล ภายใต้วิถีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม”

### เป้าหมายในการพัฒนาจังหวัด 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

“เทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวหน้า พัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน บนพื้นฐานของความพอเพียง”

จังหวัดระยอง ได้แบ่งการปกครองเป็น 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอแกลง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง อำเภอวังจันทร์ อำเภอเขาชะเมา อำเภอนิคมพัฒนา ประกอบด้วย 54 ตำบล 439 หมู่บ้าน 181 ชุมชน การปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 27 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 37 แห่ง ดังนี้

1. อำเภอเมืองระยอง ตั้งอยู่ทางตอนกลาง ค่อนไปทางทิศตะวันตกของจังหวัด แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 15 ตำบล 84 หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 15 แห่ง
2. อำเภอบ้านฉาง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัด แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 3 ตำบล 20 หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 5 แห่ง
3. อำเภอแกลง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัด แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 15 ตำบล 147 หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 17 แห่ง
4. อำเภอบ้านค่าย ตั้งอยู่ทางตอนกลางค่อนไปทางทิศตะวันตกของจังหวัด แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 7 ตำบล 66 หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 8 แห่ง
5. อำเภอปลวกแดง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัด แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 6 ตำบล 34 หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 8 แห่ง
6. อำเภอวังจันทร์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัด แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 4 ตำบล 29 หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 5 แห่ง
7. อำเภอนิคมพัฒนา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัด แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 4 ตำบล 30 หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 5 แห่ง
8. อำเภอเขาชะเมา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัด แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 4 ตำบล 29 หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 4 แห่ง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ตารางที่ 2.1 แสดงขนาดพื้นที่ จำนวนตำบล หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกรายอำเภอ

| อำเภอ      | เนื้อที่<br>(ตร.กม.) | เขตการปกครอง  |                 |                |                                   |      |          |
|------------|----------------------|---------------|-----------------|----------------|-----------------------------------|------|----------|
|            |                      | เทศบาล<br>นคร | เทศบาล<br>เมือง | เทศบาล<br>ตำบล | องค์การ<br>บริหาร<br>ส่วน<br>ตำบล | ตำบล | หมู่บ้าน |
|            |                      | 3,551.997     | 1               | 2              | 27                                | 37   | 54       |
| เมืองระยอง | 514.547              | 1             | 1               | 6              | 7                                 | 15   | 84       |
| บ้านฉาง    | 238.372              | -             | 1               | 3              | 1                                 | 3    | 20       |
| แกลง       | 788.463              | -             | -               | 8              | 9                                 | 15   | 147      |
| วังจันทร์  | 395.249              | -             | -               | 1              | 4                                 | 4    | 29       |
| บ้านค่าย   | 489.075              | -             | -               | 3              | 5                                 | 7    | 66       |
| ปลวกแดง    | 618.341              | -             | -               | 2              | 6                                 | 6    | 34       |
| เขาชะเมา   | 269.950              | -             | -               | 1              | 3                                 | 4    | 29       |
| นิคมพัฒนา  | 238.000              | -             | -               | 3              | 2                                 | 4    | 30       |

ที่มา : สำนักงานจังหวัดระยอง แผนพัฒนาจังหวัดระยอง (พ.ศ.2566-2570) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 (2567)

ด้านการศึกษา ปีการศึกษา 2565 จังหวัดระยอง มีการจัดการศึกษาทุกระดับชั้น ทั้งระดับเตรียมความพร้อม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย หน่วยงานทางการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการและสังกัดกระทรวงอื่น ๆ ในภาพรวมมีสถานศึกษาทั้งหมด 542 แห่ง บุคลากรทั้งหมด 11,322 คน ผู้เรียนทั้งหมด 176,449 คน และห้องเรียนทั้งหมด 4,506 ห้อง มีสถานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ สถาบันวิทยสิริเมธี (สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงระยอง) สนับสนุนการจัดตั้งโดย กลุ่ม ปตท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ระยอง หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โรงเรียนระยองวิทยาคม โรงเรียนวัดป่าประดู่ เป็นต้น (สำนักงานจังหวัดระยอง, 2567 : 78) ส่วนการศึกษาระดับปฐมวัยภายใต้การกำกับดูแลและบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เทศบาลแต่ละระดับและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดระยอง ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของช่วงวัยเริ่มต้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานศึกษารูปแบบหนึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในการกำกับดูแลโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นการจัดการศึกษาระดับเตรียมความพร้อม มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเด็กปฐมวัยในชุมชน เพราะเป็นสถานที่แรก ที่เด็ก ๆ ได้รับการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการ



ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ-อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของเด็กตั้งแต่อายุน้อย ซึ่งเป็นช่วงวัยที่สำคัญสำหรับการสร้างพื้นฐานการเรียนรู้และพฤติกรรมในอนาคต ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้เด็กในพื้นที่ท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยไม่ต้องเดินทางไกลโดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือที่ห่างไกล ซึ่งช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษา รวมถึงการแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง โดยเฉพาะครอบครัวที่มีรายได้น้อยหรือต้องทำงานเต็มเวลา การที่มีสถานที่ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพให้ลูกอยู่จะช่วยให้ผู้ปกครองทำงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกต้องและเหมาะสม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักจะมีการทำงานร่วมกับชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาของเด็กเล็กในพื้นที่ การเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการช่วยเตรียมความพร้อมด้านการเรียนรู้และทักษะการเข้าสังคม เพื่อให้เด็กมีความพร้อมในการเข้าสู่ระบบการศึกษาในระดับต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะเน้นการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในทุกด้านทั้งด้านร่างกาย เช่น การเล่น การออกกำลังกาย ด้านอารมณ์ เช่น การเรียนรู้ที่จะควบคุมอารมณ์ ด้านสังคม เช่น การเข้าสังคมกับเพื่อน และด้านสติปัญญา เช่น การเรียนรู้ภาษา การคิดวิเคราะห์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมอบความอบอุ่นให้แก่เด็กจะทำให้เด็กรู้สึกเป็นที่รักและได้รับการดูแลอย่างดีจะส่งผลต่อพัฒนาการทางอารมณ์และจิตใจของเด็ก เป็นการสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมอย่างยิ่ง ปัจจุบันจังหวัดระยองมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 126 แห่ง ดังตารางนำเสนอข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

| อำเภอ       | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง |                |                 |               |                              | รวม |
|-------------|---------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|---------------|------------------------------|-----|
|             | องค์กร<br>บริหารส่วน<br>จังหวัด                               | เทศบาล<br>ตำบล | เทศบาล<br>เมือง | เทศบาล<br>นคร | องค์กร<br>บริหาร<br>ส่วนตำบล |     |
| เมืองระยอง  | -                                                             | 6              | 5               | 2             | 13                           | 26  |
| บ้านค่าย    | -                                                             | 7              | -               | -             | 18                           | 25  |
| แกลง        | -                                                             | 12             | -               | -             | 17                           | 29  |
| บ้านฉาง     | -                                                             | 11             | -               | -             | 2                            | 13  |
| นิคมพัฒนา   | -                                                             | 4              | -               | -             | 5                            | 9   |
| วังจันทร์   | -                                                             | 1              | -               | -             | 8                            | 9   |
| ปลวกแดง     | -                                                             | 2              | -               | -             | 7                            | 9   |
| เขาชะเมา    | -                                                             | 2              | -               | -             | 4                            | 6   |
| รวมทั้งสิ้น |                                                               |                |                 |               |                              | 126 |

ที่มา : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 1/2567 (2567)

การพัฒนาจังหวัดระยอง ภายใต้สถานการณ์และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับจังหวัด ในและนอกประเทศ โดยเฉพาะภาวะความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของจังหวัดระยองที่เป็นไปอย่างรวดเร็วจากนโยบายเร่งรัดของรัฐบาล และส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อจังหวัดทั้งเชิงบวกและลบ กรอบแนวคิดสำคัญในแผนพัฒนาจังหวัดระยอง พ.ศ. 2566 – 2568 ยังคงเชื่อมโยงกันแผนพัฒนาจังหวัดฉบับที่ผ่านมา คือ “จังหวัดระยอง – เป็นเมืองที่มีการคิดและนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนา - เป็นเมืองที่ประชาชนอยู่ดีมีสุขมีคุณภาพชีวิตดี - เป็นเมืองที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างพอเพียงและเกิดประโยชน์สูงสุด - เป็นเมืองที่มีพัฒนาเท่าทันสถานการณ์ - เป็นเมืองที่สร้างสมดุลการพัฒนา” โดยแนวคิดดังกล่าว เป็นการสร้างความมั่นใจว่าการพัฒนาจะเป็นไปในแนวทางที่ยั่งยืนและสร้างความสุขให้กับคนระยอง กรอบแนวคิดการพัฒนาจังหวัดระยองเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุภารกิจของจังหวัดโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทางและคำนึงถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงที่จะเป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดของการพัฒนาทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานจังหวัดระยอง, 2567 : 198) ดังนั้น ประชาชนจึงตั้งเป้าหมายที่สูงต่อการให้บริการที่มีคุณภาพโดยเฉพาะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับอนาคตของสังคม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กในท้องถิ่นของตนเองโดยสายตาของผู้ปกครองและชุมชนมีความคาดหวังสูงต่อการดูแลและพัฒนาเด็กวัยเยาว์ที่เปรียบเสมือนแก้วตาดวงใจของพ่อแม่และผู้ปกครองแต่การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เป็นไปตามความคาดหวังที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้ปกครองและสังคมมีความกังวลเกี่ยวกับคุณภาพและความปลอดภัยของการดูแลเด็กซึ่งเป็นบุตรหลาน จึงเป็นปัญหาที่พบได้ในหลายพื้นที่และบางพื้นที่เป็นปัญหามีความรุนแรงทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจและขาดความเชื่อมั่นต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ปรากฏเป็นข่าวในสื่อต่าง ๆ กรณีตัวอย่างเช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับความสนใจจากสังคมอย่างมาก เหตุการณ์เมื่อวันที่ 14 มิ.ย. 2567 ที่เด็กหญิงกรวิภา หรือน้องอลิส วัย 3 ขวบ จมน้ำเสียชีวิตบริเวณสระน้ำหลังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านค้อ ตำบลคอนกาม อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ห่างจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประมาณ 800 เมตร ตำรวจและแพทย์ตรวจชันสูตรพลิกศพเบื้องต้นไม่พบร่องรอยต่อสูหรือถูกทำร้าย แต่ญาติยังข้องใจสาเหตุการเสียชีวิตจึงส่งชันสูตรศพที่โรงพยาบาลศรีสะเกษ (ข่าวสด, 2567) หรือ เหตุการณ์เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2566 ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ทำร้ายร่างกายเด็กใช้ไม้เรียวตีเด็กวัย 3 ขวบ โดยที่ผู้ปกครองพบรอยขีดตามร่างกายของเด็กหลังจากกลับจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูอ้างว่าเด็กได้รับบาดเจ็บจากการเล่นสไลเดอร์กับเพื่อน แต่ในที่สุดก็ยอมรับว่ามีการตีเด็กจริง ซึ่งสร้างความกังวลและไม่พอใจในสังคมอย่างมาก (เนชั่นทีวี, 2566) รวมถึงข่าวที่พ่อร้องลูกชายวัยเพียง 2 ขวบ ถูกครูหัวหน้า "ศูนย์เด็กเล็ก" พื้นที่ อ.เสลภูมิ จ.ร้อยเอ็ด ใช้ "ถาดข้าว" ฟาดหลังจนเกิดรอยขีดทั้งหลังจนร่างกายมีบาดแผลฟกช้ำซึ่งครูศูนย์เด็กเล็กที่อยู่ในเหตุการณ์เล่าว่าในวันเกิดเหตุ หลังจากเข้าแถวเคารพธงชาติเสร็จเด็กประมาณ 30 คน ได้เข้าแถวตอนเรียงหนึ่งเพื่อนำถาดหลุมอาหารกลางวันมาวางซ้อนกัน ในลักษณะเป็นเกมสให้เด็กได้รู้ถึงการเก็บถาดอาหารให้เป็นระเบียบ โดยมีเด็กกลุ่มสองขวบและเด็กอายุประมาณ 3-4 ขวบ ซึ่งจะสลับอยู่ในระหว่างแถว เมื่อถึงคิวของ ด.ช.เอ (นามสมมติ) นำถาดหลุม

มาวางซ้อนกับถาดที่วางก่อนหน้านี้ แต่ก็จะใช้เวลาหมนถาดให้ตรงตามพัฒนาการของเด็กวัย 2 ขวบ ซึ่งอาจจะซ้ำจนทำให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น (คมชัดลึก, 2566) หรือเหตุการณ์ลักษณะที่เกิดขึ้นซ้ำซาก ชาวที่เกี่ยวข้องกับการลี้ภัยเด็กไว้ในรถจนเสียชีวิตเกิดขึ้นบ่อยครั้งในประเทศไทย ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่สร้างความเศร้าและสะเทือนใจให้กับครอบครัวและสังคม กองป้องกันการบาดเจ็บ กรมควบคุมโรค ได้เฝ้าระวังข่าวจากสื่อตั้งแต่ปี 2557-2563 พบประเด็นที่น่าสนใจคือ มีเหตุการณ์เด็กที่ถูกลี้ภัยและทิ้งให้อยู่ในรถตามลำพัง 129 เหตุการณ์ เป็นเด็กอายุ 2 ปี มากที่สุดร้อยละ 38.0 รองลงมา คือเด็กอายุ 1 ปี และ 3 ปี ร้อยละ 20.9 และ 19.4 ตามลำดับ เกิดขึ้นในรถยนต์ส่วนบุคคล มากที่สุดร้อยละ 96.0 โดยมีเด็กเสียชีวิต 6 คน เป็นเพศหญิง 3 คน เพศชาย 3 คน อายุระหว่าง 2-6 ปี ทั้ง 6 คน เสียชีวิตเกิดเหตุขึ้นในรถรับส่งนักเรียน 5 คน และรถยนต์ส่วนบุคคล (ของครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 คน) ทั้งหมดถูกลี้ภัยทิ้งไว้นานกว่า 6 ชั่วโมงขึ้นไป โดยเด็กนอนหลับและรถถูกจอดไว้หลังจากรับส่งนักเรียนเสร็จและล่าสุดกรณี ด.ญ.อายุ 7 ปี เสียชีวิตเมื่อ (30 ส.ค.) รวม 9 ปี เกิดเหตุเด็กติดในรถ 130 คน (Thai PBS, 2565) ชาวเหล่านี้สะท้อนปัญหาที่เกี่ยวกับความปลอดภัย และการบริหารจัดการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนา อย่างเร่งด่วน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน นอกจากนี้แล้วความไม่เชื่อมั่นนี้ เกิดจากหลายปัจจัย เช่น การบริหารจัดการที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง ความไม่เพียงพอ ของทรัพยากร งบประมาณที่จำกัด หรือปัญหาด้านบุคลากรที่อาจขาดความเชี่ยวชาญและความกระตือรือร้นในการดูแลเด็ก การขาดความไว้วางใจนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการ พัฒนาเด็ก แต่ยังสร้างความกังวลในหมู่ผู้ปกครองและชุมชนเกี่ยวกับอนาคตของเด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงและพัฒนา ในการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้การบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ สามารถส่งเสริมและพัฒนาเด็กปฐมวัยภายในท้องถิ่น มีพัฒนาการสมบูรณ์ตามวัย รวมถึงมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติขึ้นเป็นมาตรฐานกลาง ให้ทุกหน่วยงานใช้ร่วมกันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย สร้างรากฐานที่แข็งแกร่งของพลเมือง คุณภาพ พัฒนาคุณภาพการบริการดูแล พัฒนาและจัดการศึกษา และการดำเนินงานสถานพัฒนา เด็กปฐมวัยทุกสังกัดที่ดูแลเด็กในเวลากลางวัน ช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์ หรือก่อน เข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่สามารถนำไปใช้ประเมินการดำเนินงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ในทุกสังกัด เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการและความต่อเนื่องของการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ และเป็นมาตรฐานเชิงคุณภาพเพื่อใช้ประโยชน์ในการ ดำเนินงานและจัดบริการให้เด็กปฐมวัยได้มีโอกาสเริ่มต้นชีวิตอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน

ในฐานะผู้วิจัยได้มีหน้าที่และปฏิบัติงานด้านการบริหารการศึกษาและกำกับดูแลบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) ผู้ปกครอง ส่วนหนึ่งมีทัศนคติต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นเพียงสถานที่รับฝากเลี้ยงเด็ก ทำหน้าที่แค่ดูแล เรื่องการกิน การนอน การเล่น ไปเพียงวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น จะให้บุตรหลานมาเรียนวันไหน หรือ

หยุดเรียนวันไหนขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ปกครอง ขาดการดูแลเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนส่งถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น ให้บุตรหลานนอนตื่นสาย ไม่ได้รับประทานอาหารเช้า ไม่อาบน้ำ ทำความสะอาดร่างกายก่อนมาโรงเรียน มาโรงเรียนสาย หยุดเรียนบ่อย ทำให้ส่งผลกระทบ ดังนี้ 1) ทำให้เด็กขาดการร่วมกิจกรรมกับเพื่อน ๆ 2) ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครู 3) ส่งผลต่อการจัดการอาหารกลางวัน และการจัดการอาหารเสริม (นม) และ 4) ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของผู้ปกครองในการดูแลเด็กร่วมกัน ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ล้วนแล้วเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาโดยเร่งด่วน ดังนั้น จึงควรศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง เพื่อให้ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกลับมายอมรับและไว้วางใจ ในการบริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

จากการศึกษาบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ภายใต้สถานการณ์จากการเปลี่ยนแปลงความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดระยอง ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว พบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาภายใต้การบริหารจัดการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละระดับ เพื่ออบรมเลี้ยงดู และจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยอายุ 2 ปี ถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์ หรือก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็กให้สมบูรณ์ตามวัยครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ-อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานที่ที่พัฒนาศักยภาพเด็กเล็กอย่างเต็มที่และเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างคนดี คนเก่งให้กับสังคม สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐาน และมีคุณภาพตามหลักวิชาการ เกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

## 2.2 หลักการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์-จิตใจ และสังคมในอนาคต การพัฒนาที่ดีในช่วงปฐมวัยจะช่วยให้เด็กมีพื้นฐานที่แข็งแกร่งที่ส่งผลต่อการสร้างบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่ดี ความสำเร็จในการเรียนและชีวิตในระยะยาว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ สามารถเข้ารับบริการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีพัฒนาการสมบูรณ์ตามวัยครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์-สังคม และสติปัญญา ทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และที่รับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านวิชาการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562 : 2-14) สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 วรรคสอง ซึ่งกำหนดให้รัฐต้องจัดให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา



ก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้เหมาะสมตามวัย ทั้งนี้ รัฐต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทร่วมในการดำเนินงาน มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศให้เกิดผล จ. ด้านการศึกษา (1) ให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา ตามมาตรา 54 วรรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545) และฉบับที่ 3 (พ.ศ.2553) มาตรา 18 (1) กำหนดให้การจัดการศึกษาปฐมวัย จัดในสถานพัฒนาปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการ และเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมาตรา 13 (1) กำหนดให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีสิทธิได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนจากรัฐ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่บุตรหรือบุคคลในความดูแล ทั้งนี้ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 ระบุถึงการพัฒนาศักยภาพของประชาชนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายข้อ 3.3 กำหนดให้สถานศึกษาทุกระดับสามารถจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่นศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น สถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้น สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น โดยแนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้เด็กเล็ก (0–2 ปี) ได้รับการดูแลและพัฒนาที่เหมาะสมกับวัยอย่างครบถ้วน มีคุณภาพและต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารจัดการการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก (0-2 ปี) และการศึกษาปฐมวัย (3-5 ปี) ให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและคู่มือการเตรียมความพร้อมสำหรับพ่อแม่ในการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กเล็กให้เติบโตตามพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาระดับปฐมวัย และสมรรถนะของเด็กปฐมวัยที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาเซียนและระดับสากล เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพและพัฒนาการที่สมวัยของเด็กปฐมวัย รวมถึง (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาคุณภาพและพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ.2561–2564 ได้กำหนดนโยบายด้านเด็กปฐมวัยไว้ดังนี้ 1) เด็กปฐมวัยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน อย่างมีคุณภาพ ตามศักยภาพตามวัยและต่อเนื่อง 2) การพัฒนาเด็กตามข้อ 1 ต้องดำเนินการให้เป็นระบบและเชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการอย่างชัดเจนระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตลอดจนการประสานงานระหว่างระดับต่าง ๆ ของการบริหารราชการแผ่นดิน ตั้งแต่ระดับชาติ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และ 3) รัฐและทุกภาคส่วนต้องร่วมกันระดมทรัพยากรให้เพียงพอแก่การพัฒนาเด็กปฐมวัยตามนโยบายข้อ 1 นอกจากนี้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการที่พัฒนาเด็กปฐมวัย เป้าประสงค์ที่ 1 สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกแห่งได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ



ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ และเป้าประสงค์ที่ 2 คุณภาพของระบบบริการและระบบการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้รับการปรับปรุงให้เป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ประเทศไทยมีหน่วยงานภาครัฐหลายแห่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนจัดการบริการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยหลากหลายรูปแบบ โดยแต่ละหน่วยงานมีมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินแตกต่างกันตามภารกิจของหน่วยงานแม้จะมีการจัดทำมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งชาติ พ.ศ.2554 ในทางปฏิบัติมีมาตรฐานหลากหลายจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เน้นการประเมินตามภารกิจของหน่วยงาน และข้อจำกัดของการใช้มาตรฐานเดิมที่ครอบคลุมเฉพาะเด็กอายุ 2-5 ปี เท่านั้น ไม่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษา สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยส่วนใหญ่ยังต้องใช้หลายมาตรฐานทำให้ผู้ปฏิบัติสับสนและทำงานซ้ำซ้อน และยังไม่ได้นำผลการประเมินไปพัฒนาเท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำมาตรฐานกลางที่ทุกภาคส่วนจะใช้ร่วมกันได้ คณะกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (ก.พ.ป.) จึงเห็นชอบให้จัดทำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติขึ้นเป็นมาตรฐานกลางให้ทุกหน่วยงานใช้ร่วมกันในการประเมินนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย สร้างรากฐานที่แข็งแรงของพลเมืองคุณภาพต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ ดูแล พัฒนาและจัดการศึกษาและการดำเนินงานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกสังกัด ที่ดูแลเด็กในเวลากลางวันช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์ หรือก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่สามารถนำไปใช้ประเมินการดำเนินงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในทุกสังกัด เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและความต่อเนื่องในการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติจะเป็นมาตรฐานกลางของประเทศแทนที่มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งชาติ เพื่อให้ทุกหน่วยงานและสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานและยกระดับคุณภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการตรวจประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัดและภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และถือเป็นมาตรฐานพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาเด็กในประเทศ และเป็นมาตรฐานเชิงคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานและการให้บริการแก่เด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสเริ่มต้นชีวิตอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มคุณภาพทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพาประเทศไทยไปสู่ความเจริญก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืน ในท่ามกลางความท้าทายของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ หากสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีศักยภาพการให้บริการพัฒนาเด็กอย่างมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานนี้ สามารถพิจารณาเพิ่มเติมเกณฑ์ดังกล่าวได้ตามบริบทซึ่งมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่

มาตรฐานด้านที่ 1 การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานที่สังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 การจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้

มาตรฐานด้านที่ 2 ครู / ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การดูแลและพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายและดูแลสุขภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 การส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ภาษาและการสื่อสาร

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 การส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ-สังคม ปฏิสัมพันธ์คุณธรรม และความเป็นพลเมืองดี

ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 การส่งเสริมเด็กในระยะเปลี่ยนผ่านให้ปรับตัวสู่การเชื่อมต่อในขั้นถัดไป

มาตรฐานด้านที่ 3 คุณภาพของเด็กปฐมวัย

สำหรับเด็กแรกเกิด - อายุ 2 ปี (2 ปี 11 เดือน 29 วัน)

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 ก เด็กมีการเจริญเติบโตสมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ก เด็กมีพัฒนาการสมวัย

สำหรับเด็ก อายุ 3 ปี - อายุ 6 ปี (ก่อนเข้าชั้นประถมศึกษาปีที่ 1)

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 ข เด็กมีการเจริญเติบโตสมวัยและมีสุขนิสัยที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ข เด็กมีพัฒนาการสมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ข เด็กมีพัฒนาการด้านการเคลื่อนไหว

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 ข เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.5 ข เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญา เรียนรู้และสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ที่ 3.6 ข เด็กมีพัฒนาการด้านภาษาและการสื่อสาร

ตัวบ่งชี้ที่ 3.7 ข เด็กมีพัฒนาการด้านสังคม คุณธรรม มีวินัย และความเป็นพลเมืองดี

นอกจากนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559 : 1-77) ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและท้องถิ่นอำเภอ ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีระบบ มาตรฐาน และคุณภาพตามหลักวิชาการที่เหมาะสม สามารถส่งเสริมและพัฒนาเด็กปฐมวัยภายในท้องถิ่นมีพัฒนาการสมบูรณ์ตามวัยครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา มีความพร้อมในการศึกษาต่อในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้สามารถบริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัยอายุ 2-5 ขวบอย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่และเจตนารมณ์ของรัฐบาล ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและคุณภาพที่สอดคล้องกัน โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. ด้านการบริหารงาน

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

## มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร

1. ด้านมาตรฐานตำแหน่ง
2. ด้านผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ด้านการบริหารงานบุคคล

## มาตรฐานที่ 3 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. ด้านอาคารสถานที่
2. ด้านสิ่งแวดล้อม
3. ด้านความปลอดภัย

## มาตรฐานที่ 4 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

1. ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย
2. หลักการ
3. การบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (ปัจจุบันพุทธศักราช 2560)

ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 2 ปี
5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 3-5 ปี
6. คุณลักษณะตามวัย
7. การจัดประสบการณ์
8. การบริหารงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

## มาตรฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน

1. ด้านวิชาการ
2. ด้านอาคารสถานที่
3. ด้านงบประมาณ
4. ด้านบุคลากร
5. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

6. การให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนอกเหนือจากการให้การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย

7. การส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากครอบครัว ชุมชนและภาคส่วนของสังคม

## มาตรฐานที่ 6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

1. วัตถุประสงค์
2. แนวทางการดำเนินงาน

ดังที่กล่าวมาจึงสามารถสรุปได้ว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ มาตรฐานทั้งสองนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการพัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มศักยภาพ และเป็นรากฐานที่สำคัญต่ออนาคตของประเทศในด้านการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ได้แก่

1. สร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการดูแลและการพัฒนาเด็ก คือการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กช่วยให้ผู้ปกครองมั่นใจว่าเด็กจะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีคุณภาพ ทั้งด้านสถานที่ บุคลากร สื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก ส่งเสริมพัฒนาการอย่างครบถ้วนและเหมาะสมตามวัยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม มีมาตรฐานการดำเนินงานที่ชัดเจนทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวปฏิบัติที่เป็นระบบ สร้างความไว้วางใจในคุณภาพการบริการ

2. สร้างความเชื่อมั่นในความพร้อมของเด็กสู่อนาคต คือมาตรฐานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติมุ่งเน้นการวางรากฐานการพัฒนาทั้งด้านการศึกษาและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งช่วยให้ผู้ปกครองมั่นใจว่าเด็กจะได้รับการพัฒนาที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการตามวัย เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพ

3. สร้างความเชื่อมั่นในระบบการจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการที่มีการกำหนดมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการตรวจสอบคุณภาพอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้ปกครองและชุมชนเชื่อมั่นในความโปร่งใสและความยุติธรรมของการดำเนินงาน เกิดความมั่นใจและเชื่อถือในบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพ และมาตรฐาน ทำให้เกิดความไว้วางใจในความโปร่งใสและความรับผิดชอบขององค์กรต่อการพัฒนาเด็กในชุมชน

4. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน มาตรฐานทั้งสองยังช่วยให้ครอบครัว ชุมชน และภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีบทบาทสำคัญในการร่วมมือกันพัฒนาเด็ก ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในกระบวนการพัฒนาเด็กแบบองค์รวม เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

## 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### 2.3.1 ความหมายของการบริหาร

การบริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ต้องอาศัยหลักการและแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรู้ความหมายของคำว่า การบริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้และนำไปสู่การจัดการองค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังต่อไปนี้

ชีนนภา บุตติวงศ์ และ กิตติยาภรณ์ บรรพไพ (2566 : 83) กล่าวว่า การบริหารโดยการใช้เทคนิคสมัยใหม่นั้นไม่มีสูตรสำเร็จ แต่ผู้บริหารต้องประยุกต์เทคนิคให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริงขององค์กร ต้องอาศัยเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ปัจจัยหลักยังอยู่ที่ตัวบุคคลโดยเฉพาะหัวหน้างาน ต้องใช้ศาสตร์ความเป็นผู้นำใช้ศิลปะการทำงานร่วมกับคน ใช้คนให้เหมาะกับงาน สร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนเห็นความจำเป็นของความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายไว้ร่วมกัน การบริหารงานเพื่อให้ทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไร้พรมแดนจึงต้องอาศัยความรู้ใหม่มาใช้ในองค์กร



ดำรง ศรีอร่าม (2566 : 46) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) การบริหารแผนนวัตกรรม 3) การบริหารหุ้นส่วนองค์กร 4) การพัฒนานวัตกรรม องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพการบริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ผู้บริหาร 2) การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 3) ปัจจัยการพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 4) กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ปรีดี นกุลสมปรารถนา (2566 : ออนไลน์) อธิบายไว้ว่า การบริหารจัดการที่ดี (Management) เป็นกระบวนการสำคัญที่ทุกองค์กรต้องมีเพื่อให้กระบวนการทำงานและบุคลากรสร้างประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร พนักงานในระดับผู้จัดการขึ้นไปควรมีทักษะการบริหารจัดการที่ดีประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะการบริหารจัดการ (Management) และการนำทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้งาน (Physical Resources) การบริหารจัดการที่ดีต้องอาศัยการรับฟัง การกระจายงาน การวางเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงทัศนคติและการจูงใจพนักงานให้มีพลังในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารจัดการที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีลักษณะที่สามารถกระตุ้นให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ 10 ลักษณะของการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่

1. ปรับตัวได้อย่างหลากหลาย หมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับทุกขนาดองค์กร ทุกความสลับซับซ้อนต่าง ๆ หรือแม้แต่องค์กรที่ยังไม่พร้อมในทรัพยากรที่จะมาสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ
2. ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า คือ การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เดิมให้คุ้มค่ามากที่สุด โดยเปลี่ยนทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจและมองเห็นถึงภาพรวมทั้งหมด เพื่อนำสิ่งที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้ตอบโจทย์ที่วางไว้
3. มองที่เป้าหมายเป็นหลัก คือ การมุ่งไปที่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน ทุกกิจกรรมที่จัด ทุกงานที่ต้องวางแผนเพื่อไปสู่เป้าหมายตลอดเวลา โดยต้องนึกถึงผลลัพธ์ สิ่งที่จะเกิดและอยากที่จะบรรลุความสำเร็จด้านไหนอยู่ตลอดเวลา
4. มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน หมายถึง การบริหารจัดการที่มองเห็นทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผน การจัดการ การจัดสรรบุคลากร การควบคุม และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะทำให้งานที่ออกมาเป็นไปด้วยความสำเร็จ โดยไม่ทำให้งานนั้น ๆ ออกมาไม่เชื่อมโยงกันจนต้องแก้ปัญหาแบบละเลียดยิบย่อยในแต่ละจุด ซึ่งนับเป็นลักษณะการบริหารจัดการที่ดี
5. เข้าใจกระบวนการที่แตกต่าง ซึ่งงานแต่ละงาน แต่ละหน้าที่ล้วนแล้วมีความแตกต่างกัน ลักษณะของการบริหารจัดการที่ดี คือ ต้องเข้าใจในความแตกต่างอย่างถ่องแท้ และสามารถเชื่อมโยงกระบวนการเหล่านั้นภายในองค์กรให้ได้ โดยเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการปรับปรุงพัฒนา การเติมเต็มแผนงาน การปฏิบัติตามนโยบาย และระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรวางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด



6. มีความสามารถที่หลากหลาย คือ ต้องเป็นคนที่มีความสามารถที่หลากหลายที่จำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งเรื่องของการประสานงานกับผู้คน การบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ การวางแผนและวิธีการดำเนินงาน รวมไปถึงเรื่องของการเงิน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

7. พลังในการควบคุม เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม และการจัดการให้ทุกภาคส่วนประสานความร่วมมือออกมาอย่างดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นจำเป็นต้องเป็นคนที่มีความน่าเกรงขาม และมีพลังที่จะกระตุ้นและสนับสนุนให้ทีมงานผลิตผลงานออกมาได้ดี

8. ปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว ถือเป็นผลดีกับการบริหารจัดการที่ดี หมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ที่อาจหรือจำเป็นต้องปรับให้เข้ากับยุคสมัย และนำมาใช้กับกระบวนการบริหารภายในองค์กร จำเป็นต้องศึกษาทั้งบริบทภายในและภายนอกองค์กร

9. บริหารจัดการเวลาเป็น คือ การบริหารจัดการที่ดีจะไม่พลาดเรื่องของเวลาที่ส่งผลต่อความสำเร็จเสมอ ที่ระดับผู้จัดการต้องสามารถวางแผนจัดลำดับงานและกิจกรรมต่าง ๆ จัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อให้งานออกมาสำเร็จ ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุดในเวลาที่เหมาะสม

10. ปรับปรุงประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง ถ้ามองเห็นแล้วว่ากระบวนการ กิจกรรม หรืองานใด เกิดปัญหาจนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ก็ต้องหาวิธีแก้ไขโดยไม่ปล่อยไปเฉย ๆ หากบุคลากรไม่เพียงพอก็ต้องหามาเติมเต็มหรือพัฒนาด้านทักษะเพิ่มเติม หากทรัพยากรไม่เพียงพอต่อประสิทธิภาพการทำงาน ก็จำเป็นต้องหามาเสริมให้ทีมงาน อะไรที่ทำให้เกิดผลเสียกับงาน ถ้าจำเป็นต้องตัดก็ต้องตัดออก เพื่อให้งานเดินหน้าต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

วรารักษ์ พุทธวงษ์ และคณะ (2560 : 20-21) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารทรัพยากร องค์กร หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารทรัพยากรสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร งบประมาณ และการบริหารจัดการ

สุรเสกข์ ผลบุญ และคณะ (2559 : 66) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารมีองค์ประกอบ พื้นฐานที่ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิต ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และด้านการจัดการ พร้อมทั้งหลักการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ หลักการวางแผน หลักการจัดการองค์กร และบุคลากร หลักการเป็นผู้นำ และหลักการประเมินผล

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการ จัดการทรัพยากรต่าง ๆ และบุคลากรภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ด้วยการวางแผน การจัดการ การสั่งการ การจูงใจ การติดตาม และประเมินผล โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและบุคลากรภายใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีศักยภาพสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในทุก ๆ ด้าน

### 2.3.2 ความสำคัญของการบริหาร

ในยุคสมัยที่การแข่งขันรุนแรง องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การบริหารจึงเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ชี้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง การบริหารไม่ใช่เพียงแค่การจัดการทรัพยากรและบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะต่าง ๆ กล่าวถึงความสำคัญการบริหารไว้ดังนี้

อรทัย พลมัน และ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2567 : 136) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ต้องมีความสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน แสวงหาข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาคิดสร้างสรรค์ สร้างทีมที่เข้มแข็งให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน บูรณาการความร่วมมือหลาย ๆ ฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา สื่อสารสร้างความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากรถึงแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศและสร้างมิตรภาพที่ได้ในการทำงานร่วมกัน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน กระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่ครูและบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

สกล สุกุลกล้า และ ชญานิษฐ์ ศรีกระโทก (2566 : 30) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลสามารถทำให้คนในองค์กรดำรงอยู่ร่วมกันด้วยความดีงาม ความถูกต้องและความสงบสุข ด้วย 6 หลักการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า รวมถึงหลักการ 5 ให้ สู่ความยั่งยืน ได้แก่ 1) ให้ความรู้ 2) ให้โอกาส 3) ให้การยอมรับ 4) ให้ครอบครัว และ 5) ให้ความก้าวหน้ามาเสริมการบริหารจะทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดการยอมรับจากทุกภาคส่วนและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและองค์กรมีความมั่นคงยั่งยืน

ภัทรกร โนสี และคณะ (2565 : 70) การบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสำคัญมาก เพราะเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาเด็กให้เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมปัจจัยสำคัญในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ด้านบุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) ทรัพยากร (Materials) และวิธีการ (Method) ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Sinnaiah et al. (2023 : 46) สรุปไว้ว่า ความสำคัญการบริหาร คือ รูปแบบการตัดสินใจ (เหตุผลและสัญชาตญาณ) ส่งผลเชิงบวกต่อกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพขององค์กร การประมวลผลความรู้ความเข้าใจในการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ เพราะถือว่าทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรที่จะเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพขององค์กร

PARLAK and Caner DoGan (2022 : 333) กล่าวว่า การบริหารราชการมีเป้าหมายเพื่อเข้าถึงโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยหลักการต่าง ๆ เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการกำกับดูแลเข้าสู่ระบบ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญการบริหาร หมายถึง การตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของการบริหารจัดการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานและความสำเร็จของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำเป็นต้องนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารที่ดีจะช่วยให้การจัดการทรัพยากรทั้งบุคคล งบประมาณ วัสดุ และข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด ส่งเสริมให้การทำงานเป็นระบบ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในสถานะต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกิดการยอมรับจากทุกภาคส่วนและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

### 2.3.3 วิวัฒนาการการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ในการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กอย่างเหมาะสมให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับสังคม การทำความเข้าใจถึงการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เห็นถึงแนวทางและวิธีการในการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาการที่สมบูรณ์ของเด็กในอนาคต ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

วุฒิสาร ตันไชย (2563 อ้างถึงในทรงชัย ทองปาน, 2565 : 143) กล่าวว่า องค์ประกอบส่วนท้องถิ่นมีความเหมาะสมและเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา เพราะว่า 1) มีต้นทุนทางสังคมที่ดีในการจัดการศึกษา เพราะเป็นองค์กรทางการเมืองที่ประชาชนเป็นเจ้าของมีความรับผิดชอบต่อประชาชนในท้องถิ่น (Social Accountability) 2) มีอำนาจและความรับผิดชอบ ตามกรอบกฎหมาย (Legal Accountability) สามารถจะใช้งบประมาณ บุคลากรและการดำเนินงาน เพื่อการจัดการศึกษาได้อย่างมีเอกภาพ มีความยืดหยุ่น มีอิสระ ทำให้เกิดคุณภาพการศึกษา 3) มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกและสามารถตอบสนองได้อย่างตรงจุด รวดเร็ว และ 4) สามารถสร้างความเชื่อมโยงกิจกรรมทางการศึกษากับปัญหาอื่น ๆ ในสังคมท้องถิ่น สร้างเป็น “ห้องปฏิบัติการทางสังคม” ให้เด็กได้เรียนรู้ และทำความเข้าใจชีวิตผ่านปัญหาของชุมชน และวิถีชีวิตจริงของคนในพื้นที่

พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 (2562) กำหนดไว้ว่า มาตรา 3 “สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย” หมายความว่า ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ สถานรับเลี้ยงเด็ก และสถานสงเคราะห์ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กที่มีเด็กปฐมวัยอยู่ในความดูแล รวมถึงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่อาจมีชื่อเรียกอย่างอื่น โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงสถาบันศาสนาที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย พร้อมทั้งมาตรา 5 การพัฒนาเด็กปฐมวัย มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ 1) ให้มารดาได้รับการดูแลในระหว่างตั้งครรภ์เพื่อให้บุตรที่อยู่ในครรภ์มีสุขภาวะและพัฒนาการที่ดี 2) ให้เด็กปฐมวัยอยู่รอดปลอดภัยและ

ได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากการล่วงละเมิดไม่ว่าในทางใด 3) ให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่ครอบคลุมทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย เพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับหลักการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลและความต้องการจำเป็นพิเศษ 4) สร้างคุณลักษณะให้เด็กปฐมวัยมีอุปนิสัยใฝ่ดี มีคุณธรรม มีวินัย ใฝ่รู้ มีความคิด สร้างสรรค์ และสามารถซึมซับสุนทรียะและวัฒนธรรมที่หลากหลายได้ 5) บ่มเพาะเจตคติของเด็กปฐมวัยให้เคารพคุณค่าของบุคคลอื่น มีจิตวิญญาณของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเสมอภาค และมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก 6) ให้ผู้ดูแลเด็กปฐมวัยได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการพัฒนาเด็กปฐมวัย อีกทั้งมาตรา 6 ให้หน่วยงานของรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ที่เกี่ยวข้อง มีการกิจร่วมกันดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัยและดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามที่คณะกรรมการกำหนด รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ดูแลเด็กปฐมวัยจัดให้เด็กปฐมวัย ซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการพัฒนาตามมาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย และมาตรา 8 การจัดการเรียนรู้ของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องเป็นไปเพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยแต่ต้องไม่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการสอบแข่งขันระหว่างเด็กปฐมวัย

รัฐธรรมนูญแห่งพระราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 (2560) กำหนดไว้ว่า มาตรา 54 กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้เหมาะสมกับวัย พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย และมาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติ รวมถึงมาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศให้เกิดผล จ. ด้านการศึกษา (1) ให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (2542) กำหนดไว้ว่า มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในท้องถิ่นของตนเอง (9) การจัดการศึกษา และมาตรา 17 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (6) การจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2542) ได้กำหนดว่า มาตรา 18 การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา (1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป รวมถึง มาตรา 41 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น



สรุปได้ว่า วิวัฒนาการการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและพัฒนา รูปแบบ แนวทาง นโยบาย ระเบียบ และกระบวนการในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยปรับปรุงวิธีการดูแลเด็ก พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินมาตรฐาน เพิ่มทักษะ และการฝึกอบรมให้กับครู การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย นำความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของเด็กปฐมวัยเพื่อส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนา ร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย เติบโตอย่างมีคุณภาพเป็นพลังสำคัญของชาติ พัฒนาระบบการดูแลเด็กให้มีคุณภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครอง และชุมชน ในการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

### 2.3.4 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ทฤษฎีการบริหารเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการและการดำเนินงานในองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การศึกษาและประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหาร จึงเป็นสิ่งสำคัญในการ พัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถเลือกใช้ทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างหลากหลาย โดยมี นักวิชาการได้อธิบายไว้ดังนี้

Digimusketeers (2565 : ออนไลน์) สรุปไว้ว่า การเสริมศักยภาพองค์กรยุคใหม่ด้วยการนำทฤษฎี The Hawthorne Effect มาปรับใช้กับองค์กรเล็กหรือใหญ่ ดังนี้

1. รับฟังเสียงของพนักงาน หัวหน้าหรือผู้นำน้องควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่แตกต่างออกไป เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและสำคัญ สิ่งนี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งจะกระตุ้นให้พวกเขามุ่งมั่นและตั้งใจทำงานมากขึ้น
2. อย่าจ้องจับผิดอย่างเดียว การจับผิดพนักงานอาจทำให้พวกเขารู้สึกอึดอัดและรำคาญใจ ควรให้การชื่นชมเมื่อพนักงานทำงานดี และยื่นมือช่วยเหลือเมื่อพวกเขามีปัญหา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว สิ่งนี้จะแสดงให้เห็นว่าองค์กรใส่ใจพนักงานและกระตุ้นให้พวกเขาต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
3. จัดคนให้อยู่ถูกกลุ่ม คือการจัดพนักงานให้อยู่ในกลุ่มที่เหมาะสม จะทำให้พวกเขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากแต่ละคนจะสามารถใช้ทักษะและความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. ลดความเหลื่อมล้ำในที่ทำงาน ควรพยายามควบคุมและลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร โดยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทุกคนได้รับโอกาสและความสนใจอย่างเท่าเทียม สิ่งนี้จะช่วยสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความสามัคคีในองค์กร
5. ไม่มองข้ามการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ หัวหน้าหรือผู้บริหารควรใส่ใจการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ แม้จะเป็นการเปลี่ยนแปลงเล็กๆ เพราะบางครั้งการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยก็สามารถสร้างพลังที่ยิ่งใหญ่ได้

HEREX.asia (2562 : ออนไลน์) ได้อธิบายไว้ว่า แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารจัดการ (Management Concept) ตามที่แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นเจ้าตำรับระบบราชการ (Bureaucracy) นำเสนอแนวทางการจัดการองค์กรขนาดใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ ไว้ในปี ค.ศ. 1911 แนวคิดนี้ช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบมีองค์ประกอบหลัก 7 ประการ ได้แก่

1. หลักลำดับชั้น (Hierarchy) การจัดการองค์กรโดยมีลำดับชั้นของอำนาจชัดเจน ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา
2. หลักความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ (Responsibility) ทุกคนในองค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการกระทำของตน
3. หลักแห่งความสมเหตุสมผล (Rationality) การตัดสินใจและการดำเนินงานต้องเป็นไปตามหลักการและเหตุผลที่เหมาะสม
4. หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ (Achievement Orientation) มุ่งเน้นการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จขององค์กร
5. หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) การแบ่งหน้าที่งานตามความชำนาญเฉพาะด้านของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
6. หลักระเบียบวินัย (Discipline): การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
7. ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization): การทำงานด้วยมาตรฐานวิชาชีพและความเชี่ยวชาญในสายงานของตน

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ (2561 : 99-101) กล่าวว่า ทฤษฎีเชิงระบบ เป็นกรอบในการบริหารองค์กร ทั้งสถานประกอบการ ภาคธุรกิจของเอกชน และในองค์กรของรัฐ หลักการและแนวคิดของทฤษฎีเชิงระบบที่สำคัญประกอบด้วย 1) ระบบจะต้องเป็นระบบเปิด (Open System) ที่มีปฏิสัมพันธ์และได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อม 2) มีการจัดลำดับ (Hierarchical Model) ของระบบใหญ่และระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน 3) ใช้โมเดลปัจจัยป้อนเข้าและผลผลิต (Input-Output Model) โดยเริ่มจากกระบวนการและผลผลิต 4) องค์ประกอบของระบบมีผลกระทบต่อกัน (Entities Model) ถ้าองค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่น 5) เชื้อในหลักเหตุและผล (Cause and Effect) โดยปัญหามักเกิดจากหลายสาเหตุ ไม่ใช่เพียงสาเหตุเดียว 6) มองภาพรวมของทุกองค์ประกอบ มากกว่ามองเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง 7) มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (Output/Product) และผลกระทบ (Outcome/Impact) มากกว่ากระบวนการ (Process) 8) มีกระบวนการปรับเปลี่ยนและป้อนกลับ (Feedback) เพื่อระบุนการเบี่ยงเบนและแก้ไขผ่านการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) โดยการใช้ทฤษฎีเชิงระบบในการบริหารการศึกษา ซึ่งส่วนประกอบที่สำคัญในระบบประกันได้แก่

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารในทุกด้าน เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่เริ่มต้นและขับเคลื่อนการปฏิบัติงานขององค์กร

2. ปัจจัยกระบวนการ (Process) คือ การนำทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการนี้มีระบบย่อยต่าง ๆ รวมกันหลายระบบ ตั้งแต่การบริหาร การจัดการการนิเทศ การวัดและประเมินผล การติดตาม และการตรวจสอบ เป็นต้น เพื่อให้ปัจจัยต่าง ๆ เข้าสู่กระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลลัพธ์ (Product or Output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ผลกระทบ (Outcome or Impact) เป็นผลที่เกิดขึ้นหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้นก็ได้

สิริพรรณ สุนทร และคณะ (2560 : 219) กล่าวว่า การบริหารจัดการทั้งองค์กร Total Quality Management : TQM ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามข้อตกลงและเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีส่วนร่วมนี้ช่วยให้การพัฒนาคุณภาพซึ่งเป็นหัวใจหลักของ TQM มีความสำเร็จและพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการโดยรวมมีขั้นตอนการดำเนินงาน 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การจัดทีมงาน 2) การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจเกี่ยวกับ TQM 3) การวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบันโดยใช้เทคนิค SWOT 4) การวางแผนการพัฒนา 5) การพัฒนาคุณภาพตามที่วางแผนไว้ และตรวจสอบผลสำเร็จ 6) การประเมินและวิเคราะห์ความสำเร็จและล้มเหลวของการดำเนินงาน และ 7) การสร้างแนวทางมาตรฐานในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

วาสนา ศรีอิศรลาภ และคณะ (2559: 349) กล่าวว่า การสร้างทฤษฎีฐานรากในงานบริหารและบริกรมี 4 ประการ ประกอบด้วย 1) แรงขับเคลื่อน (Desired) หมายถึง ความต้องการในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ภายในบุคคล ได้แก่ ความสามารถ (Competencies) ที่สามารถส่งเสริมให้บุคคลแสดงความคิดสร้างสรรค์ได้ การยอมรับและยกย่องทางสังคม (Social Approval and Esteem) คือความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับและความเคารพจากสังคมในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ 2) ความคิดอเนกนัย (Divergent) หมายถึง ลักษณะของมุมมองความคิดที่หลากหลายมิติ ได้แก่ คิดริเริ่ม (Originality) เป็นความคิดที่แปลกใหม่และไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน คืดยืดหยุ่น (Flexibility) คือการพัฒนาความคิดจากแนวคิดที่มีอยู่แล้วให้เป็นแนวคิดใหม่ คืดคล่องแคล่ว (Fluency) คือความสามารถในการแสดงความคิดออกมาในหลายแนวทางในเวลาจำกัด คืดละเอียดลออ (Elaboration) เป็นการพัฒนาและสร้างเนื้อหาในรายละเอียดต่าง ๆ 3) ความแตกต่าง (Difference) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความแตกต่างจากสถานะเดิม ได้แก่ ความคิดที่แตกต่าง (Difference in Ideas) คือแนวคิดที่แตกต่างกัน ปฏิบัติแตกต่าง (Difference in Actions) คือวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกัน ผลงานแตกต่างกัน (Difference in Results) คือผลลัพธ์หรือผลงานที่แตกต่างจากเดิม 4) การพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น (Development) หมายถึงการพัฒนาที่ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ด้านกระบวนการ (Process) คือการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) คือการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎีการบริหาร (Management Theories) คือ กรอบความคิด หลักการ และวิธีการที่ใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและทรัพยากรต่าง ๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น มุ่งเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ราบรื่น สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรมีแรงจูงใจ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นความมุ่งมั่น และการมีส่วนร่วมจากทุกคนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการที่ได้อธิบายไว้ข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือกระบวนการจัดการทรัพยากรและบุคลากรเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยการวางแผน การจัดการ การสั่งการ การจูงใจ การติดตาม และการประเมินผล ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและบุคลากรที่มีศักยภาพ การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรให้ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบนโยบาย และกระบวนการในการดูแลเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย รวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินมาตรฐาน และการฝึกอบรมครู การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อตอบสนองความต้องการและส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างความเชื่อให้แก่ผู้ปกครองและชุมชน

## 2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### 2.4.1 ความหมายของการสร้างความเชื่อมั่น

การสร้างความเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการพัฒนาระยะยาว เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา ความพยายาม และความสม่ำเสมอในการรักษาไว้ การมีความเชื่อมั่นทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในทุกด้าน จนกระทั่งได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการสร้างความเชื่อมั่น ผู้วิจัยจึงนำเสนอความหมายของการสร้างความเชื่อมั่นที่นักวิชาการได้ให้ความหมายทั้งคล้ายคลึงและแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ปัญญา ศรีสิงห์ (2567 : 24) กล่าวว่า การสร้างความเชื่อมั่นขององค์กร (Corporate Credibility) ให้เห็นได้ว่าเป็นรูปธรรมประกอบด้วย 1) ความเชี่ยวชาญ (Expertise) ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขององค์การที่รวมถึงประสบการณ์ การมีคุณสมบัติที่เหมาะสม การมีความเฉลียวฉลาดรอบรู้ และการมีทักษะ 2) ความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) ที่มาจากการแสดงให้เห็นถึงความจริงใจ ความซื่อสัตย์ และความน่าเชื่อถือขององค์การ และ 3) ความน่าดึงดูดใจ (Attractiveness) ที่เป็นพลังในการสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับองค์กร



ณฐภาส รัชตะกุลธำรง และ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2566 : 456-457) กล่าวว่า iva ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการ ตามแนวคิดทักษะการดูแลตนเองของเด็กปฐมวัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการบริหารวิชาการ ได้แก่ 1) การประเมินพัฒนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างการวัดและประเมินผลในเรื่องการตรวจสอบพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนเกี่ยวกับทักษะการดูแลตนเองในชีวิตประจำวันตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย 2) การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งรัดการพัฒนาวิธีประเมินพัฒนาการเพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะการดูแลตนเองในชีวิตประจำวันเป็นอันดับแรก ต่อมาคือแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) การจัดสภาพแวดล้อมสื่อและแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการดูแลตนเองในชีวิตประจำวัน 4) การจัดประสบการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการดูแลตนเองในชีวิตประจำวัน

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2563 : 517-518) กล่าวว่า iva ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ จากการวิเคราะห์และการจัดกลุ่มองค์ประกอบหลัก (Themes) มี 5 ข้อ ได้แก่ 1) ความรู้เนื้อหาและทักษะการสอน เช่น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาและกระบวนการเรียนการสอน ทักษะการสอนและการนิเทศงานในคลินิก รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้ 2) ด้านบุคลิกภาพ เช่น ความอ่อนโยน สุภาพ การพูดจาไพเราะ การแต่งกายที่เหมาะสม มารยาทสังคม คิดในแง่บวก ซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา 3) ด้านสัมพันธภาพ เช่น การเอื้ออาทร การใส่ใจ ยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ตัว เสมอภาค และการให้เกียรติผู้อื่น 4) ด้านภาวะผู้นำ เช่น การสร้างแรงจูงใจ การเป็นแบบอย่าง การรับผิดชอบ และการเข้าใจผู้อื่น และ 5) ด้านวิสัยทัศน์ เช่น ความรู้ทันสมัยและสามารถปรับตัวตามมาตรฐานสากล

กฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 (2561) ได้กล่าวว่า การพัฒนาและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาผ่านกระบวนการประเมินผล การตรวจสอบคุณภาพ และการติดตามผล เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนมั่นใจว่าสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำกับดูแล ข้อมูลที่ได้รับจะใช้เป็นแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอก และนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

พระเศกสรรค์ สุนตจิตโต และ สัญญา เคนาภูมิ (2559 : 142) ได้กล่าวว่า การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรและมีความสามารถโดยการแบ่งงานให้บุคลากรทำตามความชำนาญ และการกระจายอำนาจให้บุคลากรช่วยแบ่งเบาภาระงาน รวมถึงการวางแผนการจัดการองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการจัดการงบประมาณ ซึ่งทั้งหมดนี้ถือเป็นศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น พร้อมกับสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงาน

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่าการสร้างความเชื่อมั่น หมายถึง กระบวนการสร้างความไว้วางใจ ความมั่นใจ เพื่อให้เกิดการยอมรับในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ ความสามารถ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้และมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความสุข อำนวยความสะดวก สามารถตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายในการเข้าถึงการรับบริการด้วยความเสมอภาค เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนมั่นใจว่ามีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด

#### 2.4.2 ความสำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

การพัฒนาเด็กปฐมวัยมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของเด็กในอนาคต และเรียนรู้พื้นฐานในการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ช่วยส่งเสริมให้เด็กมีทักษะที่จำเป็นและพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ สามารถเผชิญกับสังคมในอนาคตได้อย่างมั่นใจ การเข้าใจถึงความสำคัญของการพัฒนาเด็กปฐมวัยจะช่วยให้สามารถดูแลและจัดการศึกษาที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมพร้อมให้เด็กเข้าสู่การเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างมีความสุข โดยมีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นไว้อย่างหลากหลายดังต่อไปนี้

ยุพาพรรณ ชูชาติ และคณะ (2564 : 281-282) ได้อธิบายว่า การเข้าใจวิถีชีวิตในวัยเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปี เป็นช่วงสำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลงหลายด้านอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของคุณภาพชีวิตและจิตใจที่ละเอียดอ่อน เด็กจะได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้เลี้ยงดูและสภาพแวดล้อมในชีวิตประจำวัน พัฒนาการของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันตามอิทธิพลของพันธุกรรมและประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นช่วงเวลาที่เด็กมีพัฒนาการต่อเนื่องตามลำดับขั้น การศึกษาพัฒนาการเด็กช่วยให้สามารถดูแล อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้ตรงกับความสามารถแต่ละคนอย่างเหมาะสม

จินดา น้ำเจริญ และ อภิญญา มนูญศิลป์ (2562 : 216-217) ได้กล่าวไว้ว่า เด็กปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่สำคัญมาก เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่ร่างกายและสมองพัฒนาอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ของเด็ก ในวัยนี้เกิดการเรียนรู้จากการลงมือทำ การเล่น และใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า การเปิดโอกาสให้เด็กค้นพบ คิดแก้ปัญหา เลือกลง และตัดสินใจด้วยตนเอง จะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่ดี ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนเด็กด้วยความรักและเอาใจใส่ ดังนั้น การพัฒนาเด็กควรคำนึงถึงวิธีการที่เหมาะสมกับพัฒนาการและวัยของเด็ก รวมถึงบริบทสังคมวัฒนธรรมของครอบครัว และชุมชน จัดกิจกรรมให้เด็กได้มีส่วนร่วม และเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อพัฒนาการที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้เด็กมีทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า ปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่สำคัญที่สุดของชีวิตและพัฒนาการในทุกด้าน เนื่องจากเป็นช่วงที่พัฒนาการต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วและเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการเติบโตในอนาคตแห่งศตวรรษที่ 21 การพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพของคนในระยะยาว และถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุด เด็กที่ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านจะมีสุขภาพดี มีความสามารถในการเรียนรู้ทำงานได้ดี และเป็นพลเมืองดีในสังคม การพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องได้รับความร่วมมือจากพ่อแม่

ครอบครัว ชุมชน สังคม ครู/ผู้ดูแลเด็ก โรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาเต็มศักยภาพในสภาวะแวดล้อมที่ปลอดภัย

กัณฑ์วรรณ มีสมสาร และ กัญญา ศิลปะกิจยาน (2561 : 177) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาเด็กปฐมวัยในยุค 4.0 ควรส่งเสริมให้เด็กสร้างผลงานหรือนวัตกรรมเพื่อตอบสนองนโยบายของชาติ ที่มุ่งเน้นความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยพัฒนาให้เด็กสามารถคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดผลิตภาพ และคิดรับผิดชอบตามทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ที่เน้นให้เด็กเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ และสร้างความหมายจากประสบการณ์จริง การจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการพัฒนาต้องสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ที่เน้นการพัฒนาเด็กอย่างครบถ้วน รอบด้าน และสมดุล

กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 2-4) ได้อธิบายไว้ว่า การศึกษาปฐมวัยคือการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี โดยเน้นการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมการเรียนรู้ตามธรรมชาติและพัฒนาการของแต่ละคนให้เต็มศักยภาพภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เขาอยู่ โดยมุ่งสร้างพื้นฐานชีวิตที่ดีเพื่อให้เด็กเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และมีคุณค่าในทุกด้าน หลักสูตรปฐมวัยมุ่งพัฒนาเด็กในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามวัย มีทักษะชีวิต และปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว และชุมชน เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก พร้อมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้สอน และผู้เลี้ยงดู โดยมีหลักการดังนี้ 1) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกคน 2) ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็ก เป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย 3) ยึดพัฒนาการและการพัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นอย่างมีความหมาย และมีกิจกรรมที่หลากหลาย ได้ลงมือกระทำในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เหมาะสมกับวัย และมีการพักผ่อนเพียงพอ 4) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กมีทักษะชีวิต และสามารถปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัยและมีความสุข และ 5) สร้างความรู้ ความเข้าใจ และประสานความร่วมมือในการพัฒนาเด็กระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

จากการการศึกษาข้อมูลที่นักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นไว้จึงสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง การเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปี เป็นการสร้างรากฐานของคุณภาพชีวิตและจิตใจ ควรคำนึงถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรมด้วยการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมผ่านการเล่นและเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องอาศัยการสร้างร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้เลี้ยงดูเด็กควรให้ความรัก และเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ต้องพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม ส่งเสริมการใช้ นวัตกรรม การฝึกคิดวิเคราะห์ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามวัย โดยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปลอดภัย

### 2.4.3 ความสำคัญการสร้างเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การสร้างเชื่อมั่นเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้อื่น หรือองค์กร โดยเฉพาะความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เพราะช่วยให้ผู้ปกครองมั่นใจในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนรู้ และเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสร้างเชื่อมั่นไม่ใช่เพียงแต่ช่วยให้เราได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง แต่ยังช่วยเสริมสร้างกำลังใจและแรงบันดาลใจในการเผชิญหน้ากับความท้าทายต่าง ๆ โดยมีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 5-14) ได้อธิบายว่า มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เป็นมาตรฐานกลางที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินและยกระดับคุณภาพของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นเครื่องมือประกันคุณภาพภายใน รองรับการตรวจประเมินจากต้นสังกัดและสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มาตรฐานนี้เน้นการพัฒนาเด็กอายุแรกเกิดถึง 6 ปี เพื่อให้เด็กมีโอกาสเริ่มต้นชีวิตอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสู่ความเจริญก้าวหน้า มั่นคง ยั่งยืน นอกจากนี้ หากสถานพัฒนาเด็กมีศักยภาพสูงกว่ามาตรฐาน สามารถเพิ่มเติมเกณฑ์ตามบริบทได้ ท่ามกลางความท้าทายของโลกในศตวรรษที่ 21

iSTRONG Mental Health (2561 : ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า ความมั่นใจเกิดจากความเชื่อใจโดยความเชื่อใจ (trust) กับความไม่ไว้วางใจ (mistrust) ซึ่งเริ่มตั้งแต่แรกเกิดถึงวัยเด็ก หากเด็กได้รับความรักและการดูแลอย่างสม่ำเสมอ จะพัฒนาความรู้สึกไว้วางใจต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เด็กมีความมั่นใจและไม่วิตกกังวล เป็นพื้นฐานเริ่มต้นของการพัฒนาอัตลักษณ์ (Ego Identity) หรือการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงของเด็ก ซึ่งจะเกิดขึ้นชัดเจนในช่วงวัยรุ่นนั่นเอง นอกจากนี้แล้ว หากเด็กได้รับการส่งเสริมความมั่นใจอย่างต่อเนื่อง ความมั่นใจนั้นก็จะติดตัวเค้าไปตลอด

มัทรี บุญเจริญ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2560 : 146) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้นำและคนในองค์กร โดยผู้นำควรเพิ่มความใส่ใจในความเป็นอยู่และความต้องการของสมาชิก ให้ความเป็นกันเองในการทำงาน เป็นที่พึ่งให้คำแนะนำและสนับสนุนความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและกำลังใจในการทำงาน ผู้นำควรหาความรู้และแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและพร้อมเผชิญปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559) ได้อธิบายว่า การจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นแนวทางเดียวกัน โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) มาตรฐาน ด้านบุคลากร 3) มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน และ 6) มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย



กรณีศึกษา กรานเลิศ (2559 : 306-307) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างความยอมรับจากประชาชนต้องอาศัยผู้นำที่ใช้หลักธรรมาชาเป็นศูนย์กลางในการบริหารงาน โดยยึดหลักนิติธรรมที่เคร่งครัด พร้อมด้วยโครงสร้างและระบบปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การแก้ปัญหาทุจริตสำเร็จ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ และได้รับการยอมรับจากประชาชน หลักธรรมาชาเป็นคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมและครอบคลุมในการบริหารบ้านเมือง เน้นการแก้ปัญหาที่รากเหง้าอย่างยั่งยืนและการปฏิบัติที่ใช้ได้จริง โดยบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนแนวคิดและมาตรการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าความสำคัญในการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การสร้างความไว้วางใจ ความมั่นใจในคุณภาพและความสามารถของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กให้มีความสุข ปลอดภัย มีพัฒนาการที่ครบถ้วนทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ทำให้ผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจและเป็นที่ยอมรับของชุมชนต่อการให้บริการและการดูแลเด็ก มีระบบการประเมินและปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ประการสำคัญคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้มแข็ง มีความเชื่อมั่นและน่าเชื่อถืออย่างยิ่ง

#### 2.4.4 แนวคิด ทฤษฎีการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การสร้างความเชื่อมั่นถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม ความเชื่อมั่นไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันที่ดีขึ้นแต่ยังมีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งเป็นสถานศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยที่จะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เด็ก ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นอย่างยิ่งที่สุด ดังนั้น การศึกษาและทำความเข้าใจในแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นจะช่วยให้สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน และการสร้างสรรค์สังคมที่ดียิ่งขึ้น โดยมีนักจิตวิทยาและนักวิชาการ จากศาสตร์แขนงต่าง ๆ ได้ศึกษาค้นคว้าและอธิบายเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเพื่อการสร้างความเชื่อมั่น ไว้ดังต่อไปนี้

สุขุม รัตนเสรีเกียรติ (2567 : ออนไลน์) กล่าวว่า ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation) หมายถึง การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยมีเจตนาให้กระทำหรือพยายามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางประการ ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจจะไม่ใช่ว่าเพียงแต่การตอบสนองสิ่งเร้าปกติ ตัวอย่างของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือการขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานที่ตั้งใจทำงานเพื่อหวังได้รับความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 1) ความสนใจในสิ่งใดจะทำให้เลือกพฤติกรรมและ มีความพอใจ ในการทำกิจกรรมนั้น ๆ พร้อมพยายามให้เกิดผลเร็วที่สุด 2) ความต้องการเป็นแรงกระตุ้นในการทำกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น 3) ค่านิยมต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม และวิชาการ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น 4) ทักษะที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ทักษะที่ดีต่อการ

ทำงานจะทำให้ทำงานด้วยความทุ่มเท 5) ความมุ่งมั่น ที่ต่างระดับกันก็ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกัน ผู้ที่ตั้งความมุ่งมั่นสูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งความมุ่งมั่นต่ำ 6) การแสดงออกของความ ต้องการในแต่ละสังคมแตกต่างกันตามประเพณีและวัฒนธรรม และบุคคลในสังคมเดียวกันยังมี พฤติกรรมที่แตกต่างกันเนื่องจากการเรียนรู้ 7) ความต้องการเดียวกันอาจทำให้บุคคลมีพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน 8) แรงจูงใจที่ต่างกันอาจทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมเหมือนกันได้ และ 9) พฤติกรรมสามารถตอบสนองความต้องการได้หลายทางในเวลาเดียวกัน เช่น ทำงานเพื่อได้ขึ้น เงินเดือนและได้รับชื่อเสียงยกย่องจากผู้อื่น ทั้งนี้แรงจูงใจมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) เป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคล เช่น เจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ และความต้องการ สิ่งเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างถาวร เห็นองค์กรเป็นสถานที่ให้ชีวิตแก่ตนเองและครอบครัว จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แม้องค์กรจะขาดทุนและไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดี แต่ก็ยังมีความ ผูกพันและร่วมกันลดค่าใช้จ่ายพร้อมทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) เป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายนอกตัวบุคคล ที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น การได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง ค่าชม หรือการยกย่อง แรงจูงใจประเภทนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะ ในกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

อรุณ ขยันหา และคณะ (2566 : 322) กล่าวว่า การสร้างความน่าเชื่อถือของ หน่วยงานด้วยวิธีการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ง่ายและใช้ต้นทุนน้อยที่สุด คือ การเพิ่มความโปร่งใสและ สามารถตรวจสอบได้ การเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น การสื่อสารทำความเข้าใจด้วยความละเอียด รอบคอบ ไม่ทำให้เสื่อมประสิทธิภาพ หรือกระทบต่อสิทธิหรือความปลอดภัยของบุคคลอื่น

อุมาภรณ์ สุขารมณ และคณะ (2566 : 405-406) กล่าวว่า แนวคิดทฤษฎีเรื่อง ความคาดหวังและบรรยากาศองค์การ แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ต้องการเข้าร่วมองค์การมักมีความ คาดหวังว่าจะได้รับบรรยากาศที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชี่ยวชาญ และนิสัยของตนเอง คาดหวังว่า จะสามารถทำงานในองค์การนั้นได้อย่างต่อเนื่อง บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อ พฤติกรรมของบุคคล

ภูติศ นอขุนทด (2565 : 1034-1044) กล่าวว่า ธรรมนูญในการบริหารงานภาครัฐ เน้นให้ผู้บริหารและข้าราชการสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจแทนการใช้อำนาจสั่งการและควบคุม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและการใช้หลักการบริหารแนวใหม่ที่มีธรรมนูญเป็นพื้นฐาน องค์ประกอบของธรรมนูญเป็นเรื่องเกี่ยวกับกรอบเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เพื่อลดบทบาทของรัฐ และเพิ่มการควบคุมทางสังคมผ่านเครือข่ายการจัดการด้วยตนเอง ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 หลักการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลัก ความคุ้มค่า ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยในการบริหารงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นพื้นฐานประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรม ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่มีธรรมนูญส่งเสริมให้ภาครัฐมุ่งเน้น ประโยชน์ของประชาชนและประเทศเป็นหลัก ทำให้ระบบมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้มากขึ้น ธรรมนูญในการจัดการภาครัฐ มีคุณลักษณะสำคัญคือ การลดอำนาจความเป็นรัฐลง การมี

คุณสมบัติของบรรษัทภิบาล การใช้แนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ การมีธรรมาภิบาลที่ดี การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การอาศัยระบบการติดต่อและควบคุมทางสังคม และการอาศัยเครือข่ายการจัดการด้วยตนเอง ส่งเสริมความสะดวกราบรื่นในภาคธุรกิจและช่วยให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกอย่างมีเสถียรภาพ

สัมพันธ วารี (2565 : ออนไลน์) กล่าวว่า พฤติกรรมของความไว้วางใจ (trust-related behavior) หมายถึง การที่ฝ่ายหนึ่งมอบภาระหน้าที่ความไว้วางใจแก่บุคคลอื่น โดยที่บุคคลนั้นอาจจะมีการกระทำที่หักหลังเขาได้ ซึ่งนั่นหมายรวมถึงการยอมรับความเสี่ยงได้ ทั้งนี้ พฤติกรรมของความไว้วางใจมีหลายระดับได้แก่ การสร้างความร่วมมือ (cooperation) การให้ข้อมูล (information sharing) การทำข้อตกลงที่ไม่เป็นทางการ (informal agreements) การลดการควบคุม (decreasing controls) การยอมรับในอิทธิพล (accepting influence) การให้อำนาจในการตัดสินใจ (granting autonomy) และการสร้างธุรกรรมทางธุรกิจ (transacting business) ซึ่งล้วนเกิดขึ้นภายใต้ความเสี่ยงและการไร้ความสามารถในการควบคุมผู้จัดการผลประโยชน์

ศุภัตรา ฮวบเจริญ และ นันทินี ทองอร (2565 : 54-56) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อด้านความปลอดภัยในการจัดการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 2) ความเชื่อมั่นด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นโครงสร้างพื้นฐาน เรื่องปัจจัยความพึงพอใจที่มีผลต่อการตัดสินใจ 3) ด้านการให้บริการ ควรมีการอบรมพนักงานเน้นให้การบริการด้วยใจ พร้อมข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำเพื่อลดปัญหาการเข้าใจผิดและเกิดความผิดพลาด

นพพล นพรัตน์ (2563 : ออนไลน์) ความไว้วางใจ (Trust) คือ ความเชื่อมั่นที่เรามีต่อบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลว่าเขาหรือพวกเขาเหล่านั้นมีเจตนา มีการกระทำ และการแสดงออกในทิศทางเหมาะสมเป็นไปตามที่เราคาดหวังไว้ในแต่ละโอกาส ซึ่งทำให้เรามั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) มีอยู่ 5 ประการดังนี้

1. ความสามารถ (Competence) คือ ความรู้และทักษะที่เรามีต่อการทำงานหรือสถานการณ์นั้นๆ ว่าเพียงพอหรือไม่ เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามความคาดหวังของผู้อื่น หรือมีความสามารถเพียงพอที่จะจัดการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น สามารถตัดสินใจแก้ไขอุปสรรคและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายและแรงกดดันจากปัจจัยแวดล้อมได้โดยไม่ยากลำบาก

2. ความตั้งใจ (Intention) คือ การแสดงเจตจำนงออกมาอย่างชัดเจน แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น ความเอาใจจริงเอาใจกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นและที่สำคัญคือ ได้ใช้ความทุ่มเทที่จะนำความรู้ความสามารถที่มีทั้งหมดเข้ามาสู่กระบวนการสร้างผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยม

3. การรักษาสัญญา (Commitment) คือ การปฏิบัติตามสิ่งที่ได้ให้สัญญาหรือข้อตกลงไว้ โดยให้ความสำคัญกับคำพูดและความรับผิดชอบต่อกำหนดต่าง ๆ คนที่รักษาสัญญาถือเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือสูง นั่นหมายความว่า คำพูดของเขามีน้ำหนักและสามารถเชื่อถือได้ไม่ว่าจะรับปากอะไรกับใครไว้ เขาจะพยายามทำตามคำพูดโดยไม่หาข้ออ้างหรือข้อแม้ใด ๆ หากสัญญาว่าจะมาพบก็จะมาทันเวลาหากตกลงร่วมมือก็จะทำตามข้อตกลงอย่างเคร่งครัดและเมื่อรับปากว่าจะทำงานให้เสร็จก็จะทำอย่างเต็มที่จนสำเร็จตามที่รับปากไว้ ใครมีเพื่อนร่วมงานแบบนี้ถือว่าโชคดีมาก

4. ความรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในหน้าที่ และภาระผูกพันที่ตนมีต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าผลลัพธ์นั้นจะเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ก็ตาม เมื่อคนแสดงความรับผิดชอบ หมายความว่า ไม่ว่าจะเกิดความเสียหายอะไร เขาจะไม่ทิ้งปัญหา ให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทนแต่จะพยายามทุกวิถีทางในการแก้ไข บรรเทา ชดเชย และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ลูกถามต่อไปในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ความคงเส้นคงวา (Consistency) คือ ความต่อเนื่องของการแสดงออกและการปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสมในระยะเวลาที่ยาวนานเพียงพอ จนทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเชื่อมั่นว่าการกระทำของบุคคลนั้นสะท้อนตัวตนและลักษณะที่แท้จริง ไม่ใช่เพียงการกระทำชั่วคราวเพื่อผลประโยชน์บางอย่าง ความคงเส้นคงวาต้องได้รับการพิสูจน์จากหลายสถานการณ์ว่าเจ้าของพฤติกรรมนั้นยังคงรักษามาตรฐานการกระทำของตนได้อย่างมั่นคง ยังคงมีความรู้ความสามารถ (Competence) เพียงพอ มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองตามยุคสมัย มีแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่น (Intention) ที่จะสร้างผลลัพธ์ที่ดี รวมถึงสามารถรักษาคำมั่นสัญญา (Commitment) ที่ให้ไว้ และพร้อมที่จะรับผิดชอบ (Accountability) ต่อผลลัพธ์ที่ตามมาได้

ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ (2562 : 133-134) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการสร้างความเชื่อมั่น และยอมรับของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การส่งเสริมการทำงาน ด้านความโปร่งใส โดยต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และไม่บิดเบือน ด้านการมีส่วนร่วมต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมตรวจสอบ

บุญชนก ธรรมวงศา (2562 : ออนไลน์) กล่าวว่า ทฤษฎีความผูกพัน (Attachment Theory) ของ จอห์น โบว์ลบี (John Bowlby) นักจิตวิทยาและนักจิตวิเคราะห์ อธิบายหลักการเอาไว้ว่า สมอของทารกถูกตั้งโปรแกรมให้ต้องการความปลอดภัยและความสุขผ่านการดูแลเอาใจใส่ และการตอบสนองอย่างรวดเร็วด้วยความเข้าใจจากผู้เลี้ยงดูหลัก ซึ่งอาจไม่ใช่พ่อแม่ก็ได้ เด็กต้องได้รับการดูแลใกล้ชิดเพื่อพัฒนาความผูกพันที่ดี ซึ่งเป็นก้าวแรกสู่การพัฒนาทางสังคม อารมณ์ และการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่กับลูกมีความสำคัญมาก เพราะจะเป็นต้นแบบของการปฏิสัมพันธ์ในอนาคต ทำให้เด็กรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยและสามารถรับมือกับความเครียดและอารมณ์ได้ดี เข้าใจและยอมรับตนเอง ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมายในอนาคตได้

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562 : 142) ได้นำเสนอว่า การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญที่บุคลากรทางการศึกษาควรเข้าใจและนำมาใช้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องฝึกฝนทักษะการสื่อสารให้เชี่ยวชาญ เพื่อสามารถเลือกใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจเร่งด่วน การจัดการความขัดแย้ง หรือการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับ หากผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญ จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง สร้างแรงบันดาลใจ และความเชื่อมั่นในองค์กร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและความสำเร็จตามเป้าหมาย



ฐานิสร์ พันธุ์ครุฑ และ เกษมศานต์ โชติชาครพันธ์ (2562 : 72-73) ได้กล่าวไว้ว่า ความเชื่อมั่นมีอิทธิพลและความสัมพันธ์ในการเข้ารับบริการ มี 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสามารถ/สมรรถนะ เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานโดยมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนรับผิดชอบและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มารับบริการ ปฏิบัติงานโดยไม่มีความผิดพลาด
2. ด้านความซื่อสัตย์/ความซื่อตรง เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการ ด้วยความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้
3. ด้านความไว้วางใจ/ความน่าเชื่อถือ เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานเป็นระบบและมีมาตรฐาน เป็นไปตามกระบวนการและขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องครบถ้วนในระยะเวลาที่กำหนดไว้
4. ด้านการเปิดเผยและความตรงไปตรงมา เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานโดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ ให้ข้อมูล คำแนะนำ อธิบายขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจนและเป็นประโยชน์ มีการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ โดยมีกลไกหรือช่องทางที่เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการดำเนินงาน
5. ด้านการเห็นใจและเอาใจใส่ เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานด้วยจิตบริการ ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นต่อการดำเนินการ เพื่อบรรเทาปัญหาหรือความเดือดร้อน ปฏิบัติงานด้วยความสนใจ มีความพยายามในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ลดขั้นตอนความซับซ้อน และระยะเวลาการดำเนินงาน เพื่ออำนวยความสะดวก สามารถตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย ในการเข้าถึงบริการข้อมูลข่าวสาร หรือการติดตามการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม
6. ด้านการใช้อำนาจ เจ้าหน้าที่ ควรปฏิบัติงานภายใต้อำนาจที่ตนเองมีโดยไม่ใช้อำนาจเกินขอบเขต ไม่แอบอ้างหรือทำให้เข้าใจผิดว่าตนเป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินการ และปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีการละเว้นในการปฏิบัติหน้าที่

The Practical (2024 : Online) กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจส่งผลกระทบต่อ 2 ผลลัพธ์ คือความเร็วและต้นทุน เมื่อความไว้วางใจลดลงความเร็วจะลดลงและต้นทุนจะเพิ่มขึ้น เมื่อความไว้วางใจเพิ่มขึ้นความเร็วจะเพิ่มขึ้นและต้นทุนจะลดลง แกนหลัก 4 ประการของความน่าเชื่อถือ (The Four Cores of Credibility) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ (Integrity) คือความจริงใจและความสม่ำเสมอ 2) เจตนา (Intent) คือการมีความห่วงใยแท้จริงต่อผู้อื่น 3) ความสามารถ (Capabilities) คือทักษะ และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผลลัพธ์ (Results) คือการทำตามสัญญาอย่างสม่ำเสมอ โดยกรอบการทำงานนี้เป็นเส้นทางที่ชัดเจนสำหรับบุคคลและองค์กรในการสร้าง และรักษาความไว้วางใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นรากฐานสำคัญของความไว้วางใจ การสื่อสารที่โปร่งใส ตรงไปตรงมา และบ่อยครั้งเพื่อป้องกันความเข้าใจผิดและสร้างความมั่นใจในความสัมพันธ์ การฟังอย่างกระตือรือร้นและมีความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีการสร้างความเชื่อมั่น หมายถึง กรอบแนวคิดหรือหลักการที่อธิบายถึงกระบวนการและวิธีการที่นำไปสู่การเกิดความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจในตัวบุคคล องค์กร การบริการ การดูแล หรือปัจจัยต่าง ๆ ด้วยความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อการสร้างและรักษาความเชื่อมั่น เพื่อโน้มน้าวให้บุคคลนั้นเห็นด้วย เชื่อฟัง หรือทำตามสิ่งที่ผู้โน้มน้าวต้องการ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) แหล่งที่มาของความเชื่อมั่น คือ ผู้ส่งสารต้องมีความน่าเชื่อถือและมีคุณสมบัติเหมาะสม 2) ข้อความที่ใช้โน้มน้าว คือ ข้อมูล ข่าวสาร และเหตุผล ที่นำเสนอต้องน่าเชื่อถือ ครบถ้วน และสื่อความหมายชัดเจน 3) กระบวนการโน้มน้าว หมายถึง กลยุทธ์และวิธีการที่ใช้โน้มน้าว ต้องสอดคล้องกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย และ 4) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และประสบการณ์ของบุคคล ส่งผลต่อการรับฟังและตัดสินใจ ทั้งนี้ การใช้ทฤษฎีการสร้างความเชื่อมั่นควรถูกใช้อย่างมีจริยธรรม คำนึงถึงผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น และไม่ควรใช้เพื่อเอาเปรียบหรือเบียดเบียนผู้อื่น

ดังนั้น จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่นักวิชาการได้แสดงทัศนะไว้เกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงสามารถสรุปได้ว่า การสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้ความรู้ความสามารถ ความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ การเปิดเผยข้อมูล การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีส่วนร่วมและตรวจสอบได้ สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความสุข อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงบริการอย่างเสมอภาค อาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตและจิตใจให้เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี ให้มีพัฒนาการที่ครบถ้วนเหมาะสมตามวัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งการสร้างความเชื่อมั่นควรมีจริยธรรมและคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 2.3 วิเคราะห์การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

| ตัวแปร \ นักวิชาการ        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | ความถี่ |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---------|
| 1. ค่านิยม                 | ✓ |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | 1       |
| 2. ทัศนคติ                 | ✓ |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    | ✓  | 2       |
| 3. ประเพณีและวัฒนธรรมสังคม | ✓ |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | 1       |
| 4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร | ✓ |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | 1       |
| 5. ความผูกพัน              | ✓ |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |    |    | ✓  | 3       |
| 6. การมีส่วนร่วม           | ✓ |   |   | ✓ | ✓ |   | ✓ | ✓ |   | ✓  |    |    | 6*      |
| 7. สิ่งตอบแทน              | ✓ |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | 1       |
| 8. ความโปร่งใส             |   | ✓ |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |    |    |    | 3       |

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

| นักวิชาการ<br>ตัวแปร                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | ความถี่ |
|---------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---------|
| 9. บรรยากาศองค์กร<br>และสภาพแวดล้อม<br>ที่ปลอดภัย | ✓ |   | ✓ |   |   | ✓ |   |   | ✓ |    |    |    | 4*      |
| 10. การเปิดเผยข้อมูล                              | ✓ |   |   |   | ✓ | ✓ |   | ✓ |   | ✓  | ✓  |    | 6*      |
| 11. การสื่อสาร                                    | ✓ |   |   |   |   |   |   |   |   | ✓  |    | ✓  | 3       |
| 12. การตรวจสอบ<br>ติดตาม                          | ✓ |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |    | ✓  |    | 4*      |
| 13. ความรู้และทักษะ                               |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |    | ✓  | ✓  | 4*      |
| 14. ความเชี่ยวชาญ                                 |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |    |    |    | 1       |
| 15. กรอบเป้าหมาย                                  |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |    |    |    | 1       |
| 16. ความชอบธรรม                                   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |    |    |    | 1       |
| 17. หลักนิติธรรม                                  |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |    |    |    | 1       |
| 18. หลักคุณธรรม                                   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |    |    |    | 1       |
| 19. ความรับผิดชอบ                                 |   |   |   | ✓ |   |   | ✓ |   |   |    | ✓  |    | 3       |
| 20. ความคุ้มค่า                                   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |    |    |    | 1       |
| 21. การทำข้อตกลง                                  |   |   |   |   | ✓ |   | ✓ |   |   |    |    | ✓  | 3       |
| 22. การอำนวยความสะดวก                             |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |    |    |    | 1       |
| 23. การให้บริการ                                  |   |   |   |   |   | ✓ |   |   | ✓ |    |    |    | 2       |
| 24. การสร้างผลลัพธ์<br>ที่ดี                      |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |    |    |    | 1       |
| 25. การรักษา<br>มาตรฐาน                           |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |    | ✓  | ✓  | 3       |
| 26. ภาวะผู้นำ                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   | ✓  |    |    | 1       |

หมายเหตุ. [1] สุขุม รัตนเสรีเกียรติ (2567 : ออนไลน์), [2] อรุณ ขยันหา และคณะ (2566 : 322), [3] อุมารมย์ สุขารมย์ และ คณะ (2566 : 405-406), [4] ภูติศ นอขุนทด (2565 : 1034-1044), [5] สัมพันธ์ วารี (2565 : ออนไลน์), [6] ศุภัตรา ฮาบเจริญ (2565 : 54-56), [7] นพพล นพรัตน์ (2563 : ออนไลน์), [8] ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ (2562 : 133-134), [9] บุญชนก ธรรมวงศา (2562 : ออนไลน์), [10] อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562 : 142), [11] ฐานิสร์ พันธุ์ครุฑ และเกษมศานต์ โชติชาครพันธ์ (2562 : 72-73) , [12] The Pracitcal (2024 : Online)

จากตารางวิเคราะห์ ผู้วิจัยพบว่า ด้านที่มีความถี่มากที่สุดมีทั้งหมด 5 อันดับ โดยอันดับที่สูงที่สุด คือ 1) การมีส่วนร่วม 2) การเปิดเผยข้อมูล 3) การสร้างบรรยากาศองค์การและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) ความรู้และทักษะ และ 5) การตรวจสอบติดตาม ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงเลือกมากำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกระชับความสัมพันธ์ของบุคคลทุกระดับในองค์กร ชุมชน หรือสังคมทั่วไป การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมดำเนินการกิจกรรมใด ๆ ก็ตามย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ดังนั้น การมีส่วนร่วมที่ดีจึงเป็นกุญแจสู่การสร้าง ความเชื่อมั่นความไว้วางใจระหว่างกันที่มั่นคงและยั่งยืน โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่อการสร้างความเชื่อมั่น ไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วมเป็นการสร้างความร่วมมือและความผูกพันในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารและข้าราชการควรมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจในองค์กรแทนการใช้อำนาจสั่งการ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นพื้นฐานของประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง ซึ่งมีความชอบธรรม ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ การสร้างความร่วมมือเพื่อให้เกิดความไว้วางใจนั้นต้องมีการแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในหน้าที่ ความรับผิดชอบและภาระผูกพันซึ่งผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นจะเป็นตัวสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และตรวจสอบได้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความร่วมมือในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุชุม รัตนเสรีเกียรติ, 2567 : ออนไลน์ ; ภูติศ นอขุนทด, 2565 : 1034-1044 ; สัมพันธ์ วารี, 2565 : ออนไลน์ ; นพพล นพรัตน์, 2563 : ออนไลน์ ; ญัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ, 2562 : 133-134 ; อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2562 : 142)

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยความไว้วางใจแทนการใช้อำนาจสั่งการ ซึ่งมีความชอบธรรมและความโปร่งใส พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และสามารถตรวจสอบได้ นำไปสู่ความเชื่อมั่นและความร่วมมือในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 2. การเปิดเผยข้อมูล

ในยุคที่ข้อมูลมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจ การเปิดเผยข้อมูลจึงกลายเป็นเรื่องที่ไม่สามารถมองข้ามได้ ความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลสามารถเสริมสร้างความเชื่อมั่นระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนยังช่วยในการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคม ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการเปิดเผยข้อมูลไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

การเปิดเผยข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน โดยการเสริมสร้างภาพลักษณ์และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง จะช่วยสร้างความไว้วางใจแก่ผู้รับบริการ การเปิดเผยข้อมูล ที่จำเป็นและบริการด้วยความถูกต้องแม่นยำ จะลดปัญหาการเข้าใจผิดและลดความผิดพลาด ซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจที่เชื่อถือได้ กระบวนการสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับ



จำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และไม่บิดเบือน การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่บุคลากรควรเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารให้เชี่ยวชาญ เพื่อสามารถเลือกใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจที่เร่งด่วน การจัดการความขัดแย้ง หรือการรักษาความลับของข้อมูล การเปิดเผยข้อมูลและความตรงไปตรงมาเป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่ทุกคนควรปฏิบัติ การให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ คำแนะนำที่ชัดเจน รวมถึงการอธิบายขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจนและมีประโยชน์ จะช่วยให้ผู้รับบริการเข้าใจการทำงานของหน่วยงาน นอกจากนี้ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ พร้อมทั้งมีกลไกหรือช่องทางตรวจสอบการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในบริการของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น (อรุณ ขยันหา และคณะ, 2566 : 322 ; สัมพันธ์ วารี, 2565 : ออนไลน์ ; ศุภัตรา ฮวบเจริญ, 2565 : 54-56 ; ญัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ, 2562 : 133-134 ; อธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2562 : 142 ; ฐานิสร์ พันธุ์ครุฑ และ เกษมศานต์ โชติชาครพันธ์, 2562 : 72-73)

สรุปได้ว่า การเปิดเผยข้อมูล หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใส เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้รับบริการ ลดความเข้าใจผิดและข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ รวมถึงการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ไม่บิดเบือนและเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ โดยการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในบริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### 3. การสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถือเป็นสิ่งสำคัญในทุกระดับจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ลดความเครียด และเพิ่มความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความมั่นใจและพร้อมทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลดีต่อสุขภาพจิตและร่างกายของพนักงาน ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในสายตาของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่มีผลต่อองค์กร ดังนี้

การสร้างบรรยากาศในองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของหน่วยงานอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคคลที่ต้องการเข้าร่วมองค์กรมักมีความคาดหวังว่าจะพบกับบรรยากาศที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชี่ยวชาญ และนิสัยของตนเอง ซึ่งช่วยให้สามารถทำงานในองค์กรนั้นได้อย่างต่อเนื่อง บรรยากาศในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงาน ส่งเสริมความปลอดภัยและความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ การดูแลเอาใจใส่และการตอบสนองอย่างรวดเร็วด้วยความเข้าใจจากผู้บริหารมีความสำคัญในการสร้างความรู้สึกที่มั่นคงและปลอดภัยในทีมงานช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือกับความเครียดและอารมณ์ได้ดีขึ้น เมื่อบุคลากรเข้าใจและยอมรับตนเองจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจึงไม่เพียงแต่เป็นการป้องกันอันตราย แต่ยังเป็นการส่งเสริมความเจริญเติบโตและพัฒนาการขององค์กรในระยะยาวอีกด้วย (อรุณ ขยันหา และคณะ, 2566 : 322 ;

อุมาภรณ์ สุขารมณ และคณะ, 2566 : 405-406 ; ศุภัตรา ฮวบเจริญ, 2565 : 54-56 ; บุญชนก ธรรมวงศา, 2562 : ออนไลน์) ดังนั้น การสร้างบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานด้วยการปฏิบัติงานภายใต้การกำกับควบคุมความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กรแบบของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีรูปแบบส่งเสริมบรรยากาศองค์กรจะช่วยให้บุคคลมีการรับรู้ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งบรรยากาศองค์กรยังมีความสำคัญกับความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (นิชาภา หลังแก้ว และชนะพล ศรีฤๅชา, 2564 : 700)

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึงผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งด้านกายภาพและจิตใจ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงานและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความรู้สึกรับรู้ดีและมีความสุขในการทำงาน เด็กรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการเรียน ส่งเสริมภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการเจริญเติบโตของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระยะยาว โดยการสร้างบรรยากาศให้ผู้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกัน

#### 4. ความรู้และทักษะ

ความรู้และทักษะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ความรู้เป็นฐานที่ทำให้เราเข้าใจปัญหาและวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ทักษะช่วยให้เราสามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ได้จริง การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอไม่เพียงแต่จะช่วยให้เราบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ยังเป็นการสร้างความสำเร็จในการแข่งขันและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความรู้และทักษะ ดังนี้

ความรู้และทักษะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในองค์กร บุคคลที่ต้องการเข้าร่วมองค์กรมีความคาดหวังว่าจะได้รับบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องกับความรู้และความเชี่ยวชาญของตนเอง ความรู้และทักษะที่มีต่อการทำงานหรือสถานการณ์นั้น ๆ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ ซึ่งความเชี่ยวชาญเหล่านี้ควรเพียงพอเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามความคาดหวังของผู้อื่น ความคงเส้นคงวาในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการพิสูจน์จากหลากหลายสถานการณ์ เพื่อแสดงให้เห็นว่าเจ้าของพฤติกรรมนั้นยังคงรักษามาตรฐานการกระทำของตนได้อย่างมั่นคง และมีความรู้ความสามารถเพียงพอ รวมถึงมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดี ความเชื่อมั่นจึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสามารถและสมรรถนะในการทำงาน ดังนั้น เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานโดยมีความรู้และความเข้าใจในงานที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและปฏิบัติงานโดยไม่มีผลผิดพลาด ความสามารถ ที่กล่าวมานี้เป็นทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและถือเป็นหนึ่งในแกนหลักของความน่าเชื่อถือในหน่วยงาน (อุมาภรณ์ สุขารมณ และคณะ, 2566 : 405-406 ; นพพล นพรัตน์, 2563 : ออนไลน์ ; ฐานิสร์ พันธุ์ครุฑ และ เกษมศานต์ โชติชาครพันธ์, 2562 : 72-73 ; The Pracitcal, 2024 : Online) ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะการทำงาน คือการใช้

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะจะเป็นผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจอย่างชัดเจน รวมถึงมีทักษะและความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร (สรายุทธ ชัยเลื่องลือ, 2566 : 3)

สรุปได้ว่า ความรู้และทักษะ คือ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้และทักษะในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้รับบริการและสังคม รวมถึงการพัฒนาตนเองในการรักษามาตรฐานการทำงานไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สร้างผลลัพธ์ที่ดีและส่งเสริมความสำเร็จของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่น

### 5. การตรวจสอบติดตาม

การตรวจสอบติดตามเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผนที่กำหนดและมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ทันที พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง การตรวจสอบติดตามยังช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน และเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงการตรวจสอบติดตาม ไว้ดังนี้

การตรวจสอบติดตามเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือของการบริหารงาน การตรวจสอบนี้ช่วยให้การทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นพื้นฐานสำคัญของประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมและความโปร่งใส การบริหารบ้านเมืองที่มีธรรมาภิบาลจะช่วยส่งเสริมให้ภาครัฐมุ่งเน้นผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศเป็นหลัก ทำให้ระบบการบริหารงานมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ กระบวนการสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับของประชาชนต่อการทำงานนั้น จำเป็นต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานซึ่งจะช่วยส่งเสริมการทำงานที่มีความโปร่งใสและตอบสนองความต้องการของสังคมได้ดียิ่งขึ้น ในด้านความซื่อสัตย์และความซื่อตรง เจ้าหน้าที่ทุกคนควรปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการ โดยต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ การทำงานที่มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้จะช่วยสร้างความมั่นใจในกระบวนการตรวจสอบติดตามอย่างต่อเนื่อง (อรุณ ชัยนหา และคณะ, 2566 : 322 ; ภูติศ นอขุนทด, 2565 : 1034-1044 ; ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ, 2562 : 133-134 ; ฐานิสร์ พันธุ์ครุฑ และ เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์, 2562 : 72-73) ดังนั้น ทุกภาคส่วนควรตระหนักถึงสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งใส่ใจและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา รัฐและเจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างสร้างความไว้วางใจในสังคมและสร้างกลไกการบริหารที่โปร่งใส เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและมีกระบวนการในการติดตามและตรวจสอบอย่างชัดเจน จะทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล (วิชณี คุปตะวาทีน และ ศุภกานต์ มังกรสุรกาล, 2561 : 397)

สรุปได้ว่า การตรวจสอบติดตาม หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีกระบวนการเสริมสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม สร้างความเชื่อมั่นและยอมรับจากทุกภาคส่วน

จากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ดำเนินงานอย่างมีระบบ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายใต้ความร่วมมือของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและบุคลากรที่มีศักยภาพ ผ่านการวางแผน การสั่งการ การดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผล มีเป้าหมายสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการบริหารงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีการสื่อสารที่เปิดเผย และมีส่วนร่วมจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการพัฒนาเด็กอย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการยอมรับในฐานะหน่วยงานที่มีมาตรฐานและคุณภาพในการให้บริการ ซึ่งแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ด้วยความไว้วางใจแทนการใช้อำนาจสั่งการ ซึ่งมีความชอบธรรมและความโปร่งใส พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และสามารถตรวจสอบได้ นำไปสู่ความเชื่อมั่นและความร่วมมือในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การเปิดเผยข้อมูล หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน และโปร่งใส เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้รับบริการลดความเข้าใจผิดและข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ รวมถึงการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ไม่บิดเบือนและเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ โดยการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในบริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. การสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งด้านกายภาพและจิตใจ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงานและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน เด็กรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการเรียน ส่งเสริมภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการเจริญเติบโตของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระยะยาว โดยการสร้างบรรยากาศให้ผู้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกัน



4. ความรู้และทักษะ คือ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้และทักษะในการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้รับบริการและสังคม รวมถึงการพัฒนาตนเองในการรักษามาตรฐานการทำงานไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สร้างผลลัพธ์ที่ดีและส่งเสริมความสำเร็จของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่น

5. การตรวจสอบติดตาม หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีกระบวนการเสริมสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม สร้างความเชื่อมั่นและยอมรับจากทุกภาคส่วน

## 2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น

### 2.5.1 แนวคิดกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry, AI)

Appreciative Inquiry รู้จักกันในชื่อภาษาไทยว่า สุนทรียสาธก โดยที่สุนทรียสาธก หรือในชื่ออักษรย่อว่า AI พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 1980 ซึ่ง David Cooperrider ได้ร่วมพัฒนาแนวคิดนี้กับอาจารย์ที่ปรึกษาของเขา คือ Suresh Srivastva ในการทำวิทยานิพนธ์ด้านการพัฒนาองค์กร (Cooperrider, 1986) จากนั้น Appreciative Inquiry จึงได้ถูกนำไปใช้แพร่หลายโดยเฉพาะในศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร และปัจจุบันนี้มีนักวิชาการ นักการศึกษานำกระบวนการสุนทรียสาธกมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน การศึกษาค้นคว้า ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สิระ สมนาม, 2560 : 93) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry, AI) ดังต่อไปนี้

อรุณเกียรติ จันทรสังแสง และคณะ (2566 : 2, 7-8) สรุปไว้ว่า การศึกษาการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับการบริหารการศึกษาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาชุมชนการศึกษาที่ยั่งยืนในโลกยุคพลิกผัน ซึ่งอาศัยพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับการบริหารการศึกษาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาชุมชนการศึกษาที่ยั่งยืนในโลกยุคพลิกผัน ซึ่งอาศัยพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาผาน โดยดำเนินการตามแนวคิดกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry, AI) และปฏิบัติการตามกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry: AI) ผ่านวงจร 5D (Appreciative Inquiry 5D-Cycle) ได้แก่ การนิยาม (Definition) การค้นหา (Discovery) การสร้างฝัน (Dream) การออกแบบ (Design) และการลงมือทำ (Destiny) ร่วมกับการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) เป็นคำย่อของ Strength (จุดแข็ง) Opportunities (โอกาส) Aspiration (แรงบันดาลใจ) และ Result (ผลลัพธ์) เพื่อนำข้อมูลที่สังเคราะห์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไปพัฒนาเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์และโครงการที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง พร้อมประเมินผลด้วยโมเดลเคิร์กแพทริกนั้น สะท้อนหลักการบริหารในความหมายของการผานความร่วมมือเพื่อวางแผน นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผลอย่างเป็นระบบ และเมื่อกระบวนการเหล่านี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในชุมชนการศึกษาผ่านวิธีการเชิงบวกของ AI และ SOAR จึงก่อให้เกิด “การบริหารการศึกษาเชิงบวก” ที่นำไปสู่نواتกรรมการพัฒนาชุมชนการศึกษาให้เป็น

พื้นที่แห่งความรัก การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ที่มีความสุข พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคพลวัตได้อย่างยั่งยืน

กิตติพิศ สุกใส (2565 : 128) ได้กล่าวไว้ว่า สุนทรียสาธก (appreciative inquiry: AI) คือ กระบวนการค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในตัวบุคคลภายในองค์กรหรือที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา โดยการตั้งคำถามเชิงบวกเพื่อการส่งเสริมให้ระบบที่มีศักยภาพที่จะพัฒนาต่อไปเกิดกระบวนการพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุด ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การค้นพบ (Discovery) คือการสืบค้นสิ่งที่ดีที่สุดจากประสบการณ์ ค้นหาช่วงเวลาแห่งความสำเร็จ สิ่งที่เกิดขึ้น และปัจจัยที่ส่งผล โดยเริ่มจากให้สมาชิกองค์กรเล่าเรื่องช่วงเวลาทำงานที่ดีที่สุดร่วมกับผู้อื่น 2) การวาดฝัน (Dream) คือการตั้งคำถามถึงความฝันขององค์กรหรือชุมชนในอนาคต โดยจินตนาการอนาคตบนฐานประวัติศาสตร์และนำเสนอภาพใหม่อย่างท้าทาย 3) การออกแบบ (Design) คือการกำหนดโครงสร้างและแนวทางพัฒนา เพื่อให้ฝันเป็นจริง ทั้งระยะสั้นและยาว 4) การทำให้เกิดขึ้นจริง (Destiny) คือการขับเคลื่อนตามแผนที่ออกแบบไว้ โดยกำหนดกลยุทธ์ เชื่อมโยงทรัพยากร และดำเนินการอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง และ ชีระพงษ์ สมเขาใหญ่ (2564 : 374-376) ได้กล่าวว่า กระบวนการสุนทรียสาธก สิ่งสำคัญคือต้องค้นหาให้พบว่าอะไรที่ให้อิทธิพลแก่ระบบ ซึ่งไม่ใช่แค่การตั้งคำถามเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน การสร้างความสัมพันธ์ การเล่าเรื่อง การรวบรวมองค์ความรู้ การบันทึกความสำเร็จ และนำสิ่งเหล่านี้ไปต่อยอดหรือปรับใช้ให้เหมาะกับบริบท เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด นิยามของสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry, AI) คือ กระบวนการศึกษาเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบสังคม โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนร่วมค้นหาสิ่งที่ดีที่สุด แล้วจินตนาการถึงสิ่งที่พึงประสงค์ ก่อนจะออกแบบอนาคตที่ต้องการร่วมกัน โดยไม่ต้องอาศัยผลตอบแทนทางการเงิน การบังคับ หรือการชักจูง

ปารวี สยัตพานิช (2563 : ออนไลน์) ได้กล่าวว่า Appreciative Inquiry เป็นกระบวนการที่เน้นการตั้งคำถามเชิงบวก เพื่อค้นหาปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระบบทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในการพูดคุยภายในทีมงานขนาดเล็ก ไปจนถึงกลุ่มคนจำนวนมากในระดับองค์กร โดยเน้นการมองด้านดีของสิ่งต่าง ๆ เพื่อจุดประกายแรงบันดาลใจ อันนำไปสู่การคิดริเริ่ม พัฒนางาน และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งแตกต่างจากการแก้ปัญหาแบบเดิมที่มักเริ่มจากการมองหาปัญหาและพยายามแก้ไขข้อผิดพลาดที่ผ่านมา ในขณะที่ Appreciative Inquiry เริ่มจากการมองหาจุดดี นำสิ่งดี ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อสร้างสิ่งที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้กับการทำงาน หรือกิจกรรมกลุ่มได้ ผ่านการตั้งคำถามเชิงบวกในประเด็นนั้น ๆ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ Define, Discovery, Dream, Design และ Destiny

ศิริรัตน์ วงศ์ประกรณ์กุล (2561 : ออนไลน์) กล่าวว่า สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) เป็นกระบวนการที่มุ่งเสริมพลังด้านบวกเพื่อออกแบบกระบวนการให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยค้นหาคุณค่าและองค์ความรู้ฝังลึกจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล ทีมงาน องค์กร และชุมชนรอบตัว ผ่านคำถามเชิงบวกและการรวบรวมจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำคุณค่าและองค์ความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม วางแผน ออกแบบ ลงมือปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผล เพื่อสร้างนวัตกรรมและยกระดับองค์ความรู้ใหม่

รวมถึงนำไปประยุกต์ใช้กับงานประจำ เป็นรากฐานของการพัฒนาระบบจัดการความรู้โดยกระบวนการแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การค้นหา (Discovery) ซึ่งมุ่งระบุจุดแข็ง ความสำเร็จ และปัจจัยเชิงบวกทั้งในอดีต ปัจจุบัน และความรู้ใหม่ที่ต้องการสร้าง ผ่านการสัมภาษณ์ เชิงลึกและคำถามเชิงบวกเพื่อบังคับให้รู้ถึงสิ่งที่ออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้งและกระตุ้นแรงจูงใจในการ ระบุหัวข้อความรู้และนวัตกรรมใหม่ 2) การจินตนาการสร้างฝัน (Dream) ใช้ผลลัพธ์จาก Discovery ในการจินตนาการอนาคตที่ต้องการและสร้างความรู้ใหม่ โดยผู้เข้าร่วมสะท้อนความรู้สึก ความเชื่อ และความฝัน แลกเปลี่ยนแนวคิดจนสรุปเป็นข้อความวิสัยทัศน์ร่วมและจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติ ตาม 3) การออกแบบ (Design) นำความรู้ชัดแจ้งจาก Dream มาผสมผสานกับองค์ความรู้ภายนอก เพื่อวางแผน ออกแบบแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม และกำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบตามศักยภาพ สมาชิก เพื่อสร้างนวัตกรรมและใช้ศักยภาพสมาชิกอย่างเต็มที่ และ 4) การปฏิบัติ ติดตาม และ ประเมินผล (Destiny) นำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติจริง ติดตามความก้าวหน้า ประเมินผล ทั้งด้านการดำเนินงานและการเรียนรู้ของสมาชิก ก่อนถอดบทเรียนเป็นชุดความรู้เพื่อเผยแพร่และ พัฒนางานต่อไป

จากการศึกษาข้อมูลทันทักษะการได้กล่าวไว้ จึงสรุปได้ว่า แนวคิดกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) คือ แนวคิดการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นการค้นหาและต่อยอดจาก ศักยภาพ ความสำเร็จ และคุณค่าที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือองค์กร ผ่านการสนทนาเชิงบวกที่เปิดโอกาส ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่สร้างแรงบันดาลใจ จุดแข็ง และความภาคภูมิใจ เพื่อจินตนาการและร่วมกันออกแบบอนาคตที่ต้องการ โดยใช้การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญ แนวคิดนี้ ไม่เน้นการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ แต่ให้ความสำคัญกับการสร้างพลังจากสิ่งที่ดีอยู่แล้ว เพื่อผลักดัน การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การนิยาม (Definition) คือ การกำหนดประเด็นและทิศทางการพัฒนาเชิงบวก เพื่อใช้เป็นกรอบนำทางการพัฒนาในขั้นต่อไป 2) การค้นหา (Discovery) คือ การกำหนดประเด็นคำถาม โดยคำถามควรอยู่ในขอบข่ายของ ประสบการณ์ที่ดีที่สุด 3) การสร้างฝัน (Dream) คือ การนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับอนาคตที่ต้องการให้ เกิดขึ้น 4) การออกแบบ (Design) คือ กระบวนการร่วมกันในการออกแบบรูปแบบ แนวทาง แผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ โครงการ หรือนวัตกรรมต่าง ๆ ซึ่งสามารถสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ตาม เวลาที่เอื้ออำนวย และ 5) การลงมือปฏิบัติ (Destiny) คือ การลงมือปฏิบัติตามผลที่ได้จากขั้นตอน การออกแบบ

### 2.5.2 การวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis)

การวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) SOAR เป็นคำย่อของ Strength (จุดแข็ง) Opportunities (โอกาส) Aspiration (แรงบันดาลใจ) และ Result (ผลลัพธ์) คือ การคิดเชิงกลยุทธ์ การวางแผน มุ่งเน้นที่จุดแข็ง โอกาส แรงบันดาลใจ และผลลัพธ์ใช้สำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ขององค์กร เพื่อเป็นฐานสำหรับการพัฒนา และการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ (Stavros & Hinrichs, 2021 : 9) โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) SOAR ดังต่อไปนี้

พลอยนิชชา จารุหิรัญสกุล (2565 : ออนไลน์) ได้สรุปไว้ว่า SOAR Analysis คือ เครื่องมือวิเคราะห์องค์กรที่เน้นมุมมองเชิงบวกทั้งหมด แตกต่างจาก SWOT ซึ่งเน้นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน SOAR มุ่งสร้างแนวทางสู่เป้าหมายผ่าน 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) Strengths (จุดแข็ง) ปัจจัยที่องค์กรมีความได้เปรียบ เช่น ทรัพยากร ทีมงาน ผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการทำงานที่โดดเด่น 2) Opportunities (โอกาส) ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อความก้าวหน้า เช่น นโยบายรัฐ การเปลี่ยนแปลงของตลาด หรือพฤติกรรมผู้บริโภค 3) Aspirations (แรงบันดาลใจ) วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายหลักขององค์กรที่ต้องการบรรลุ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาในระยะยาว และ 4) Results (ผลลัพธ์) ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดผลได้ ซึ่งแสดงถึงระดับความก้าวหน้าตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยรวม SOAR เป็นเครื่องมือที่สามารถใช้เสริมหรือแทน SWOT ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสำหรับการวางแผนกลยุทธ์โดยเน้นจุดแข็ง โอกาส และเป้าหมาย พร้อมทั้งกำหนดผลลัพธ์ที่ตรวจสอบได้ เพื่อผลักดันองค์กรสู่ความสำเร็จ

ปรีดี นกุลสมปรารณา (2564 : ออนไลน์) สรุปไว้ว่า SOAR Analysis เป็นแนวทางวิเคราะห์เชิงบวกที่มุ่งเน้นการใช้ศักยภาพภายในร่วมกับโอกาสจากภายนอก เพื่อผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผ่านการกระตุ้นการลงมือทำของบุคลากร และส่งเสริมการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับคำถาม “อะไร” (What) และ “อย่างไร” (How) ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ครอบคลุม 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. Strengths (จุดแข็ง) พิจารณาคุณลักษณะหรือทรัพยากรที่สร้างความได้เปรียบ เช่น ความสามารถของทีมงาน คุณภาพผลิตภัณฑ์ ต้นทุนที่แข่งขันได้ หรือส่วนแบ่งตลาด จากนั้นนำศักยภาพเหล่านี้ไปต่อยอด เช่น องค์กรมีจุดแข็งอะไรที่น่าภาคภูมิใจ สิ่งใดที่ให้องค์กรแตกต่างจากคู่แข่ง จุดแข็งเดิมสามารถนำไปขยายโอกาสใหม่ได้อย่างไร จุดแข็งมีส่วนช่วยตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร

2. Opportunities (โอกาส) โฟกัสไปยังแนวโน้มและสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อต่อการเติบโต เช่น การสนับสนุนจากรัฐ เทคโนโลยีใหม่ หรือพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาโอกาสใดที่องค์กรควรใช้ประโยชน์สูงสุด แนวโน้มไหนที่สอดคล้องกับจุดแข็งที่มีอยู่ องค์กรสามารถเปลี่ยนความท้าทายให้กลายเป็นโอกาสได้หรือไม่ ทักษะใดที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อคว้าโอกาสนั้น

3. Aspirations (แรงบันดาลใจ) สะท้อนภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการเห็นอย่างชัดเจน เป็นวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อน เช่น เราอยากให้องค์กรเป็นอะไร ในอนาคต ลูกค้าและสังคมจะได้รับประโยชน์อย่างไรจากสิ่งที่เราทำ กลยุทธ์ใดจะพาเราไปถึงเป้าหมายนั้นได้ดีที่สุด องค์กรต้องมีปัจจัยสนับสนุนใดเพิ่มเติมเพื่อให้บรรลุแรงบันดาลใจ

4. Results (ผลลัพธ์) ใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถประเมินได้จริง เช่น ด้านการเงิน (Profit) บุคลากร (People) และสิ่งแวดล้อม (Planet) โดยพิจารณาควมมีตัวชี้วัดใดบ้างที่สะท้อนความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน การวัดผลเหล่านั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายหรือไม่ องค์กรจำเป็นต้องลงทุนทรัพยากรใดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ควรมีระบบจูงใจอย่างไร เพื่อสนับสนุนทีมที่บรรลุเป้าหมาย



จึงเปรียบเทียบได้ว่า SOAR แตกต่างจาก SWOT ตรงที่มุ่งเน้นการใช้ “ศักยภาพ และ วิสัยทัศน์” เพื่อขับเคลื่อนอนาคต ในขณะที่ SWOT มักเริ่มจากการวิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบัน โดยเน้นจุดอ่อนและอุปสรรค ซึ่งเหมาะกับแนวทางแบบ Top-Down และใช้เวลานานในการวางแผน SOAR เหมาะกับการประยุกต์ใช้ในทุกระดับขององค์กร โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพ ที่มีอยู่แล้ว และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านการตั้งคำถามเชิงกลยุทธ์ ซึ่งช่วยสร้างภาพอนาคตที่ชัดเจน และสามารถลงมือทำได้จริง สรุปได้ว่า SOAR Analysis เป็นแนวทางวิเคราะห์ที่มุ่งเน้นการต่อยอด ศักยภาพ พัฒนาแนวคิดเชิงบวก และขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีกลยุทธ์ ส่วน SWOT Analysis เหมาะกับการประเมินสถานการณ์เชิงลึก โดยเฉพาะในประเด็นที่เป็นข้อจำกัดหรือ ความเสี่ยง ซึ่งทั้งสองเครื่องมือสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมตามบริบทขององค์กรเพื่อการเติบโต อย่างยั่งยืนในอนาคต

MARKET THINK (2564 : ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า SOAR Analysis หรืออ่านว่า “ซออาร์” เป็นหลักการที่ใช้วิเคราะห์องค์กรเพื่อวางแผนกลยุทธ์ เหมือนกับ SWOT เพียงแต่มีการ ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากขึ้น โดยนำวิธีคิดแบบ Appreciative Inquiry เรียกสั้น ๆ ว่า “AI” เข้ามาผสมผสาน หมายถึง การตั้งคำถามเชิงบวกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน ให้ทุกคนได้มี ส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) โอกาส (Opportunities) แรงบันดาลใจ (Aspiration) และผลดีที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (Results) ร่วมกันเพื่อใช้ค้นหาแนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการนำไปปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยวิธีคิดแบบ AI มีสมมติฐานว่า “ในทุกระบบหรือทุกคน มักมีเรื่องราวดี ๆ ที่ซ่อนเร้นอยู่เสมอแล้วทำไมไม่ดึงเรื่องราวดี ๆ มาสร้างการเปลี่ยนแปลง จากเรื่องที่ไม่ดีไม่น่าเป็นไป ได้ให้เป็นไป” ทั้งนี้ความแตกต่างระหว่าง SWOT และ SOAR คือ SWOT จะวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อม ภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพียงภาพรวมกว้าง ๆ ไม่ได้มี วิธีการหรือขั้นตอนที่นำไปสู่เป้าหมาย ส่วน SOAR จะวิเคราะห์ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงแรงบันดาลใจ และกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการในอนาคต ดังนั้น SOAR จึงมีขั้นตอนที่ละเอียดกว่า สมเหตุสมผลกว่า และนำไปใช้จริงได้ง่ายกว่านั่นเองเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงจะเป็นการตั้งคำถามเชิงบวก ในแต่ละประเด็นแล้วนำไปสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนในองค์กร เมื่อได้คำตอบมาแล้วก็นำ คำตอบนั้นมาร้อยเรียงตามตัวชี้วัด 4 ตัว ได้แก่

1. จุดแข็ง (Strengths) คือเรื่องราวดี ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยอาจเกิดขึ้นที่ไหน เมื่อไร กับใคร อาจอยู่ในรูปแบบของความรู้ ทักษะคน ที่อยู่ในบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่ง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ในกระบวนการค้นหาจุดแข็ง จึงเป็นเหมือนกระบวนการที่ใช้ ค้นหาเรื่องดี ๆ จากความสำเร็จแม้เพียงเล็กน้อยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนในองค์กร ในด้านต่าง ๆ

2. โอกาส (Opportunities) คือสิ่งที่เกิดจากการวิเคราะห์จุดแข็ง โดยสามารถ วิเคราะห์ออกมาได้ คือ โอกาสในการส่งเสริมการเรียนรู้ การให้ Feedback ร่วมกันระหว่างทีม จะทำ ให้ทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น โอกาสในการสร้างแรงจูงใจจากภายใน พนักงานได้ทำกิจกรรม ที่มีประโยชน์ต่อสังคม ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความภูมิใจในองค์กร แสดงว่าองค์กร สามารถใช้กิจกรรมเพื่อสังคม เป็นตัวช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้

3. แรงบันดาลใจ (Aspiration) จากโอกาสในการส่งเสริมการเรียนรู้ เมื่อพนักงาน ทำงานได้ดีขึ้น มีขีดความสามารถสูงขึ้น มีทัศนคติในเชิงบวก เนื่องจากผ่านการ Feedback ร่วมกัน

ระหว่างทีม จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และ KPI ทุกตัวจากทุกแผนกก็สูงขึ้นตาม การสร้างแรงจูงใจจากภายใน เมื่อองค์กรสร้างกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ได้ภาพลักษณ์ที่ดี พนักงานมีความภาคภูมิใจ และมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

4. ผลดีที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (Results) ได้แก่ KPI ของแต่ละฝ่ายที่ดีขึ้นจากการส่งเสริมการเรียนรู้ อัตราการลาออกของพนักงานลดลงชัดเจน

NISHANANDA ADITYAPADMAVANCH (2565 : ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า SOAR Analysis คือ เครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์ธุรกิจด้วยหลักการ 4 ประการ ที่ได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน ซึ่งพัฒนามาจากหลักการ SWOT Analysis เพื่อให้สามารถรู้และเข้าใจธุรกิจอย่างครบวงจร รวมถึงการสร้างแผนการดำเนินงาน ผ่านการพิจารณาจุดแข็ง โอกาส และแรงบันดาลใจที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์อันเป็นเป้าหมายขององค์กรได้ เป็นการวิเคราะห์จากปัจจัยเชิงบวกที่ส่งผลในการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ในขณะที่ SWOT analysis คือการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ โดย SOAR Analysis ประกอบด้วย 4 ปัจจัยดังนี้

1. การหาจุดแข็ง (Strength) ซึ่งจะเหมือนกับในหลัก SWOT analysis โดยการวิเคราะห์จุดแข็งของธุรกิจจะช่วยให้เห็นถึงจุดเด่นและข้อได้เปรียบต่าง ๆ ที่มีเหนือคู่แข่ง ไม่ว่าจะเป็นชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของธุรกิจ ฐานลูกค้า เทคโนโลยีหรือภูมิปัญญาต่าง ๆ ที่นำมาใช้ รวมถึงจุดแข็งในเรื่องของทีมงาน พนักงาน ส่วนแบ่งทางการตลาด ต้นทุน ฐานการผลิต และประโยชน์สินค้าที่สามารถมอบให้กับผู้บริโภค (Unique Selling Points) เป็นต้น ข้อควรระวังในการวิเคราะห์จุดแข็งของธุรกิจคือ คุณจำเป็นต้องมองในภาพรวมทั้งหมด และมองหาสิ่งที่มีหรือมีความโดดเด่นกว่าคู่แข่งในธุรกิจประเภทเดียวกัน ซึ่งในส่วนนี้อาจจะใช้การทำ Research กลุ่มเป้าหมาย, ตลาด, คู่แข่ง และภาพจำของแบรนด์มาร่วมได้

2. โอกาส (Opportunities) ถึงแม้จะเป็นปัจจัยภายนอกแต่ส่งผลดีต่อธุรกิจ เช่น การออกบูธในมหกรรมต่าง ๆ หรือนโยบายของภาครัฐบาลที่ช่วยส่งเสริมธุรกิจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการลด/ผ่อนปรนภาษีนำเข้า-ส่งออก การเซ็นสัญญากับองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่อื่น ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ การทำการวิจัยก็สามารถช่วยให้มองเห็นโอกาสในการสร้างแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ จากสิ่งที่คุณเองยังไม่ได้ทำหรือมีข้อหวาดได้ด้วย

3. การหาแรงบันดาลใจหรือจุดมุ่งหมายของการทำธุรกิจ (Aspirations) ไม่เป็นเพียงการสร้างเป้าหมายในแง่มุมต่าง ๆ ของการทำธุรกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างคุณค่าและความเชื่อมั่นขององค์กรที่จำเป็นต้องรักษาเอาไว้ด้วย การหาแรงบันดาลใจสำคัญอย่างมากเพราะสามารถช่วยให้วางแผน และเลือกสรรกลยุทธ์ที่เหมาะสมมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการทำธุรกิจในขณะเดียวกันยังสามารถรักษาปณิธาน ความเชื่อมั่นขององค์กรเอาไว้ได้

4. ผลลัพธ์ (Result) เป็นการตั้งเป้าหมายธุรกิจเอาไว้จะมีความสำคัญอย่างมากเพราะสามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดได้ว่า กระบวนการทำงานทั้งหมดเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์หรือไม่ โดยในปัจจุบันการกำหนดผลลัพธ์ จะมีการนำหลัก 3P มาประกอบด้วย ทั้งในด้านของผลกำไร (Profits), บุคคลากร (People) และสิ่งแวดล้อม (Planet) การกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนเอาไว้จะช่วยให้วางแผน จัดการ ดูแลในทุกรายละเอียดที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้บรรลุ

เป้าหมายสูงสุดได้ นอกจากนี้ยังจะต้องใช้แรงจูงใจ การบริหารทรัพยากรและบุคคลแบบใดที่จะช่วยขับเคลื่อนธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

ดังนั้น การทำ SOAR Analysis เน้นการเรียนรู้ รวมถึงเข้าใจในจุดยืนและมองเห็นตัวตนของธุรกิจแบบชัดเจน บวกกับการใส่ใจเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมองถึงจุดแข็งของธุรกิจจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อนำมาพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของกลยุทธ์ (Strategy) และกลวิธี (Tactic) ที่ได้อยู่แล้วให้ดีขึ้นกว่าเดิม ในขณะที่ SWOT Analysis จะเป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เกิดขึ้นแล้วส่งผลไม่ดีต่อธุรกิจ โดยจะนำจุดอ่อนและอุปสรรคมาวิเคราะห์ เพื่อหาแผนสำรองอื่น ๆ มาปรับใช้ได้ทัน นอกจากนี้ยังมีการมองหาโอกาสและพัฒนาจุดแข็งของธุรกิจเพื่อลดจุดอ่อนด้วย

ภิญโญ รัตนพันธุ์ (2556 : 7-19) ได้กล่าวไว้ว่า SOAR Analysis เป็นเครื่องมือวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่เน้นการระบุจุดแข็ง (Strengths) โอกาส (Opportunities) แรงบันดาลใจ (Aspirations) และผลลัพธ์ที่ต้องการ (Results) โดยมุ่งเน้นการสร้างภาพอนาคตที่ต้องการ แทนที่จะวิเคราะห์ข้อจำกัดแบบ SWOT พัฒนามาจากสุนทรียศาสตร์ Appreciative Inquiry (AI) ซึ่งมุ่งค้นหาสิ่งที่ดีอยู่แล้วในระบบ จึงไม่เพียงใช้ในแผนกลยุทธ์เท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการตลาด การพัฒนาองค์กร เป็นต้น สิ่งสำคัญคือ องค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนมีส่วนร่วม โดยแต่งตั้งทีมสัมภาษณ์เพื่อค้นหาเรื่องราวเชิงบวกที่เกิดขึ้นในองค์กรผ่านคำถามปลายเปิด เมื่อได้คำตอบ ควรถามต่อเพื่อให้เห็นบริบทและรายละเอียดอย่างชัดเจน เรื่องราวเหล่านี้สะท้อนจุดแข็งที่สามารถนำไปต่อยอดเป็นโอกาส ทั้งแบบเดี่ยวหรือผสมผสานหลายด้านร่วมกัน จากนั้น จึงพิจารณาว่าเรื่องดีนั้นนำไปสู่โอกาสใด (Opportunities) จุดใดจุดประกายแรงบันดาลใจ (Aspirations) และสามารถต่อยอดให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกใด (Results) ได้บ้าง

1. จุดแข็ง (Strengths) คือเรื่องดีที่เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อไร ที่ไหน กับใคร หรืออยู่ในรูปของความรู้ ทักษะคน หรือกระบวนการในบุคคลหรือหน่วยงานใดก็ได้ แม้จะเป็นเหตุการณ์เมื่อสิบปีก่อนก็ยังมีคุณค่า กระบวนการค้นหาจุดแข็งจึงมุ่งค้นหาเรื่องดี ๆ จากความสำเร็จ แม้เพียงเล็กน้อย ผ่านมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรด้านต่าง ๆ

2. โอกาส (Opportunities) คือปัจจัยที่สร้างความได้เปรียบให้แก่องค์กร โดยการวิเคราะห์ตามแนวทาง SOAR มักเกิดจาก 2 แหล่งหลัก ได้แก่ จุดแข็งหรือเรื่องดี ๆ จากผู้มีส่วนได้เสีย และการตีความเชิงบวกจากสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร

3. การสร้างแรงบันดาลใจ (Aspiration) คือพลังภายในที่ผลักดันการคิดและการกระทำเชิงบวก โดยทั่วไปเมื่อมีการระบุจุดแข็งและโอกาส ผู้มีส่วนได้เสียมักเกิดแรงบันดาลใจในการขยายผลอย่างเป็นธรรมชาติ เพราะสิ่งเหล่านั้นมีรากฐานจากประสบการณ์จริง จึงเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำซ้ำหรือต่อยอดได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ แต่หากไม่เกิดแรงบันดาลใจ อาจสะท้อนว่าจุดแข็งหรือโอกาสนั้นเกินขอบเขตอิทธิพลของผู้ดำเนินการ และควรได้รับการทบทวนใหม่

4. ผลดีที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (Results) เมื่อระบุโอกาสได้แล้ว ผู้มีส่วนได้เสียสามารถประเมินผลลัพธ์ที่เชื่อมโยงกับ KPI หลักขององค์กร หรือจัดทำ KPI ใหม่ หากยังไม่มี โดยควรมีพัฒนาการอย่างมีนัยสำคัญและต้องตกลงร่วมกันอย่างชัดเจน

หลังจากทำ SOAR Analysis ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสียได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์เกี่ยวกับจุดแข็ง โอกาส แรงบันดาลใจ และผลลัพธ์ที่คาดหวัง ขั้นตอนถัดไปคือการเลือก



จุดแข็งที่มีศักยภาพในการขยายผล โดยการจัดลำดับความสำคัญ กำหนดผู้รับผิดชอบ และจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ ผู้บริหารสามารถใช้ SOAR Analysis เพื่อขยายผลหรือวางกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีข้อมูลครบถ้วนทั้งจุดแข็ง โอกาส แรงบันดาลใจ และผลลัพธ์ พร้อมวิธีการทำซ้ำจากเรื่องเล่าที่เกิดขึ้นจริง ทำให้สามารถนำมาขยายผลได้ง่าย

จากการศึกษาข้อมูลที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ จึงสรุปได้ว่า SOAR (SOAR Analysis) เดิมคือหลักการ SWOT เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากแนวทาง Appreciative Inquiry (AI) ซึ่งมุ่งค้นหาองค์ประกอบที่ดีและทรงพลังในระบบ เพื่อนำไปต่อยอดสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก การตั้งคำถามเชิงบวกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม เป็นเครื่องมือวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) จุดแข็ง (Strengths) 2) โอกาส (Opportunities) 3) แรงบันดาลใจ (Aspirations) และ 4) ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Results) โดยมุ่งเน้นการสร้างภาพอนาคต สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพัฒนาองค์กรและการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยั่งยืนเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น

### 2.5.3 แนวคิดการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (PDCA)

วงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA) มีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) แนวคิดนี้ถูกพัฒนาขึ้นครั้งแรกโดย Walter Shewhart ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรม และมีการใช้วงจร PDCA อย่างแพร่หลายเมื่อปรมาจารย์ด้านการบริหารคุณภาพ W. Edwards Deming นำมาเผยแพร่ในช่วงปี 1950 เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการ วงจรนี้เป็นที่รู้จักอีกชื่อหนึ่งว่า “Deming Cycle” หรือ “Shewhart Cycle” เดมมิ่งคิดค้น PDCA ผ่านความเชื่อว่า “คุณภาพสามารถปรับปรุงพัฒนาได้” โดยสามารถประยุกต์กับองค์กรทุกประเภท (Sahatorn Petvirojchai, 2021 อ้างถึงในพิรพงษ์ บุญฤกษ์ และ นลิตา สอนวารี, 2566 : 31) มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) ไว้ดังต่อไปนี้

กฤติมา หาญมนตรี (2568 : 383) สรุปไว้ว่า วงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการวางแผน (Plan) ที่ต้องวิเคราะห์ข้อมูลรอบด้านเพื่อกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่เหมาะสม เมื่อวางแผนแล้วจึงนำไปปฏิบัติจริง (Do) ตามแผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัดควบคู่ไปกับการตรวจสอบและประเมินผล (Check) เพื่อวิเคราะห์ว่าการดำเนินงานไปตามเป้าหมายหรือไม่ หากพบปัญหาต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข (Action) และหากสำเร็จต้องวางแผนพัฒนาต่อยอด การหมุนวงจร PDCA อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ทำให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น

รุ่งนภา พิมเสน และคณะ (2566 : 115) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการ PDCA สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา การจัดการเรียนรู้ หรือการดำเนินงานด้านอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้ โดยสามารถออกแบบและดำเนินการตามลำดับขั้นตอนของกระบวนการ PDCA (Plan – Do – Check – Act) ได้ดังนี้ 1) วางแผน (Plan) กำหนดเป้าหมายและความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การวางแผนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา รวมถึงการกำหนดเกณฑ์การประเมิน การจัดกิจกรรม



เสริมทักษะ และการวางแผนงบประมาณของหลักสูตร 2) ดำเนินการ (Do) ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยมีการติดตามความคืบหน้าเป็นระยะๆ ซึ่งดำเนินการโดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาและ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 3) ตรวจสอบ (Check) ประเมินผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ต้องการ โดยใช้ เครื่องมือที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของอาจารย์ผู้รับผิดชอบ รายวิชาและหลักสูตร 4) ปรับปรุง (Action) นำผลจากการประเมินมาใช้ในการปรับปรุง เพื่อให้ การดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการในการพัฒนาที่ได้วางไว้ในขั้นตอนแรก

ซูติพนธ์ ตูธนบัตร และ นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ (2566 : 165-166) ได้กล่าวว่า การนำ หลักการบริหารจัดการเชิงคุณภาพแบบต่อเนื่องตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือ PDCA มาจากคำภาษาอังกฤษ 4 คำ ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ลงมือปฏิบัติ) Check/Study (ตรวจสอบ/ ศึกษา กำหนดมาตรการปรับปรุงแก้ไข) Act (เน้นให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร) ซึ่งการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ถือเป็นเครื่องมือการบริหารที่จัดเป็นแกนร่วมของนักบริหาร ที่หลากหลายบนพื้นฐานเดียวกัน การนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ก็คือ การวางแผนการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้แล้วทำการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง PDCA ไม่เหมาะ กับโครงการที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพราะต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการดำเนินการ ทั้งนี้ PDCA ยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการวางแผนแก้ปัญหายั่งยืน ซึ่งหลักการของ PDCA สามารถนำมาใช้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นได้และยังสามารถ นำมาประยุกต์ใช้ได้กับทุกงานแม้กระทั่งในการดำเนินชีวิตประจำวัน

เครือวัลย์ เก่งเขตรวิทย์ (2564 : 78-79) ได้กล่าวว่า การประยุกต์ใช้แนวคิดวงจร การบริหารคุณภาพ (PDCA) มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการอย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่ การวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยกำหนดทิศทางที่ชัดเจนของการดำเนินงานจนนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ การนำแนวคิดวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการดำเนินโครงการ สามารถแบ่งออกได้ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การวางแผน (Plan) พบว่า การวางแผนมีเป้าหมาย เพื่อกำหนดทิศทางโครงการและทรัพยากรที่มีให้สอดคล้องกันจำเป็นต้องคำนึงถึง สถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นได้ ส่งผลให้แผนงานที่วางไว้ต้องปรับเปลี่ยนไปตาม สถานการณ์ 2) การลงมือทำ (Do) เป็นการดำเนินงานภาคปฏิบัติที่ผู้ดำเนินโครงการต้องลงมือทำด้วย ตนเอง การดำเนินโครงการระยะนี้คือปัจจัยแทรก ซึ่งถือเป็นสาเหตุอีกประการที่อาจทำให้โครงการ ไม่บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ 3) การติดตามและประเมินผล (Check) ถือเป็นระยะที่สำคัญมาก เนื่องจาก ทำให้ผู้ดำเนินโครงการสามารถวิเคราะห์และประเมินโครงการว่าควรดำเนินการไปในทิศทางใด หรือ ควรยุติการดำเนินโครงการ ดังนั้น จึงควรมีการติดตามและประเมินผลโครงการตลอดระยะเวลา การดำเนินโครงการ และ 4) การนำไปใช้อย่างเหมาะสม (Act) โครงการจะมีประโยชน์มากน้อย เพียงใดผู้ดำเนินโครงการต้องคำนึงถึงการนำผลการดำเนินโครงการไปใช้ได้อย่างเหมาะสมอาจมี การสำรวจความต้องการของผู้เข้าร่วมและวิเคราะห์ผลเพื่อหาแนวทางการใช้ประโยชน์ต่อไป

ณัฐณพัชร์ อ่อนตาม (2562 : 41, 45-46) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารองค์กรภายใต้ หลายวงจรของ PDCA โดยวงจรหลักคือระดับองค์กร ซึ่งมีวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์เป็นแกนกลาง ในชั้นวางแผน (P) ซึ่งมักเป็นแผนระยะยาวต่อเนื่องหลายปี การผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์บรรลุผล จำเป็นต้องนำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อแต่ละหน่วยงาน

เริ่มดำเนินงาน ก็เกิดวงจร PDCA ย่อยขึ้น หากองค์กรมีขนาดใหญ่และมีบุคลากรมาก ความรับผิดชอบจะกระจายไปยังหน่วยงานย่อย ส่งผลให้เกิดวงจร PDCA หลายวงที่ซ้อนและเชื่อมโยงกัน การดำเนินงานทั้งหมดของหน่วยงานจะรวมกันเป็นการลงมือปฏิบัติ (D) ของทั้งองค์กร จากนั้นต้องมีการติดตาม ตรวจสอบ (C) และปรับปรุงแก้ไข (A) อย่างต่อเนื่องในแต่ละปีเพื่อให้เป้าหมายตามวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์บรรลุผลตามที่ตั้งไว้

จากการศึกษาข้อมูลทีนักวิชาการได้กล่าวไว้ สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารคุณภาพแบบวงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่มีลักษณะเป็นวงจรอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบผลลัพธ์ (Check) และการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับหน่วยงานและองค์กร แนวคิด PDCA มีบทบาทสำคัญในการสร้างกลไกการบริหารที่มีความเป็นระบบ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งยังส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพงานอย่างยั่งยืน ทั้งในมิติของประสิทธิผล การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

สุจิตรา พุทธวิวรรณ และคณะ (2567 : 14-15) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเป็นความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ทั้งนี้ แบบสอบถามที่ใช้มีค่าความเชื่อมั่นสูงถึง 0.992 ซึ่งยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูล กลยุทธ์การพัฒนาที่ได้จากงานวิจัย (EPAMEP Model) ได้กำหนดให้ “กลยุทธ์ที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Monitoring and Evaluation: M&E)” เป็นกลยุทธ์หลักในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ในทุกมิติ

รุ่งนภา ตั้งจิตเรจริญกุล และคณะ (2566 : 247-248) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานที่มีกระบวนการตรวจสอบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของศูนย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยผลการวิจัยที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่าย รวม 2,280 คน พบว่าคะแนนประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 60 แห่ง อยู่ระหว่าง 57.08-100% โดยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพเน้นการปรับปรุงผลผลิต/ผลลัพธ์ 2-3 ปัจจัย (7.51-54.68%) ลดปัจจัยป้อน 2-3 ปัจจัย (12.73-53.31%) และการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจ การเป็นพี่เลี้ยง การกำกับติดตาม และการประเมินจากผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งการตรวจสอบประสิทธิผลพบว่ามี

ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการกำกับติดตาม และประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืน

พรศิริ แสนตุ้ม และ วราภรณ์ นาคะศิริ (2566 : 83) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยของโรงเรียนสาธิตอนุบาลราชวมงคล ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยของโรงเรียนสาธิตอนุบาลราชวมงคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์สังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านสติปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80, 4.76$  และ  $4.58$ ) ส่วนด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) 2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยของโรงเรียนสาธิตอนุบาลราชวมงคลจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า การมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

เฉลิมชัย โทบุตติ และคณะ (2566 : 35-36) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับผู้เรียน ส่วนความพึงพอใจของผู้ปกครองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สารสนเทศเพื่อการรายงาน นอกจากนี้ การเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ปกครองพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิวรรธน์ เชื้อจิตร และคณะ (2566 : 20) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ด้านการบริหารองค์กร และด้านความคิดรวบยอด ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะสร้างความร่วมมือ หรือสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน 2) การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการติดตามและการประเมินผล ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านผลลัพธ์ ด้านนโยบายและกลยุทธ์ ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านภาวะผู้นำที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษานั้นต้องมีการติดตามและประเมินผล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การสร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงาน



วิชาการสู่ความเป็นเลิศได้ร้อยละ 71.50 ซึ่งให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการบริหารองค์กร รวมถึงส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารงานด้านวิชาการ

ศิริประภา รอดแก้ว และ ธนัสภา โจรนตระกูล (2566 : 373) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร และ 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพและด้านนันทนาการของบุคลากร ควรให้การสนับสนุนและยอมรับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ชูสกุล อาจมั่งกร และคณะ (2566 : 94) ได้ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของเด็กปฐมวัย เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาของเด็กปฐมวัย เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเอกชน จังหวัดเพชรบุรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดการศึกษาของเด็กปฐมวัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านพัฒนาการด้านสังคม ด้านพัฒนาการด้านอารมณ์ ด้านพัฒนาการด้านสติปัญญา และด้านพัฒนาการด้านร่างกาย เด็กมีการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ มีการรักษาสุขภาพอนามัยส่วนตัว และมีการใช้กล้ามเนื้อเล็ก มีสุนทรียภาพ ดนตรี มีการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีการแสดงออกทางอารมณ์ มีการปฏิสัมพันธ์ มีวินัย มีส่วนร่วมและบทบาทสมาชิกของสังคม และมีการยอมรับในความเหมือนและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ มีการคิดรวบยอด การคิด เชิงเหตุผล การตัดสินใจและแก้ปัญหา มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

บรรพต นันทโพธิ์เดช และ ทนงศักดิ์ คุ่มไ่่น้ำ (2566 : 29-30) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย พบว่าสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้านทุกด้าน โดยด้านความต้องการจำเป็นภาพรวม เรียงจากมากไปหาน้อย 4 ด้าน โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ทักษะความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม สำหรับแนวทางการพัฒนาครูให้สามารถส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับเด็กปฐมวัย มีแนวทางดังนี้ 1) สร้างทัศนคติที่ดีและส่งเสริมองค์ความรู้ให้กับครูในเรื่องที่เกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับเด็กปฐมวัยด้านทักษะด้านความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม 2) วางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาครูให้มีความรู้ เทคนิค วิธีการ ในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยเพื่อให้เด็กปฐมวัยมีพื้นฐานในการพัฒนาทักษะนี้ และ 3) ส่งเสริมให้มีระบบการประเมินด้านทักษะด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมเพื่อนำผลการประเมินของเด็กปฐมวัยมาสร้างระบบพัฒนาการครูต่อไป



เพ็ญชลิตา ขำสุนทร และ มัทนา วังนอมศักดิ์ (2565 : 1348) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล ในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรีในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สำคัญ คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุดทุกข้อ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกด้าน

ชนมธิดา ยาแก้ว และคณะ, (2561 : 8) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เขตพื้นที่ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เขตพื้นที่ภาคตะวันออก ตามกรอบทฤษฎีของ Epstein พบว่าการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 1.09) โดยการติดตามเว็บไซต์ของโรงเรียนและสื่อสารระหว่างผู้ปกครองผ่าน Facebook หรือ E-mail อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.71) รองลงมา คือ การพบปะครูประจำ / รับข่าวสารจากโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 1.25) และการพูดคุยกับเด็กเกี่ยวกับกิจกรรมที่ครูมอบหมายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.59$ , S.D. = 1.23)

พิสมร อุปลา และคณะ (2560 : 65) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการบริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองปีดำ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า 1) ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการบริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองปีดำ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากทุกภาคส่วนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครอง จำแนกตามอายุ และรายได้ของครอบครัวโดยรวมพบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมพบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

พรทิพย์ จันแดง และคณะ (2560 : 97) ได้ศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านทรัพยากรและสิ่งสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในเรื่องของสื่ออุปกรณ์การเรียน งบประมาณในการบริหารจัดการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและการสนับสนุนเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งในด้านของบุคลากรที่ควร

ปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการ และพัฒนาส่งเสริมเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่การปฏิบัติงานจะได้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานต่อไป

สุพรรณษา เทียมทัด (2559 : 1069) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการบริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามลำดับ คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงเป็นกลไกสำคัญต่อคุณภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Decha Panasee, et al. (2025 : 97) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับระบบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 4.09$ ,  $SD = 0.19$ ) โดยเน้นอันตรายจากความรุนแรงมากที่สุด ( $M = 4.17$ ,  $SD = 0.37$ ) และการนำมามาตรการด้านความปลอดภัยไปใช้มีประสิทธิภาพสูงในทุกมิติ ได้แก่ การป้องกัน การส่งเสริม และการเฝ้าระวัง ( $M = 4.28-4.29$ ,  $SD = 0.25-0.37$ ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการสภาพแวดล้อมและมาตรการความปลอดภัยที่เป็นระบบ ส่งผลต่อความมั่นใจและความไว้วางใจของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

Jain and Prusty (2025 : 3785) ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องอิทธิพลของความโปร่งใสของผู้นำต่อความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ความโปร่งใสของผู้นำและทักษะการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจ ( $r = 0.579$ ,  $p = .000$ ) และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ( $r = 0.593$ ,  $p = .000$ ) โดยความไว้วางใจในผู้นำสามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมได้ถึง 60.3% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทักษะการบริหารและภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร

Wathirunwong et al. (2024 : 3528) ได้ทำการวิจัยศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารเด็กก่อนวัยเรียนเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีค่า PNImodified สูงที่สุด (0.27) รองลงมาคือการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก (0.22) ภาวะผู้นำและการพัฒนาวิชาชีพ (0.16) และการจัดการชั้นเรียน (0.15) โดยด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณอยู่ในระดับต่ำสุด (0.09) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Permpoonputtana et al. (2024) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริโภคสื่อดิจิทัลและการพัฒนาการของเด็กก่อนวัยเรียน การพัฒนาคู่มือเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านสื่อในผู้ปกครองของเด็กที่เผชิญกับความท้าทายด้านพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการบริโภคสื่อดิจิทัลของผู้ปกครองและเด็กก่อนวัยเรียน รวมถึงการจัดทำคู่มือเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ พบว่า หลังจากใช้คู่มือ คะแนนความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อของผู้ปกครองเพิ่มขึ้นจาก 15.89 เป็น 19.02 โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

Vehachart et al. (2024: 6138) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจและติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2563 การศึกษาผลการดำเนินงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทั่วประเทศ พบว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.32) มีความสามารถในการดำเนินงานตามมาตรฐานข้อแรกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ดูแลเด็ก (ร้อยละ 94.91) มีความสามารถในการดูแล ส่งเสริมการเรียนรู้ การเล่น และพัฒนาการทางร่างกายและอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ (ร้อยละ 96) เชื่อมั่นว่าสถาบันปฐมวัยดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานข้อที่สาม และร้อยละ 92 เห็นว่ามาตรฐานที่ใช้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาเด็กอย่างครอบคลุม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการรักษาและพัฒนามาตรฐานด้านการตรวจสอบติดตาม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความยั่งยืนในระยะยาว

Ndayishimiye and Irechukwu (2023 : 1175–1176) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการติดตามและประเมินผลโครงการเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของโครงการดูแลสุขภาพดวงตาในวันดา กรณีศึกษามูลนิธิ ONESIGHT ESSILORLUXOTICA ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพของโครงการ ( $\beta = 0.755$ ,  $p < 0.001$ ;  $B = 0.663$ ,  $S.E. = 0.053$ ) โดยการเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและการใช้ข้อมูลเพื่อติดตามปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมของโครงการเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลไกการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบติดตามที่มีระบบช่วยยกระดับความโปร่งใส ความเชื่อมั่น และประสิทธิผลของการบริหารจัดการในระดับองค์กรได้อย่างเด่นชัด

Hadziahmetovic and Salihovic (2022 : 568–569) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องบทบาทของการสื่อสารที่โปร่งใสและความเป็นผู้นำในการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าพบว่าการสื่อสารของผู้นำมีผลโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางกายภาพ ( $\alpha = .948$ ) ทางอารมณ์ ( $\alpha = .942$ ) และทางปัญญา ( $\alpha = .945$ ) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำและการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

Murorunkwere and Munene (2022 : 23–24) ได้ทำการวิจัยเรื่องการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติและการดำเนินงานของโครงการองค์กรนอกภาครัฐในวันดา กรณีศึกษาโครงการสมาคมอมรินทร์และสินเชื่อบ้านนานาชาติ ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนโครงการถือเป็นหน้าที่หลักของการประเมินผลโครงการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.8407 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45447 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 87.6 ของความสอดคล้องอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังพบว่าการมีส่วนร่วมและการเสริมสร้างศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีบทบาทสำคัญต่อผลการดำเนินงานของโครงการ

Obudho Simon and Nyawira Mwenda (2021 : 32–36) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการติดตามและประเมินผลต่อการดำเนินโครงการเอชไอวีและเอดส์ในเคนยา กรณีศึกษาโครงการแห่งความฝันในเขตไนโรบี ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม 3.606 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.023 ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีบทบาทสำคัญ

ในกระบวนการติดตามและประเมินผล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการติดตามและประเมินผล

Karimi et al. (2021 : 186) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างศักยภาพผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการติดตาม ประเมินผล และการดำเนินงานโครงการการศึกษาด้านการรู้หนังสือและการคำนวณในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในเขตไนโรบี ประเทศเคนยา ผลการวิจัยพบว่า ค่าพหุคูณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( $r$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ของ  $R^2$  เท่ากับ 0.456 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่า  $R^2$  เป็นค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดของแบบจำลองนี้ และแสดงให้เห็นว่าการรวบรวมข้อมูลสามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ได้ 46% ส่วนที่เหลืออีก 54% ได้รับการอธิบายโดยปัจจัยอื่น ๆ สถิติ  $F$  โดยรวมอยู่ที่ 233.446 โดยมีค่า  $p < 0.001$  แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการเสริมสร้างศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประสิทธิภาพของโครงการการศึกษาด้านการรู้หนังสือและการคำนวณ งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม

Wang (2020 : 1) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจความเชื่อมโยงระหว่างการสื่อสารที่โปร่งใส ความพึงพอใจในความสัมพันธ์และความไว้วางใจ และการแบ่งปันข้อมูลบนโซเชียลมีเดียในสถานการณ์ที่มีปัญหา ผลการวิจัยพบว่า การเผยแพร่ข้อมูลอย่างชัดเจนและเป็นระบบช่วยเพิ่มความรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเด่นชัดในด้านความสัมพันธ์เชิงองค์กร การสื่อสารที่โปร่งใสของพนักงานต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความไว้วางใจและความพึงพอใจของพนักงาน โดยพนักงานที่ไว้วางใจองค์กรมีแนวโน้มที่จะแบ่งปันข้อมูลเชิงบวกเกี่ยวกับปัญหาขององค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่  $\bar{X} = 4.32$ ,  $S.D. = 0.58$  และ  $\bar{X} = 4.28$ ,  $S.D. = 0.60$  ตามลำดับ

Decharat and Pan-in (2019 : 15) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินสถานะสุขภาพและความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า สถานะสุขภาพและความปลอดภัยทางสิ่งแวดล้อมที่ครูและบุคลากรรับรู้ อยู่ในระดับสูง 78.1% และระดับปานกลาง 21.9% ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการรับรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ได้แก่ ประสิทธิภาพการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย และระยะเวลาการทำงาน ทั้งนี้ การจัดการสภาพแวดล้อม เช่น แหล่งน้ำ ห้องน้ำ สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน การจัดการขยะ การควบคุมเพลิงไหม้ การป้องกันอันตรายจากสัตว์ หรือพาหะ และโครงสร้างอาคาร ส่งผลต่อความมั่นใจและความปลอดภัยของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง

สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในภาพลักษณ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพและการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถสรุปได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) ด้านความรู้และทักษะ และ 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม ซึ่งเป็นหลักการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ส่งต่อความไว้วางใจและความมั่นใจในคุณภาพและความสามารถของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กให้มีความสุข ปลอดภัย และมีพัฒนาการที่ครบถ้วนทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อย่างมี



มาตรฐานทำให้ผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจ และเป็นที่ยอมรับของชุมชนต่อการให้บริการและการดูแลเด็ก ที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ประการสำคัญคือการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเข้มแข็ง ความเชื่อมั่นและน่าเชื่อถืออย่างยิ่ง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

##### 3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

###### 3.1.1 การกำหนดประชากร

###### 3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

###### 3.1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

##### 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

###### 3.2.1 เครื่องมือเชิงปริมาณ

###### 3.2.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพ

##### 3.3 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

###### 3.3.1 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือการศึกษาเชิงปริมาณ

###### 3.3.2 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือการศึกษาเชิงคุณภาพ

##### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

##### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

##### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จำนวน 126 แห่ง ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น แห่งละ 3 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 378 คน (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปีการศึกษา 1/2567, 2567)

##### 3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จำนวน 191 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง แต่ละอำเภอที่ตั้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยในการสุ่ม ด้วยวิธีการสุ่ม

อย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง |                                 |                |                 |               |                              |     |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------|-----------------|---------------|------------------------------|-----|
| อำเภอ                                                         | องค์กร<br>บริหาร<br>ส่วนจังหวัด | เทศบาล<br>ตำบล | เทศบาล<br>เมือง | เทศบาล<br>นคร | องค์กร<br>บริหารส่วน<br>ตำบล | รวม |
| เมืองระยอง                                                    | -                               | 6              | 5               | 2             | 13                           | 26  |
| บ้านค่าย                                                      | -                               | 7              | -               | -             | 18                           | 25  |
| แกลง                                                          | -                               | 12             | -               | -             | 17                           | 29  |
| บ้านฉาง                                                       | -                               | 9              | 2               | -             | 2                            | 13  |
| นิคมพัฒนา                                                     | -                               | 4              | -               | -             | 5                            | 9   |
| วังจันทร์                                                     | -                               | 1              | -               | -             | 8                            | 9   |
| ปลวกแดง                                                       | -                               | 2              | -               | -             | 7                            | 9   |
| เขาชะเมา                                                      | -                               | 2              | -               | -             | 4                            | 6   |
| รวมทั้งสิ้น                                                   |                                 |                |                 |               |                              | 126 |

ที่มา : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 1/2567 (2567)

### 3.1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จำนวน 17 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 คน และ 2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) บุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดระยอง เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน และไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ 1) เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น

ที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด 2) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง และ 3) ยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

## 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 เครื่องมือเชิงปริมาณ

แบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ท (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 60) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ อำเภอบ้านฉาง และรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต. เทศบาล อบจ.)

**ตอนที่ 2** แบบประเมินการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

- |                                                       |              |
|-------------------------------------------------------|--------------|
| 1. ด้านการมีส่วนร่วม                                  | จำนวน 8 ข้อ  |
| 2. ด้านการเปิดเผยข้อมูล                               | จำนวน 6 ข้อ  |
| 3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย | จำนวน 7 ข้อ  |
| 4. ด้านความรู้และทักษะ                                | จำนวน 10 ข้อ |
| 5. ด้านการตรวจสอบติดตาม                               | จำนวน 9 ข้อ  |

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะการบริหารงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) ด้านความรู้และทักษะ และ 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม

### 3.2.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ใช้คำถามผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการตรวจสอบและปรับปรุงก่อนนำไปใช้เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ประกอบด้วย 1) แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก และ 2) แนวทางการสนทนากลุ่ม ดังนี้

แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีข้อคำถามประกอบด้วย

- 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรมีส่วนร่วมในการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างไรบ้าง
- 2) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไรบ้าง
- 3) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยอย่างไร
- 4) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีความรู้และทักษะการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างไรให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ
- 5) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรมีการตรวจสอบติดตามการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างไรบ้าง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือบุคลากร



ทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลสำคัญไว้ คือ 1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด และ 2) ยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

แนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยใช้การสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้เป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถามในการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้ การกำหนดข้อคำถามผู้วิจัยได้วางแนวทางเบื้องต้นไว้ประกอบด้วย 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรมีส่วนร่วมในการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างไรบ้าง 2) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไรบ้าง 3) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยอย่างไร 4) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีความรู้และทักษะการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างไรให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 5) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรมีการตรวจสอบติดตามการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างไรบ้าง โดยผู้วิจัยได้นำกระบวนการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) (ปรีดี นกุลสมปรารถนา, 2564) เป็นกรอบในการวิเคราะห์เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลสำคัญไว้ คือ 1) เป็นบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด 2) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

### 3.3 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

#### 3.3.1 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของระดับการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้คือเทคนิคการวัดเจตคติตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 60) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 42 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน แล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อให้ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าคุณค่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าคุณค่าข้อความตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าคุณค่าข้อความไม่ตรง และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าคุณค่าข้อความไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 206) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 แล้วนำไปใช้สร้างแบบวัดแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้ข้อความ จำนวน 40 ข้อ ซึ่งข้อความดังกล่าวได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ทั้งนี้ได้มีการดำเนินการรวมข้อความเป็นข้อเดียวกันและปรับข้อความให้ชัดเจนตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จากจำนวน 42 ข้อ ปรับลดเหลือจำนวน 40 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อที่การปรับปรุงแก้ไขมีค่า IOC ตรงตามเกณฑ์กำหนด

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบวัดการหาแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดเรียงข้อความหรือ ข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 212) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปได้ ข้อความที่ใช้วัดแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.91

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบวัดแนวการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 210) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง 1) ด้านการมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.95 2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล เท่ากับ 0.97 3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เท่ากับ 0.95 4) ด้านความรู้และทักษะ เท่ากับ 0.97 และ 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99

7. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) และความเชื่อมั่นแล้วตามข้อ 6 ที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### 3.3.2 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
2. นำข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งอยู่ในขอบข่ายของคำนิยามศัพท์เฉพาะผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการตรวจสอบและปรับปรุงก่อนนำไปใช้ เพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด ในการตอบแบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยระบบออนไลน์ (Google form) ผ่าน QR Code แบบสอบถาม โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานส่งเสริมท้องถิ่นจังหวัดระยอง เพื่อแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง QR Code แบบสอบถาม เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน เพื่อตอบแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ภายในวันและเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยได้รับข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่าง และมีความสมบูรณ์ครบ 191 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. ศึกษาการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

#### **การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ**

##### **การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)**

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด จำนวน 9 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

2. ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) จำนวน 9 คน

3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณและการสนทนากลุ่ม เป็นเค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

##### **การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)**

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด จำนวน 8 คน ที่ไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการประชุมออนไลน์ google meet ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) จำนวน 8 คน ด้วยตนเองและไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึก

3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณ และการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นเค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

4. วิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง



### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

**การศึกษาเชิงปริมาณ**

วิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 60)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น น้อยที่สุด

#### การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์มาเรียบเรียง วิเคราะห์ จัดแยกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ โดยพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้มาในแต่ละครั้งนั้น มีความสมบูรณ์เพียงพอที่จะตอบคำถามได้หรือไม่ และหาข้อมูลเพิ่มเติมต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยนำ ผลการวิเคราะห์บริบท แนวคิด ทฤษฎี การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ทั้งในลักษณะ การวิเคราะห์ประเด็นร่วม (Convergent analysis) เพื่อค้นหาความสอดคล้องของข้อมูล และการวิเคราะห์ประเด็นความคิดที่แตกต่าง (Divergent analysis) เพื่อให้สามารถมองเห็นความสอดคล้องและความแตกต่างของข้อมูลได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบตามแนวทางของ Creswell and Plano Clark (2018 : 213-216), Patton (2015 : 662-666) และ Creswell (2014 : 219-222) ทั้งนี้ การกำหนดความหมาย การแยกแยะองค์ประกอบ โดยใช้การพิจารณาการตรวจสอบในลักษณะแห่งบุคคล (คนใน) เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลจากผู้วิจัย (คนนอก) ได้สร้างข้อสรุปข้อมูล (วรรณดี สุทธิสาร, 2561 : 88-91) นอกจากนี้ผู้วิจัย ยังได้เชื่อมโยงข้อมูลการสร้างข้อสรุปและเหตุการณ์ร่วมกับการตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) การเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ ตรวจสอบข้อมูลด้วยเทคนิค สามเส้า (Triangulation technique) ตามแนวทางของ (ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์, 2560 : 141-146) เพื่อสร้างข้อสรุปเชิงพรรณนา (Descriptive Banalysis) สู่การนำเสนอในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) และนำข้อสรุปนั้นมาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย เพื่อให้งานวิจัยมีการดำเนินงานที่ถูกต้องก่อนจัดทำเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563 : 148-149)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) ใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564 : 37)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์ แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564 : 72-91)

#### สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence : IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ ของแบบวัดแนวทางการบริหาร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 206)
2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกข้อความรายข้อของแบบ วัดแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 212)
3. สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้ในการหา ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ทั้งฉบับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 210)

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ขั้นตอนตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

##### 4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

##### 4.2.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

##### 4.2.3 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

##### 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

##### 2) การวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

##### 3) การวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

##### 4) ผลสรุปการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

##### 4.2.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis)

##### 4.2.5 ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

## 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### 4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอผลข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย / ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ครู (ชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากรทางการศึกษาอื่นปฏิบัติหน้าที่ที่ ศพด. จำนวนทั้งสิ้น 191 คน โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติ และที่ตั้งสถานศึกษา รายละเอียดดังแสดงในตาราง 4.1

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละของผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย / ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ครู (ชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากรทางการศึกษาอื่นปฏิบัติหน้าที่ที่ ศพด. จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติ และที่ตั้งสถานศึกษา

| รายการ                         | จำนวน      |               |
|--------------------------------|------------|---------------|
|                                | n = 191    | ร้อยละ        |
| <b>1. เพศ</b>                  |            |               |
| เพศชาย                         | 1          | 0.50          |
| เพศหญิง                        | 190        | 99.50         |
| <b>รวม</b>                     | <b>191</b> | <b>100.00</b> |
| <b>2. อายุ</b>                 |            |               |
| ต่ำกว่า 25 ปี                  | 6          | 3.10          |
| 25 – 34 ปี                     | 32         | 16.80         |
| 35 – 44 ปี                     | 68         | 35.60         |
| 45 – 54 ปี                     | 67         | 35.10         |
| 55 ปี ขึ้นไป                   | 18         | 9.40          |
| <b>รวม</b>                     | <b>191</b> | <b>100.00</b> |
| <b>3. ระดับการศึกษา</b>        |            |               |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี               | 63         | 33.00         |
| ปริญญาตรี                      | 112        | 58.60         |
| ปริญญาโท                       | 16         | 8.40          |
| ปริญญาเอก                      | 0          | 0             |
| <b>รวม</b>                     | <b>191</b> | <b>100.00</b> |
| <b>4. ตำแหน่ง</b>              |            |               |
| ผู้ดูแลเด็ก                    | 82         | 42.90         |
| ครูผู้ช่วย / ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | 30         | 15.70         |



ตาราง 4.1 (ต่อ)

| รายการ                                               | จำนวน   |        |
|------------------------------------------------------|---------|--------|
|                                                      | n = 191 | ร้อยละ |
| ครู (ชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ)           | 58      | 30.40  |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                        | 3       | 1.60   |
| บุคลากรทางการศึกษาอื่นปฏิบัติหน้าที่<br>ที่ ศพด.     | 18      | 9.40   |
| รวม                                                  | 191     | 100.00 |
| <b>5. ประสบการณ์ในการทำงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>     |         |        |
| ต่ำกว่า 3 ปี                                         | 34      | 17.80  |
| 3 – 5 ปี                                             | 31      | 16.20  |
| 6 – 10 ปี                                            | 36      | 18.80  |
| 11 ปี ขึ้นไป                                         | 90      | 47.10  |
| รวม                                                  | 191     | 100.00 |
| <b>6. อำเภอที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>             |         |        |
| อำเภอเมือง                                           | 47      | 24.60  |
| อำเภอบ้านค่าย                                        | 20      | 10.50  |
| อำเภอบ้านฉาง                                         | 35      | 18.30  |
| อำเภอนิคมพัฒนา                                       | 22      | 11.50  |
| อำเภอแกลง                                            | 38      | 19.90  |
| อำเภอสองพี่น้อง                                      | 4       | 2.1    |
| อำเภอปลวกแดง                                         | 15      | 7.90   |
| อำเภอเขาชะเมา                                        | 10      | 5.20   |
| รวม                                                  | 191     | 100.00 |
| <b>7. รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด</b> |         |        |
| องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)                         | 103     | 53.90  |
| เทศบาล                                               | 88      | 46.10  |
| องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)                      | 0       | 0.00   |
| รวม                                                  | 191     | 100.00 |

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 191 คน จำแนกตามสถานภาพเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 99.50 และเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 35 – 44 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมาคือช่วงอายุ 45 – 54 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 อายุ 25 – 34 ปี จำนวน 32 คน

คิดเป็นร้อยละ 16.80 อายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ไม่มีผู้ตอบที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ส่วนใหญ่เป็นผู้ดูแลเด็ก จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 รองลงมาคือครู (ชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ) จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 ครูผู้ช่วย / ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 บุคลากรทางการศึกษาอื่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และ 3 – 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 ส่วนใหญ่อยู่ในอำเภอเมือง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 รองลงมาคืออำเภอแก่ง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 อำเภอบ้านฉาง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 อำเภอนิคมพัฒนา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 อำเภอบ้านค่าย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 อำเภอปลวกแดง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 อำเภอเขาชะเมา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 และอำเภอวังจันทร์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 และส่วนใหญ่อยู่ภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 และเทศบาล จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 ไม่มีผู้ตอบที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 35 – 44 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครอบคลุมในพื้นที่จังหวัดระยองและอยู่ภายใต้สังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล เป็นส่วนใหญ่ ทำให้ข้อมูลที่ได้มีความเที่ยงตรงและสามารถสะท้อนลักษณะประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเหมาะสม

#### 4.2.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้าน และจำแนกตามรายชื่อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2-4.7

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้าน

| การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นใน<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | n = 191   |      | ระดับ     | อันดับที่ |
|----------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|-----------|
|                                                          | $\bar{X}$ | S.D. |           |           |
| 1. ด้านการมีส่วนร่วม                                     | 4.42      | 0.62 | มาก       | 5         |
| 2. ด้านการเปิดเผยข้อมูล                                  | 4.51      | 0.57 | มากที่สุด | 1         |
| 3. ด้านการสร้างบรรยากาศและ<br>สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย      | 4.44      | 0.56 | มาก       | 4         |
| 4. ด้านความรู้และทักษะ                                   | 4.47      | 0.54 | มาก       | 2         |
| 5. ด้านการตรวจสอบติดตาม                                  | 4.46      | 0.55 | มาก       | 3         |
| รวม                                                      | 4.46      | 0.52 | มาก       |           |

จากตาราง 4.2 พบว่า การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเปิดเผยข้อมูล ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.57) ด้านความรู้และทักษะ ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.54) ด้านการตรวจสอบติดตาม ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.55) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.56) และด้านการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.62) ตามลำดับ

โดยสรุป การได้มาซึ่งผลการประเมินการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง เริ่มจากการ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและองค์ประกอบของการบริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น จากนั้นจึงได้ กำหนดตัวแปรหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเปิดเผยข้อมูล 2) ด้านความรู้และทักษะ 3) ด้านการตรวจสอบติดตาม 4) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และ 5) ด้านการมีส่วนร่วม จึงได้พัฒนาแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอาศัยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาเพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (IOC) และปรับปรุงถ้อยคำให้ชัดเจน เหมาะสม ก่อนนำไป ทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจริง เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha) หลังจากได้เครื่องมือที่มีความเที่ยงและเชื่อมั่นแล้ว จึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู และบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละด้าน จากนั้นจึงนำผลมาสรุปเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละด้าน เพื่อแปลผลในเชิงวิเคราะห์และอภิปรายผลในบริบทของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จนได้ผลการประเมินที่สะท้อนระดับการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้าน “ด้านการมีส่วนร่วม”

| ที่ | การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>“ด้านการมีส่วนร่วม”                        | ระดับการบริหาร<br>n=191 |      |           |           |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|-----------|-----------|
|     |                                                                                                        | $\bar{X}$               | S.D. | ระดับ     | อันดับที่ |
| 1   | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาทุกครั้ง                           | 4.32                    | 0.76 | มาก       | 8         |
| 2   | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมตัดสินใจในการใช้แผนพัฒนาการศึกษาในแต่ละแผนการศึกษา                 | 4.34                    | 0.74 | มาก       | 7         |
| 3   | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | 4.37                    | 0.77 | มาก       | 6         |
| 4   | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมตัดสินใจพิจารณาสื่อการเรียนการสอน                                  | 4.42                    | 0.75 | มาก       | 5         |
| 5   | มีการประชุมชี้แจงมอบหมายงานก่อนดำเนินงานทุกครั้ง                                                       | 4.50                    | 0.66 | มาก       | 2         |
| 6   | ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ตลอดเวลา                                | 4.46                    | 0.70 | มาก       | 4         |
| 7   | มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบในการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง       | 4.51                    | 0.66 | มากที่สุด | 1         |
| 8   | เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ                              | 4.47                    | 0.65 | มาก       | 3         |
| รวม |                                                                                                        | 4.42                    | 0.61 | มาก       |           |

จากตาราง 4.3 แสดงว่า การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 การรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบในการติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.66) อันดับที่ 2 การประชุมชี้แจงมอบหมายงานก่อนดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.66) อันดับที่ 3 การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.65) อันดับที่ 4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.70) อันดับที่ 5 การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมตัดสินใจพิจารณาสื่อการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.75) อันดับที่ 6



การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.77) อันดับที่ 7 การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมตัดสินใจในการใช้แผนพัฒนาการศึกษา ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.74) และ อันดับที่ 8 การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.76) ตามลำดับ

โดยสรุป แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.61) แสดงว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในขั้นตอนการวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด โดย 3 อันดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด ได้แก่ 1) การรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบในการติดตามและประเมินผล ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.66) 2) การประชุมชี้แจงมอบหมายงานก่อนดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.66) และ 3) การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.65) ผลการประเมินดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกระดับ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดการบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและชุมชนที่มีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้าน “ด้านการเปิดเผยข้อมูล”

| ที่ | การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>“ด้านการเปิดเผยข้อมูล”                       | ระดับการบริหาร<br>n=191 |      |           |           |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|-----------|-----------|
|     |                                                                                                          | $\bar{X}$               | S.D. | ระดับ     | อันดับที่ |
| 9   | มีการเปิดเผยข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนทุกครั้ง                                                      | 4.57                    | 0.62 | มากที่สุด | 1         |
| 10  | มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสม่ำเสมอ                        | 4.47                    | 0.66 | มาก       | 5         |
| 11  | การเผยแพร่ข้อมูลมีแหล่งที่มาของข้อมูลทุกครั้ง                                                            | 4.53                    | 0.61 | มากที่สุด | 2         |
| 12  | มีการปรับปรุงข้อมูลที่เผยแพร่ให้ทันสมัยอยู่เสมอ                                                          | 4.47                    | 0.66 | มาก       | 5         |
| 13  | มีการสื่อสารข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และสื่อสารอย่างเป็นมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง | 4.52                    | 0.66 | มากที่สุด | 3         |
| 14  | ให้ความสำคัญกับการตอบคำถามหรือข้อสงสัยของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดเวลา                                    | 4.48                    | 0.66 | มาก       | 4         |
| รวม |                                                                                                          | 4.51                    | 0.57 | มากที่สุด |           |

จากตาราง 4.4 แสดงว่า การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการเปิดเผยข้อมูล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 การเปิดเผยข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.62) อันดับที่ 2 การเผยแพร่ข้อมูลที่มีแหล่งที่มาทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.61) อันดับที่ 3 การสื่อสารข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และสื่อสารอย่างเป็นมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.66) อันดับที่ 4 ให้ความสำคัญกับการตอบคำถามหรือข้อสงสัยของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดเวลา ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.66) อันดับที่ 5 การเผยแพร่ข้อมูลอย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.66) และ อันดับที่ 6 การปรับปรุงข้อมูลที่เผยแพร่ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.66)

โดยสรุป แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการเปิดเผยข้อมูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.57) แสดงให้เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการให้ข้อมูลที่โปร่งใส ถูกต้อง ชัดเจน และสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การเปิดเผยข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.62) 2) การเผยแพร่ข้อมูลที่มีแหล่งที่มาทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.61) และ 3) การสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเป็นมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.66) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้านด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย”

| ที่ | การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>“ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม<br>ที่ปลอดภัย” | ระดับการบริหาร<br>n=191 |      |           |           |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|-----------|-----------|
|     |                                                                                                                | $\bar{X}$               | S.D. | ระดับ     | อันดับที่ |
| 15  | มีการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ                          | 4.49                    | 0.61 | มาก       | 3         |
| 16  | มีการสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ                               | 4.53                    | 0.61 | มากที่สุด | 1         |
| 17  | มีมาตรการในการลดความเครียดและความกดดันของบุคลากรในสถานที่ทำงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม                        | 4.33                    | 0.71 | มาก       | 7         |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| ที่ | การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>“ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม<br>ที่ปลอดภัย”       | ระดับการบริหาร<br>n=191 |      |           |           |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|-----------|-----------|
|     |                                                                                                                      | $\bar{X}$               | S.D. | ระดับ     | อันดับที่ |
| 18  | มีกระบวนการ ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อ<br>การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ         | 4.43                    | 0.65 | มาก       | 4         |
| 19  | มีมาตรการที่ช่วยลดอุบัติเหตุและเหตุการณ์<br>ไม่คาดคิดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                                            | 4.53                    | 0.57 | มากที่สุด | 1         |
| 20  | สนับสนุนการจัดกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริม<br>ความสุขและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร<br>อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง     | 4.37                    | 0.69 | มาก       | 6         |
| 21  | สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยใน<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สอดคล้องกับความต้องการ<br>ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย | 4.42                    | 0.72 | มาก       | 5         |
| รวม |                                                                                                                      | 4.44                    | 0.56 | มาก       |           |

จากตาราง 4.5 พบว่า การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ มีการสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.61) และมาตรการที่ช่วยลดอุบัติเหตุ และเหตุการณ์ไม่คาดคิดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.57) อันดับที่ 2 การจัดการ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.61) อันดับที่ 3 มีกระบวนการส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.65) อันดับที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.72) อันดับที่ 5 สนับสนุน การจัดกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริมความสุขและแรงจูงใจในการทำงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.69 ) และอันดับที่ 6 มาตรการในการลดความเครียดและความกดดันของ บุคลากรในสถานที่ทำงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ

โดยสรุป แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.56) แสดงให้เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยและ

ความมั่นคงของบุคลากร เมื่อพิจารณารายข้อ 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด ได้แก่ 1) มีการสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.61) 2) มาตรการที่ช่วยลดอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่คาดคิดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.57) และ 2) การจัดการสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.61) ส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจของบุคลากรต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้าน “ด้านความรู้และทักษะ”

| ที่ | การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>“ด้านความรู้และทักษะ”                                                                                      | ระดับการบริหาร<br>n=191 |      |           |           |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|-----------|-----------|
|     |                                                                                                                                                                        | $\bar{X}$               | S.D. | ระดับ     | อันดับที่ |
| 22  | มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด                                                                                                   | 4.52                    | 0.60 | มากที่สุด | 2         |
| 23  | มีความสามารถในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย การดำเนินงาน และแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                              | 4.43                    | 0.66 | มาก       | 9         |
| 24  | มีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจงานที่รับผิดชอบ และการพัฒนาทักษะของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพและต่อเนื่อง | 4.48                    | 0.60 | มาก       | 4         |
| 25  | มีความรู้และทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ                                                                      | 4.53                    | 0.57 | มากที่สุด | 1         |
| 26  | มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษา มาตรฐานการทำงานและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                                                                  | 4.51                    | 0.58 | มากที่สุด | 3         |
| 27  | สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีจากการดำเนินงานทำให้เกิดไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                                                                         | 4.47                    | 0.66 | มาก       | 6         |



ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| ที่ | การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>“ด้านความรู้และทักษะ”             | ระดับการบริหาร<br>n=191 |      |           |           |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|-----------|-----------|
|     |                                                                                               | $\bar{X}$               | S.D. | ระดับ     | อันดับที่ |
| 28  | สามารถสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 4.48                    | 0.62 | มากที่สุด | 4         |
| 29  | มีทักษะในการบริหารความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างเป็นระบบ              | 4.41                    | 0.62 | มาก       | 10        |
| 30  | สามารถติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงที่ชัดเจน     | 4.46                    | 0.61 | มาก       | 7         |
| 31  | มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจนเป็นที่พึงพอใจ   | 4.46                    | 0.66 | มาก       | 7         |
| รวม |                                                                                               | 4.47                    | 0.54 | มาก       |           |

จากตาราง 4.6 พบว่า การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความรู้และทักษะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ความรู้และทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.57) อันดับที่ 2 ความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.60) อันดับที่ 3 การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษามาตรฐานการทำงานและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.58) อันดับที่ 4 สามารถสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.62) และ ความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย และการพัฒนาทักษะของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพและต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.60) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อันดับที่ 6 สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีจากการดำเนินงานทำให้เกิดไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.66) อันดับที่ 7 ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจนเป็นที่พึงพอใจ ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.66) และสามารถติดตามผล และประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.61) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อันดับที่ 9 มีความสามารถในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.66) และอันดับที่ 10 ทักษะในการบริหารความ

เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.62) ตามลำดับ

โดยสรุป แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความรู้และทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.54) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สามารถสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความรู้และทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.57) 2) ความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.60) และ 3) การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษามาตรฐานการทำงานและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.58) ผลการประเมินบ่งบอกได้ว่าผู้บริหารมีความสามารถในการสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนสามารถติดตามและประเมินการทำงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้าน “ด้านการตรวจสอบติดตาม”

| ที่ | การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>“ด้านการตรวจสอบติดตาม”                    | ระดับการบริหาร<br>n=191 |      |       |           |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|-------|-----------|
|     |                                                                                                       | $\bar{X}$               | S.D. | ระดับ | อันดับที่ |
| 32  | เสริมสร้างกระบวนการตรวจสอบติดตามการบริหารงานอย่างเป็นระบบ                                             | 4.42                    | 0.60 | มาก   | 9         |
| 33  | มีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการตรวจสอบติดตามที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม                                  | 4.46                    | 0.57 | มาก   | 4         |
| 34  | มีกระบวนการ ตรวจสอบติดตามสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย                             | 4.43                    | 0.66 | มาก   | 8         |
| 35  | มีการใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบติดตามเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง | 4.47                    | 0.60 | มาก   | 3         |
| 36  | จัดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ                                   | 4.45                    | 0.63 | มาก   | 6         |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ที่ | การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น<br>ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>“ด้านการตรวจสอบติดตาม”                          | ระดับการบริหาร<br>n=191 |      |           |           |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|-----------|-----------|
|     |                                                                                                             | $\bar{X}$               | S.D. | ระดับ     | อันดับที่ |
| 37  | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก    | 4.46                    | 0.65 | มาก       | 4         |
| 38  | มีการรายงานผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบอย่างน้อยปีงบประมาณละ 1 ครั้ง                          | 4.45                    | 0.63 | มาก       | 6         |
| 39  | มีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเปิดเผย                             | 4.51                    | 0.64 | มากที่สุด | 1         |
| 40  | มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ | 4.48                    | 0.59 | มาก       | 2         |
| รวม |                                                                                                             | 4.46                    | 0.54 | มาก       |           |

จากตาราง 4.7 พบว่า การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการตรวจสอบติดตาม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.64) อันดับที่ 2 มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.59) อันดับที่ 3 การใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบติดตามเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.60) อันดับที่ 4 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.65) และมีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการตรวจสอบติดตามที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.57) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อันดับที่ 6 จัดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.63) และการรายงานผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบอย่างน้อยปีงบประมาณละ 1 ครั้ง ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.63) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อันดับที่ 8 กระบวนการตรวจสอบติดตามสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.66) และอันดับที่ 9 เสริมสร้างกระบวนการตรวจสอบติดตามการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.60) ตามลำดับ

โดยสรุป แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการตรวจสอบติดตาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.54) แสดงให้เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1) ช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเปิดเผย ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.64) 2) มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.59) และ 3) การใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบติดตามเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.60) ซึ่งผลการประเมินชี้ให้เห็นว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการด้านการตรวจสอบติดตามอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ สามารถนำข้อเสนอแนะและข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาปรับปรุงงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 4.2.3 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

##### 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งเน้นการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทและประสบการณ์ตรงในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน ได้แก่ เพศชาย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 71 และเพศหญิง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 29 ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 คน คิดเป็นร้อยละ 56 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น 2 คน คิดเป็นร้อยละ 22 จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 แห่ง ที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด ได้แก่ 1) เทศบาลนครมาบตาพุด 2) เทศบาลตำบลน้ำคอก 3) เทศบาลตำบลมาบตาพุดพัฒนา 4) องค์การบริหารส่วนตำบลตะพง 5) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง 6) องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาขวัญ 7) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว 8) องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม และ 9) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

##### 2) การวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) ด้านความรู้และทักษะ และ 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครอง



ส่วนท้องถิ่น และบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 9 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลนครมาบตาพุด 2) เทศบาลตำบลน้ำคอก 3) เทศบาลตำบลมาบตาพุดพัฒนา 4) องค์การบริหารส่วนตำบลตะพง 5) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง 6) องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาขวัญ 7) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว 8) องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม และ 9) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) และการคิดแบบแตกต่าง (Divergent) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละองค์ประกอบ โดยกำหนดเกณฑ์ว่าความคิดเห็นที่มีความสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 77.78 ขึ้นไป (7 คนขึ้นไป) ถือว่า “ประเด็นร่วม” และความคิดเห็นที่แตกต่างกันตั้งแต่ร้อยละ 33.33 ลงมา (3 คนลงมา) ถือเป็น “ประเด็นแตกต่าง” ดังแสดงในตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.8** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) “ด้านการมีส่วนร่วม”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหารฯ<br>“ด้านการมีส่วนร่วม”                      | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                                      | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |        |               |
| 1   | การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมและติดตามพัฒนาการเด็ก          | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 2   | บทบาทครูในการส่งเสริมพัฒนาการและสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 3   | การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ                         | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 4   | การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วม                      | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ |   | 77.78  | 4*            |
| 5   | การติดตามประเมินผลและพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                   | ✓                               |   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - |   | ✓ | 66.67  | 6             |
| 6   | การสนับสนุนจากภาคเอกชนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กและประชาสัมพันธ์      | -                               | ✓ | ✓ | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 77.78  | 4*            |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านการมีส่วนร่วม”                                            | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                                                           | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |        |               |
| 7   | บทบาทภาครัฐและท้องถิ่น<br>ในการสนับสนุนทรัพยากร<br>และยกระดับคุณภาพศูนย์<br>พัฒนาเด็กเล็ก | -                               | ✓ | - | ✓ | ✓ | ✓ | - |   | ✓ | 55.56  | 7             |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมและติดตามพัฒนาการเด็ก คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 2 บทบาทครูในการส่งเสริมพัฒนาการและสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วม คิดเป็นร้อยละ 77.78 และประเด็นที่ 5 การสนับสนุนจากภาคเอกชนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กและประชาสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 77.78 รายละเอียดดังนี้

1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมและติดตามพัฒนาการเด็ก ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยจัดให้มีการประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน (ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง) เพื่อแจ้งนโยบายการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แจ้งหลักสูตรการเรียนการสอน และให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม หลักสูตรการเรียนการสอน ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันแก้ไขปัญหา และเสนอแนะแนวทางต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ผู้ปกครองสามารถมีส่วนร่วมได้หลายรูปแบบ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรม การให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น การเป็นอาสาสมัคร การเข้าร่วมการประชุม และการติดตามพัฒนาการของเด็ก"

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมเปิดบ้านวิชาการ เพื่อเผยแพร่ผลงานของนักเรียนและครูสู่ชุมชน และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ผู้ปกครองนับว่าเป็นหัวใจหลักในการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครองต้องเข้ามามีบทบาทในฐานะผู้ที่ช่วยสะท้อนปัญหาและความต้องการ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเด็ก หรือกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ พร้อมทั้งช่วยสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ผู้ปกครองและประชาชนในชุมชน เข้ามามีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นโดยการให้ผู้ปกครองร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น กิจกรรมงานวิชาการ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก และเปิดโอกาสให้เด็กแสดงศักยภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ตรงกับความต้องการของเด็กและครอบครัว รวมถึงการติดตามและประเมินผล..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ผู้แทนผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยร่วมวางแผน สนับสนุน และติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง หมายถึง การเข้าร่วมประชุม วางแผนกิจกรรมและหลักสูตร ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามประเมินพัฒนาการเด็ก และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์ เพื่อช่วยพัฒนาและบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของเด็ก ครอบครัว และสร้างความร่วมมือกับชุมชน

**2) บทบาทครูในการส่งเสริมพัฒนาการและสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดให้ครูผู้ดูแลเด็กออกเยี่ยมบ้านนักเรียนแบบ 100% เพื่อสอบถามปัญหาการเรียน ติดตามสิ่งแวดล้อมและสภาพความเป็นอยู่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจเด็กนักเรียน และเพื่อสร้างความไว้วางใจและส่งเสริมความร่วมมือในการดูแลเด็กต่อไป..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ครู มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัย การให้โอกาสเด็กได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริง และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ครู มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความสัมพันธ์ระหว่างเด็ก ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก การที่ครูมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของเด็ก และแสดงความรักความเมตตา จะช่วยส่งเสริมให้เด็กมีความภาคภูมิใจในตนเองและกล้าแสดงออก นอกจากนี้ ครูยังมีหน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กในทุกๆ ด้าน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ครู เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักในการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเข้าร่วมในการประชุม วางแผนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้ปกครอง ซึ่งครูเป็นผู้สะท้อนปัญหาของผู้อยู่ในกระบวนการการเรียนการสอนว่ามีปัญหาใดเกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง เพื่อมีการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ครูนั้นว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูมีบทบาทในการเปิดกว้างรับฟังข้อเสนอแนะ รับฟังการแสดงความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำมาพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ตรงกับความต้องการของเด็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ครูมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง และส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติและพัฒนาการของเด็ก รวมถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็กแต่ละคน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...ครู เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญยิ่งในการในการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูเป็นผู้ประสานงานกับทุกภาคส่วน ต้องมีการสื่อสารที่ดี มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ดูแลเด็กให้มีการพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของเด็ก โดยเฉพาะในช่วงวัยเด็กเล็ก ซึ่งเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การดูแลที่เหมาะสมจะช่วยให้เด็กเติบโตอย่างสมบูรณ์และมีพัฒนาการที่ดี สิ่งเหล่านี้จะสะท้อนความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างชัดเจน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)



"...บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ปฏิบัติตาม แนวทางที่กำหนด และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการดูแลเด็ก มีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล ตรวจสอบการดำเนินงานของตนเอง และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง มีส่วนร่วมในการ รับผลประโยชน์ รู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพ และได้รับขวัญกำลังใจในการทำงาน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ครู เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูต้องมีการสื่อสารที่ดีและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน และ ต้องดูแลเด็กให้มีการพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในช่วงวัย เด็กเล็ก ซึ่งเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การดูแลอย่างเหมาะสมจะช่วยให้เด็กเติบโต สมบูรณ์และมีพัฒนาการที่ดี..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า บทบาทครูในการส่งเสริมพัฒนาการและสร้างความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การดูแลและส่งเสริมพัฒนาการเด็กในทุกด้าน สร้างความสัมพันธ์และ ความเชื่อมั่นกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นผู้ประสานงานและสื่อสาร รับฟังข้อเสนอแนะ พร้อมมี ส่วนร่วมในการวางแผนและบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อสร้างบรรยากาศเรียนรู้ที่อบอุ่น ปลอดภัย และส่งเสริมการเติบโตของเด็กอย่างเหมาะสม

**3) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 6 คน ข้อความ

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้มีการประชุม คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภาคเรียนละไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง หรือปีการศึกษาละไม่ น้อยกว่า 4 ครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดนโยบาย กำหนดทิศทาง การดำเนินงาน กำกับดูแลและเสนอแนะให้ความคิดเห็น อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1 , สัมภาษณ์เชิงลึก, 2568)

"...ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการสร้างความเชื่อมั่นนี้ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากร ทุกระดับ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดประชุมคณะกรรมการ บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นประจำ โดยผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบทบาทหน้าที่ในการการ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานที่ กำหนด มีการวางแผน กำหนดแนวทาง และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ครู เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักในการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเข้าร่วมในการประชุม วางแผนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้ปกครอง ซึ่งครูเป็นผู้สะท้อนปัญหาของผู้อยู่ในกระบวนการการเรียนการสอนว่ามีปัญหาใดเกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง เพื่อมีการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ครูมีบทบาทในการเปิดกว้างรับฟังข้อเสนอแนะ รับฟังการแสดงความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำมาพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ตรงกับความต้องการของเด็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น มีบทบาทในการผลักดันให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด มีการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนา รวมถึงติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...ผู้นำชุมชน ผู้แทนจากชุมชน หน่วยงานต่างๆ มีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน, หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, ศึกษาธิการ, นักวิชาการศึกษา, ตัวแทนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, อสม., ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนจากศาสนสถาน ผู้แทนจากสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้แทนจากชุมชน ซึ่งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน โดยมีบทบาทในการวางแผน ให้คำปรึกษา ติดตามผล และประสานงานต่าง ๆ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...ผู้ปกครอง ประชาชนในชุมชน เข้ามามีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นโดยการให้ผู้ปกครองร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นตัวแทนเสนอความต้องการของผู้ปกครอง รวมถึงรับรู้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสามารถสื่อสารกับผู้ปกครองคนอื่นได้ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย และส่งเสริมพัฒนาการของเด็กเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรดูแลให้ศูนย์ฯ มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการดูแลและจัดการเด็กปฐมวัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในที่นี้หมายความว่ารวมถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นักวิชาการศึกษา ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนจากชุมชน มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีบทบาทในการวางแผน สนับสนุน และติดตามการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีหน้าที่หลักในการให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหา และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ หมายถึง การจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อวางแผน กำหนดนโยบาย ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ศูนย์ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของเด็ก ครอบครัว และชุมชน

**4) การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วม** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 7 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันแก้ไขปัญหา และเสนอแนะแนวทางต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน และการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง จะช่วยสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการเปิดเผยข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความโปร่งใส สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนต้องร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยกันสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละด้านเพื่อช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหอย่างถูกต้อง ตรงจุดตรงประเด็น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ครู / บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรนับว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูมีบทบาทในการเปิดกว้างรับฟังข้อเสนอแนะ รับฟังการแสดงความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำมาพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ตรงกับความต้องการของเด็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...การสร้างเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องอาศัยการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงการแสดงให้เห็นถึงคุณภาพและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มีหน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและชุมชน โดยการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร รับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...การสร้าง ความเชื่อมั่น คือ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อความโปร่งใส สร้างความเข้าใจ ผู้บริหารควรดูแลให้ศูนย์ฯ มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้และการพัฒนาการของเด็ก ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการดูแลและจัดการเด็กปฐมวัย อีกทั้งมีส่วนร่วมในการกำกับดูแล สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยเน้นการสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใส และให้ความสำคัญกับการเติบโตของบุคลากรทุกคน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็น รับฟังอย่างจริงจัง และแจ้งข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ

**5) การสนับสนุนจากภาคเอกชนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กและประชาสัมพันธ์**  
ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 7 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...หน่วยงานเอกชน มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสนับสนุนด้านต่างๆ เช่น การประเมินคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หน่วยงานเอกชนสามารถมีส่วนร่วมได้หลากหลายวิธี การประเมินและติดตามคุณภาพการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนด้านงบประมาณ และทรัพยากร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...หน่วยงานเอกชน มีบทบาทในการสนับสนุนงบประมาณ / วัสดุอุปกรณ์ บริจาคของเล่นที่ปลอดภัยเสริมพัฒนาการ จัดหาสื่อการเรียนรู้ เช่น หนังสือนิทาน อุปกรณ์กีฬา สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสุขอนามัย เช่น เครื่องฟอกอากาศ เจลล้างมือ หน้ากากอนามัย ร่วมจัดกิจกรรมเสริมพัฒนาการเด็ก เช่น สอนวาดรูป สอนดนตรี ทั้งนี้ยังสามารถช่วยส่งเสริมความปลอดภัยและสุขอนามัย โดยการติดตั้งกล้องวงจรปิด กันรั้วรอบขอบชิดให้กับเด็ก และที่สำคัญหน่วยงานเอกชนสามารถช่วยประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านสื่อของบริษัทเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นได้อีกทางหนึ่งด้วย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...หน่วยงานเอกชน มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยสามารถมีส่วนร่วมได้หลากหลายวิธี เช่น การสนับสนุนด้านวิชาการ การบริจาค การพัฒนาบุคลากร และการประเมินคุณภาพ การส่งบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมาช่วยฝึกอบรมครูผู้ดูแลเด็ก หรือจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)



"...ภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณ สิ่งของ เช่น มอบทุนการศึกษาให้เด็ก บริจาคสิ่งของให้เด็ก มอบอุปกรณ์การเรียนต่างๆ เพื่อพัฒนาเด็กอีกทางหนึ่ง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...ภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณ สิ่งของ เช่น มอบทุนการศึกษาให้เด็ก บริจาคสิ่งของให้เด็ก มอบอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ และมอบงบประมาณในการปรับปรุงอาคารเรียน ห้องน้ำ ห้องส้วมต่าง ๆ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากภาคเอกชนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กและประชาสัมพันธ์ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อุปกรณ์การเรียน และสิ่งของต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาการเด็กและบุคลากรผ่านการจัดกิจกรรม ผูกอบรม และการประเมินคุณภาพ พร้อมทั้งช่วยประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและพัฒนาศูนย์อย่างมีประสิทธิภาพ

**ตารางที่ 4.9** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงการแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) “ด้านการมีส่วนร่วม”

| ที่ | เค้าโครงการแนวทางการบริหาร<br>“ด้านการมีส่วนร่วม”                    | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                                      | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |        |               |
| 1   | การเยี่ยมบ้านเด็กเพื่อดูแลและพัฒนาความสัมพันธ์                       | ✓                               | - | - | - | - | - | - | - | - | 11.11  | 1             |
| 2   | การสนับสนุนและใช้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรเกษียณ                       | ✓                               | - | - | - | - | - | - | - | - | 11.11  | 1*            |
| 3   | บทบาทผู้แทนศาสนาและกลุ่มอาชีพในการส่งเสริมคุณธรรมและสนับสนุนการศึกษา | -                               | - | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | - | 33.33  | 3             |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เค้าโครงการแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นประโยชน์ จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ การสนับสนุนและใช้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรเกษียณ คิดเป็นร้อยละ 11.11 รายละเอียดดังนี้

1) การสนับสนุนและใช้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรเกษียณ ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 1 คน ข้อความดังต่อไปนี้

“...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เชิญบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20-30 ปี และยังเป็นผู้ประสบความสำเร็จด้านการทำงาน มาเป็นที่ปรึกษาเป็นผู้แนะนำและถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา โดยนำมาประกอบการบริหารจัดการ ส่งผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชื่อมั่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อีกระดับหนึ่ง”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การสนับสนุนและใช้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรเกษียณ หมายถึง การใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจากบุคลากรที่เกษียณอายุราชการและมีประสบความสำเร็จในงานด้านการศึกษา มาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**ตารางที่ 4.10** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) “ด้านการเปิดเผยข้อมูล”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านการเปิดเผยข้อมูล”                                | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                                                  | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |        |               |
| 1   | การเปิดเผยข้อมูลพื้นฐาน<br>และช่องทางติดต่อสื่อสาร                               | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 2   | การเปิดเผยข้อมูลด้าน<br>งบประมาณของศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็ก                        | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 3   | การเปิดเผยข้อมูลด้าน<br>การศึกษาและผลการประเมิน<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก         | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 4   | การเปิดเผยข้อมูลด้าน<br>สุขภาพและมาตรการความ<br>ปลอดภัยของศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็ก | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 5   | ช่องทางการสื่อสารและการ<br>เปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส                             | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 6   | การจัดทำรายงานและสื่อ<br>เผยแพร่เพื่อความโปร่งใส                                 | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | 88.89  | 8*            |

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านการเปิดเผยข้อมูล”                          | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                                            | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |        |               |
| 7   | การรับฟังความคิดเห็นและ<br>เปิดโอกาสให้แสดงความ<br>ความเห็น                | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | 66.67  | 6             |
| 8   | กิจกรรมเปิดบ้านเพื่อ<br>เผยแพร่ข้อมูลและเสริมสร้าง<br>ความสัมพันธ์กับชุมชน | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ | - | ✓ | - | 66.67  | 6*            |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของ  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบบรรจบกัน  
(Convergent) ด้านการเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 6 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 การเปิดเผยข้อมูล  
พื้นฐานและช่องทางติดต่อสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 2 การเปิดเผยข้อมูลด้านงบประมาณ  
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 3 การเปิดเผยข้อมูลด้านการศึกษาและผลการ  
ประเมินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลด้านสุขภาพและ  
มาตรการความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 5 ช่องทางการสื่อสาร  
และการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ 100 และประเด็นที่ 6 การจัดทำรายงานและสื่  
เผยแพร่เพื่อความโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ 100 และมี 1 ประเด็น ซึ่งไม่อยู่ในเกณฑ์กำหนดร้อยละ 33  
ลงมา ที่ผู้วิจัยมีความสนใจและพิจารณาเห็นว่ามีความน่าสนใจ ได้แก่ กิจกรรมเปิดบ้านเพื่อเผยแพร่ข้อมูล  
และเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รายละเอียดดังนี้

1) การเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานและช่องทางติดต่อสื่อสาร ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้  
ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรเปิดเผยข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ  
อย่างชัดเจน ผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลทั่วไปที่ช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย  
สะดวก และรับรู้ข้อมูลร่วมกัน"

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น ชื่อศูนย์, ที่อยู่, เบอร์โทรศัพท์,  
และข้อมูลการติดต่ออื่น ๆ สังกัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หน่วยงาน  
ราชการ) จำนวนเด็กเล็กที่อยู่ในความดูแล วัน / เวลาทำการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประวัติความ  
เป็นมาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลทั่วไป ตลอดจนข้อมูลเด็ก ข้อมูลบุคลากรครูที่เกี่ยวข้องกับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเปิดเผยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร ครูและ บุคลากร แผนการดำเนินงาน, นโยบาย, ข้อมูลการติดต่อ และช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลทั่วไป เช่น จำนวนเด็กทั้งหมดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แยกตาม ชั้นเรียน / ช่วงอายุของเด็ก ข้อมูลของครูและบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วุฒิกการศึกษาของครู ประสบการณ์ทำงานของครู กำหนดการเปิดปิดภาคเรียน เวลาเปิด-ปิด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อมูลบุคลากร ประสบการณ์การทำงานและความเชี่ยวชาญของบุคลากร ข้อมูลการดำเนินงาน หลักสูตรการเรียนการสอน แผนการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมุ่งเน้นเปิดเผยข้อมูลทั่ว โดยยึดหลักเปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นข้อยกเว้นหลักสูตรการเรียนการสอน ผลการประเมินคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการประเมินพัฒนาการเด็ก มาตรการด้านความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อมูลทั้งหมดนี้ ต้องเป็นไปตามระเบียบและสามารถตอบข้อซักถามได้..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลติดต่อ เช่น ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, ที่ตั้ง, เบอร์โทรศัพท์, ประวัติ ความเป็นมาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปรัชญาและวิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร ครู และ บุคลากร, แผนการดำเนินงาน, นโยบาย, ข้อมูลการติดต่อ การรับสมัครเรียน และช่องทางการรับเรื่อง ร้องเรียน....."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานและช่องทางติดต่อสื่อสาร หมายถึง การ แจ้งข้อมูลพื้นฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น ชื่อ ที่อยู่ เบอร์ติดต่อ จำนวนเด็ก บุคลากร แผนงาน และนโยบาย ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบอย่างชัดเจนและเข้าถึงง่าย ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อ สร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2) การเปิดเผยข้อมูลด้านงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งประเด็นนี้มี ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ข้อมูลด้านงบประมาณ เช่น รายได้-ค่าใช้จ่ายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งบการเงิน งบประมาณการจัดสรรอาหารกลางวัน งบประมาณการจัดสรรอาหารเสริม (นม) งบประมาณการ



จัดสรรค่าจัดการเรียนการสอน (รายหัว) งบประมาณค่าหนังสือเรียน งบประมาณค่าอุปกรณ์การเรียน งบประมาณค่าเครื่องแบบนักเรียน งบประมาณค่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน งบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างต่าง ๆ ควรเปิดเผยอย่างโปร่งใส โดยจัดสรรให้สอดคล้องกับจำนวนนักเรียน ต้องมีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลด้านงบประมาณ แหล่งที่มาของงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ รายงานทางการเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลด้านงบประมาณ ข้อมูลทั่วไป ตลอดจนข้อมูลเด็ก ข้อมูลบุคลากรครู และข้อมูลด้านผลการประเมินต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลทางการเงิน เช่น การจัดสรรงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น งบประมาณ การจัดสรรอาหารกลางวัน งบประมาณการจัดสรรอาหารเสริม (นม) โดยจัดสรรให้สอดคล้องกับจำนวนนักเรียน ต้องมีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลด้านงบประมาณและการใช้จ่าย เช่น งบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาล / ท้องถิ่น / เอกชน งบประมาณการจัดสรรค่าสื่อการเรียนการสอน งบประมาณการจัดสรรอาหารกลางวัน งบประมาณการจัดสรรค่าอาหารเสริม (นม) และข้อมูลการใช้จ่ายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นรายเดือน / รายไตรมาส / รายปี เป็นต้น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลด้านการเงิน งบประมาณและการบริหารจัดการด้านการเงิน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องมีการเปิดเผยข้อมูล เช่น ข้อมูลการจัดสรรงบประมาณ รายรับ-รายจ่าย ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย การจัดซื้อจัดจ้าง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...งบประมาณ เช่น งบประมาณที่ได้รับและรายรับ-รายจ่ายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลการจัดสรรงบประมาณ รายรับ-รายจ่าย ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย การจัดซื้อจัดจ้าง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การเปิดเผยข้อมูลด้านงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ข้อมูลงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องเปิดเผยแหล่งที่มา รายรับ-รายจ่าย การจัดสรรงบประมาณ และการใช้จ่ายอย่างโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3) การเปิดเผยข้อมูลด้านการศึกษาและผลการประเมินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ข้อมูลด้านการศึกษา เช่น แผนพัฒนาการศึกษา ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แผนการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ผลการเรียนรู้ และครอบคลุมถึงนโยบายการบริหาร วัสดุทัศนั พันธกิจ และกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลด้านการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้แก่เด็ก สื่อการเรียนรู้ที่ใช้..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลที่เปิดเผยต้องเข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน อาจเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แผนพัฒนาการศึกษา รวมถึงข้อมูลด้านการเรียนการสอน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลด้านวิชาการ เช่น หลักสูตรการเรียนการสอน, แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้, ผลการประเมินพัฒนาการเด็ก และผลการประเมินคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลด้านวิชาการ / แผนงาน / กิจกรรม เช่น หลักสูตรการเรียนการสอน แผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ผลการประเมินพัฒนาการเด็ก ผลการประเมินคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลการดำเนินงาน หลักสูตรการเรียนการสอน แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...หลักสูตรการเรียนการสอน ผลการประเมินคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการประเมินพัฒนาการเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลการเรียนการสอน เช่น หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตารางกิจกรรมประจำวันและแผนการจัดประสบการณ์ สื่อการเรียนรู้และอุปกรณ์ที่ใช้ ผลการประเมินพัฒนาการของเด็กรายบุคคล..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลด้านการศึกษา เช่น แผนพัฒนาการศึกษา ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แผนการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ผลการเรียนรู้ และครอบคลุมถึงนโยบายการบริหาร วัสดุทัศนั พันธกิจ หลักสูตรการเรียนการสอน แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ผลการประเมินพัฒนาการเด็ก และผลการประเมินคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การเปิดเผยข้อมูลด้านการศึกษาและผลการประเมินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับแผนพัฒนาการศึกษา หลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ผลการวัดและประเมินพัฒนาการของเด็ก รวมถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และผลการประเมินคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจและติดตามการดำเนินงานได้อย่างโปร่งใสและชัดเจน

4) การเปิดเผยข้อมูลด้านสุขภาพและมาตรการความปลอดภัย ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...เปิดโอกาสให้คณะกรรมการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครองชุมชน เข้ามาดูกระบวนการขั้นตอนการประกอบอาหารของผู้รับจ้าง อาหารสะอาด ถูกสุขลักษณะ เพียงพอต่อความต้องการของเด็กและได้รับสารอาหารครบ 5 หมู่ โดยคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครองชุมชนผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเข้ามาตรวจสอบเป็นประจำ อีกทั้งยังเปิดเผยการดูแลสุขภาพเด็ก และข้อมูลเกี่ยวกับความเจ็บป่วยของเด็กอีกด้วย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัย มาตรการด้านสุขอนามัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การดูแลสุขภาพของเด็กเล็ก การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเด็ก การจัดการเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...การสร้างมาตรการความปลอดภัยต่อเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กหรืออาคารสถานที่..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัย เช่น มาตรการด้านความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การดูแลสุขภาพเด็ก และข้อมูลเกี่ยวกับความเจ็บป่วยของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัย เช่น มาตรการด้านความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, การดูแลสุขภาพเด็ก และข้อมูลเกี่ยวกับความเจ็บป่วยของเด็ก รายงานเหตุการณ์สำคัญ เช่น อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับเด็ก ผลการตรวจสุขภาพของเด็ก เป็นต้น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของเด็ก มาตรการความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การตรวจสอบและประเมินความปลอดภัยของสถานที่และอุปกรณ์..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...มาตรการด้านความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อมูลทั้งหมดนี้ต้องเป็นไปตามระเบียบและสามารถตอบข้อซักถามได้..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัย เช่น ข้อมูลด้านสุขอนามัยของเด็กและบุคลากร มาตรการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ข้อมูลเกี่ยวกับอาหารกลางวันจัดให้เด็ก

การดูแลความปลอดภัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งอาคารสถานที่ และกิจกรรมต่าง ๆ ข้อมูลการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการติดต่อสถานพยาบาล..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัย เช่น มาตรการด้านความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การเปิดเผยข้อมูลด้านสุขภาพและมาตรการความปลอดภัย หมายถึง การเปิดเผยมาตรการดูแลสุขอนามัย ความปลอดภัยของเด็ก บุคลากร และสถานที่ การจัดการอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ รวมถึงการป้องกันอุบัติเหตุและแจ้งข้อมูลความเจ็บป่วยอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**5) ช่องทางการสื่อสารและการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...บอร์ดประชาสัมพันธ์ ติดประกาศข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรรับทราบ บริเวณบอร์ดประชาสัมพันธ์ที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน การประชุมผู้ปกครอง มีการจัดการประชุมผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองรับทราบ การใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เว็บไซต์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แอปพลิเคชัน Facebook หรือแอปพลิเคชัน Line ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองสามารถแสดงความคิดเห็น หรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...เว็บไซต์ของหน่วยงานต้นสังกัด เว็บไซต์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เอกสารเผยแพร่ ข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาจถูกเผยแพร่ในรูปแบบของเอกสารต่าง ๆ เช่น รายงานประจำปี แผ่นพับ หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ช่องทางอื่น ๆ เช่น การประชุมผู้ปกครอง การจัดการกิจกรรมเปิดบ้านวิชาการ (Open House) การจัดนิทรรศการ หรือการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาตาขวัญ มีการจัดประชุมผู้ปกครอง มีการใช้แอปพลิเคชัน Line , Facebook ,เว็บไซต์ มีการจัดทำเอกสารรายงานสรุปข้อมูลต่างๆ เช่น แผ่นพับ คู่มือ รายงานประจำปี จดหมายข่าว รวมทั้งการติดต่อสื่อสารโดยตรง เช่น โทรศัพท์ ตู้รับฟังความคิดเห็น หรืออีเมลล์"

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...การประชุมผู้ปกครอง มีการจัดการประชุมผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็ก การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แผนการจัดการศึกษา และผลการประเมินต่าง ๆ การติดประกาศผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แผนพัฒนาการศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ รางวัลที่ได้รับ และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง บริเวณที่ผู้ปกครองและประชาชนสามารถมองเห็นได้ง่าย เช่น หน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือบริเวณที่ผู้ปกครองมารับ-ส่งเด็ก การใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง แอปพลิเคชัน Facebook



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านแลง บ้านตะเกราทอง หรือแอปพลิเคชัน Line ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองสามารถแสดงความคิดเห็น หรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ การจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละภาคเรียน หรือแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำเสนอต่อผู้ปกครองและชุมชน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...การประชุมผู้ปกครอง มีการจัดการประชุมผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็ก การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แผนการจัดการศึกษา และผลการประเมินต่าง ๆ การประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดการประชุมปีการศึกษาละ 2 ครั้ง เพื่อแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เปิดเผยงบประมาณด้านรายรับ-รายจ่าย แผนพัฒนาต่าง ๆ บอร์ดประชาสัมพันธ์ ติดประกาศผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แผนพัฒนาการศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ รางวัลที่ได้รับ และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง บริเวณที่ผู้ปกครองและประชาชนสามารถมองเห็นได้ง่าย เช่น หน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือบริเวณที่ผู้ปกครองมารับ-ส่งเด็ก การใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของเทศบาล แอปพลิเคชัน Facebook ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือแอปพลิเคชัน Line ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก Line กลุ่มผู้ปกครอง เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองสามารถแสดงความคิดเห็น หรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ การจัดทำรายงาน / แผ่นพับ / จดหมายข่าว การจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละภาคเรียนหรือแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำเสนอต่อผู้ปกครอง และ ชุมชน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...เว็บไซต์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล จะเป็นช่องทางที่เข้าถึงได้ง่ายและสะดวกสำหรับผู้ปกครอง บอร์ดประชาสัมพันธ์ การติดตั้งบอร์ดประชาสัมพันธ์ที่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือสถานที่ที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้ผู้ปกครองที่มาติดต่อ หรือรับ-ส่งบุตรหลานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทันที การประชุมผู้ปกครอง การจัดประชุมผู้ปกครองเป็นประจำ จะเป็นโอกาสที่ดีในการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง เอกสารเผยแพร่ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ เช่น แผ่นพับ หรือหนังสือแนะนำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก็เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่สามารถใช้ในการให้ข้อมูล การจัดกิจกรรมเปิดบ้าน การจัดกิจกรรมเปิดบ้านให้ผู้ปกครองได้เข้าชม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสอบถามข้อมูลต่างๆ จะช่วยสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล, เปิดเผยข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน Line กลุ่มผู้ปกครอง, เปิดเผยข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน Line กลุ่มคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, เปิดเผยข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน Facebook องค์การบริหารส่วนตำบล, เปิดเผยข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน Facebook ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, เปิดเผยข้อมูลผ่านจอ LED บริเวณหน้าองค์การบริหารส่วนตำบล และติดบอร์ดประชาสัมพันธ์บริเวณหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ในทุกขั้นตอนและสร้างความโปร่งใส..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...ช่องทางออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก (Facebook) ขององค์การบริหารส่วนตำบล, เฟซบุ๊ก (Facebook) ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, เว็บไซต์ของหน่วยงานต้นสังกัด (องค์การบริหารส่วนตำบล), แอปพลิเคชัน Line (กลุ่มผู้ปกครอง), Line OA (กลุ่มประชาชน) ป้ายประกาศ / บอร์ดประชาสัมพันธ์การติดตั้งป้ายประกาศที่ศูนย์ฯ หรือบริเวณใกล้เคียง เพื่อแจ้งข้อมูลสำคัญ เช่น ข้อมูลติดต่อ กิจกรรม วันหยุด ระเบียบการต่าง ๆ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ จอ LED ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ผ่าน จอ LED บริเวณหน้าองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อแสดงผลงาน กิจกรรมการเรียนการสอน เมนูอาหารประจำวัน และข้อมูลอื่น ๆ การประชุม / อบรม การจัดประชุมผู้ปกครอง หรือการอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย เพื่อสร้างความเข้าใจและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเยี่ยมบ้าน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...การประชุมผู้ปกครอง จัดขึ้นภาคเรียนละ 1 ครั้ง สม่่าเสมอ เพื่อแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองรับทราบ การใช้ช่องทางออนไลน์ เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล, เปิดเผยข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน Line กลุ่มผู้ปกครอง, เปิดเผยข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน Line กลุ่มคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, เปิดเผยข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน Facebook ของเทศบาล, เปิดเผยข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน Facebook ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, เปิดเผยข้อมูลผ่านจอ LED บริเวณหน้าเทศบาล และติดบอร์ดประชาสัมพันธ์บริเวณหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ในทุกขั้นตอนและสร้างความโปร่งใสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การประชุมประชาคม แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการรับสมัครเรียน แจ้งสิทธิที่เด็กจะได้รับ แจ้งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า ช่องทางการสื่อสารและการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส หมายถึง ช่องทางเปิดเผยข้อมูลของศูนย์เด็กเล็กผ่านกระบวนการและสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สร้างความเชื่อมั่นระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครองและชุมชน เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ การประชุมผู้ปกครอง เว็บไซต์และแอปพลิเคชัน Facebook Line เอกสารรายงาน และกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

**6) การจัดทำรายงานและสื่อเผยแพร่เพื่อความโปร่งใสซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 8 คน ข้อความดังต่อไปนี้**

"...ควรเปิดเผยข้อมูลด้านงบประมาณ เช่น รายได้-ค่าใช้จ่ายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งบการเงิน งบประมาณการจัดสรรอาหารกลางวัน และงบประมาณอื่น ๆ อย่างโปร่งใส โดยจัดสรรให้สอดคล้องกับจำนวนนักเรียน ต้องมีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...เอกสารเผยแพร่ ข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาจถูกเผยแพร่ในรูปแบบของเอกสารต่าง ๆ เช่น รายงานประจำปี แผ่นพับ หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...มีการจัดทำเอกสารรายงานสรุปข้อมูลต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ คู่มือ รายงานประจำปี จดหมายข่าว รวมทั้งการติดต่อสื่อสารโดยตรง เช่น โทรศัพท์ ตู้รับฟังความคิดเห็น หรืออีเมลล์..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...การจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละภาคเรียนหรือแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำเสนอต่อผู้ปกครองและชุมชน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...การจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละภาคเรียนหรือแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำเสนอต่อผู้ปกครองและชุมชน จัดทำรายงาน/แผ่นพับ/จดหมายข่าว..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...เอกสารเผยแพร่ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ เช่น แผ่นพับ หรือหนังสือ แนะนำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่สามารถใช้ในการให้ข้อมูล..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...การเปิดเผยข้อมูลผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล, แอปพลิเคชัน Line กลุ่มผู้ปกครอง, แอปพลิเคชัน Facebook ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, จอ LED บริเวณหน้าองค์การบริหารส่วนตำบล วารสารสัมพันธ์ของอบต. ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...โดยมีการจัดทำแผ่นพับหรือสารสัมพันธ์มอบให้กับผู้ปกครองด้วย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การจัดทำรายงานและสื่อเผยแพร่เพื่อความโปร่งใส หมายถึง การรวบรวมข้อมูลสำคัญของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำเสนอในรูปแบบรายงาน แผ่นพับ หรือจดหมายข่าว พร้อมเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองและชุมชน

ผลการวิเคราะห์ ค่าโครงการแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการเปิดเผยข้อมูล มีจำนวนร้อยละ 66.67 ซึ่งไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดเกณฑ์ไว้ แต่ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ กิจกรรมเปิดบ้านเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน รายละเอียดดังนี้

**1) กิจกรรมเปิดบ้านเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน**  
ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน ร้อยละ 66.67 ข้อความดังต่อไปนี้

"...การประชุมผู้ปกครอง มีการจัดการประชุมผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองรับทราบ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน Facebook และ Line ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ช่องทางการเปิดเผยข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ การประชุมผู้ปกครอง การจัดกิจกรรมเปิดบ้านวิชาการ (Open House) และการจัดนิทรรศการ เพื่อให้ผู้ปกครองได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประชุมผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ และใช้แอปพลิเคชัน Line, Facebook และเว็บไซต์ในการสื่อสาร นอกจากนี้ยังจัดทำเอกสารรายงานสรุปข้อมูล เช่น แผ่นพับ คู่มือ รายงานประจำปี และจดหมายข่าว เพื่อให้ข้อมูลถึงผู้ปกครองอย่างครบถ้วน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...การประชุมผู้ปกครองมีการจัดอย่างสม่ำเสมอเพื่อแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กและผลการประเมินต่าง ๆ รวมทั้งแผนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นอกจากนี้ยังใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์และแอปพลิเคชัน Facebook และ Line ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองแสดงความคิดเห็น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...การประชุมผู้ปกครองเป็นโอกาสดีในการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมเปิดบ้านให้ผู้ปกครองได้เข้าชมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสอบถามข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...การประชุมผู้ปกครองและการอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย เป็นช่องทางสำคัญในการสร้างความเข้าใจและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการจัดกิจกรรมเปิดบ้านและการเยี่ยมบ้านเพื่อรับฟังความคิดเห็นเป็นรายบุคคล..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า กิจกรรมเปิดบ้านเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง ช่องทางสำคัญที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้ในการสื่อสาร แจ้งข้อมูล และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือระหว่างศูนย์กับผู้ปกครอง รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



**ตารางที่ 4.11** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก  
การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) “ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม  
ที่ปลอดภัย”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านการสร้างบรรยากาศ<br>และสภาพแวดล้อม<br>ที่ปลอดภัย” | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                                                   | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |        |               |
| 1   | การจัดการความปลอดภัย<br>ของอาคารและสถานที่                                        | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 2   | การดูแลความสะอาดและ<br>สุขอนามัย                                                  | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ | ✓ | 88.89  | 4*            |
| 3   | การออกแบบสภาพแวดล้อม<br>และพื้นที่ที่เหมาะสมกับเด็ก                               | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 4   | การจัดระบบอุปกรณ์และ<br>เทคโนโลยีเพื่อความปลอดภัย                                 | ✓                               | ✓ | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 88.89  | 4*            |
| 5   | การสร้างสภาพแวดล้อมที่<br>อบอุ่นและปลอดภัย<br>สำหรับเด็ก                          | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 6   | สนับสนุนและพัฒนาครู<br>ผู้ดูแลเด็ก                                                | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ | 88.89  | 4*            |
| 7   | การพัฒนาครูและบุคลากร<br>จัดระบบแผนเผชิญเหตุ                                      | ✓                               | ✓ | - | ✓ | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 77.78  | 5*            |
| 8   | การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง<br>ระหว่างครู เด็ก และผู้ปกครอง                      | -                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 88.89  | 4*            |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของ  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบบรรจบกัน  
(Convergent) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ประกอบด้วย 8 ประเด็น  
ได้แก่ ประเด็นที่ 1 การจัดการความปลอดภัยของอาคารและสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 2  
การออกแบบสภาพแวดล้อมและพื้นที่ที่เหมาะสมกับเด็ก คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 3 การสร้าง  
สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและปลอดภัยสำหรับเด็ก คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 4 การดูแล  
ความสะอาดและสุขอนามัย คิดเป็นร้อยละ 88.89 ประเด็นที่ 5 การจัดระบบอุปกรณ์และเทคโนโลยี  
เพื่อความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 88.89 ประเด็นที่ 6 สนับสนุนและพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก คิดเป็น  
ร้อยละ 88.89 ประเด็นที่ 7 การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งระหว่างครู เด็ก และผู้ปกครอง คิดเป็น

ร้อยละ 88.89 และประเด็นที่ 8 การพัฒนาครูและบุคลากรจัดระบบแผนเผชิญเหตุ คิดเป็นร้อยละ 77.78 รายละเอียดดังนี้

1) การจัดการความปลอดภัยของอาคารและสถานที่ ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ตรวจสอบความมั่นคงของอาคารเรียนให้อยู่ในสภาพที่แข็งแรงมั่นคง พร้อมใช้งานอยู่เสมอ จัดพื้นที่ให้เหมาะสมกับการใช้งานของเด็ก จัดห้องเรียนให้สะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก จัดห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอต่อการใช้งาน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ตรวจสอบอาคารและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงแข็งแรง ปราศจากความเสี่ยงที่จะเกิดอันตราย ติดตั้งระบบป้องกันอัคคีภัยและอุปกรณ์ดับเพลิงที่พร้อมใช้งาน จัดให้มีป้ายสัญลักษณ์และป้ายเตือนต่าง ๆ ที่เข้าใจง่ายและชัดเจน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...อาคารสถานที่ที่ต้องมั่นคงแข็งแรง สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ น่าเรียน จัดเครื่องเล่น สนามเด็กเล่นต้องอยู่ในสภาพดี ไม่ชำรุด จัดพื้นที่ให้เพียงพอสำหรับกิจกรรมทั้งในร่มและกลางแจ้ง ปราศจากสิ่งของที่เป็นอันตราย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...จัดอาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงปลอดภัย เมื่ออาคารสถานที่เกิดการชำรุด ดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีเสมอ จัดพื้นที่ให้เพียงพอสำหรับกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งในร่มและกลางแจ้ง พื้นที่มีความสะอาด ปลอดภัย ปราศจากสิ่งของที่เป็นอันตราย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...จัดพื้นที่ให้ปลอดภัยต่อเด็ก เช่น ไม่มีมุมแหลม ติดตั้งพื้นกันลื่น มีรั้วรอบขอบชิด ตรวจสอบของเล่นและอุปกรณ์ทุกชิ้นให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย ติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่สำคัญ มีประตูเข้า-ออกที่ควบคุมการเข้าเยี่ยมหรือรับเด็กอย่างชัดเจน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ตรวจสอบอาคารเรียนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงแข็งแรง ปราศจากสิ่งที่เป็นอันตราย เช่น สายไฟที่ชำรุด หรือมุมแหลมคม จัดให้มีแสงสว่างเพียงพอและเหมาะสม และควบคุมอุณหภูมิให้เหมาะสมกับเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...จัดอาคารสถานที่ให้มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย สำรวจบริเวณอาคารสถานที่อยู่เสมอ เมื่อเกิดความชำรุดต้องดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมในทันที บริเวณอาคารต้องมีรั้วรอบขอบชิดกำหนดทางเข้า-ออกศูนย์ทางเดียวเพื่อเพิ่มความปลอดภัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอาคารให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก มีพื้นที่และอุปกรณ์เพียงพอสำหรับกิจกรรมหลากหลาย มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก ปราศจากเสียงรบกวน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...จัดให้สะอาด ปลอดภัย สวยงาม และเป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก มีพื้นที่เพียงพอสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ตรวจสอบความแข็งแรงของอาคารและเครื่องเล่นสนามอยู่เสมอ จัดพื้นที่เล่นอย่างปลอดภัย ทั้งในร่มและกลางแจ้ง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การจัดการความปลอดภัยของอาคารและสถานที่ หมายถึง การจัดการให้อาคารและพื้นที่ศูนย์เด็กเล็กแข็งแรงมั่นคง สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทดี รวมทั้งจัดพื้นที่และอุปกรณ์ให้ปลอดภัย เหมาะสมกับเด็ก พร้อมติดตั้งระบบป้องกันภัย เช่น กล้องวงจรปิด รั้วรอบ และมีการดูแลซ่อมแซมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันอันตรายและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กอย่างปลอดภัย

**2) การออกแบบสภาพแวดล้อมและพื้นที่ที่เหมาะสมกับเด็ก** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ตรวจสอบความมั่นคงของอาคารเรียนให้อยู่ในสภาพที่แข็งแรงมั่นคง พร้อมใช้งานอยู่เสมอ จัดพื้นที่ให้เหมาะสมกับการใช้งานของเด็ก จัดห้องเรียนให้สะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก จัดห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอต่อการใช้งาน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...การออกแบบและจัดวางพื้นที่ จัดพื้นที่เล่นและทำกิจกรรมให้เหมาะสมกับช่วงวัยของเด็ก มีความปลอดภัยจากมุมแหลมคม ของเล่นชำรุด หรือสิ่งกีดขวาง จัดพื้นที่ให้เด็กได้สัมผัสธรรมชาติ เช่น การปลูกต้นไม้ จัดสวนเล็ก ๆ ที่เด็กสามารถมีส่วนร่วมได้ จัดทำพื้นที่สำหรับกิจกรรมกลางแจ้งที่ปลอดภัย เช่น สนามเด็กเล่นที่มีอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย จัดทำพื้นที่สำหรับเด็กเล็กได้พักผ่อนและนอนหลับอย่างเพียงพอ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...การจัดพื้นที่ให้เพียงพอสำหรับกิจกรรมที่หลากหลายทั้งในร่มและกลางแจ้ง ปราศจากสิ่งของที่เป็นอันตราย ห้องน้ำห้องส้วม ห้องรับประทานอาหาร สิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...การจัดพื้นที่ให้เพียงพอสำหรับกิจกรรมที่หลากหลายทั้งในร่มและกลางแจ้ง พื้นที่มีความสะอาด ปลอดภัย ปราศจากสิ่งของที่เป็นอันตราย ไม่แออัด อากาศถ่ายเทได้สะดวก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...จัดพื้นที่ให้ปลอดภัยต่อเด็ก เช่น ไม่มีมุมแหลม ติดตั้งพื้นกันลื่น มีรั้วรอบขอบชิด ตรวจสอบของเล่นและอุปกรณ์ทุกชิ้นให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...จัดพื้นที่และของเล่นให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก มีของเล่นที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการที่หลากหลาย และจัดวางของเล่นให้เป็นระเบียบ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...การจัดอาคารสถานที่ให้มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย จัดให้มีการสำรวจบริเวณอาคารสถานที่อยู่เสมอ เมื่ออาคารสถานที่เกิดความชำรุดต้องดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมในทันที..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอาคารให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก มีพื้นที่และอุปกรณ์ที่เพียงพอสำหรับการทำกิจกรรมที่หลากหลาย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...อาคารสถานที่และบริเวณ จัดให้สะอาด ปลอดภัย สวยงาม และเป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ อาคารถ่ายเทสะดวก มีพื้นที่เพียงพอสำหรับการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตรวจสอบความแข็งแรงของอาคารและเครื่องเล่นสนามอยู่เสมอ จัดพื้นที่สำหรับเด็กเล่นอย่างปลอดภัย ทั้งในร่มและกลางแจ้ง มีเครื่องเล่นสนามที่เหมาะสมกับวัยและส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การออกแบบสภาพแวดล้อมและพื้นที่ที่เหมาะสมกับเด็ก หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมและพื้นที่ให้ปลอดภัย สะอาด แข็งแรง และเหมาะสมกับวัยของเด็ก โดยมีพื้นที่สำหรับเล่น ทำกิจกรรม พักผ่อน ทั้งในร่มและกลางแจ้ง มีของเล่นและอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐาน ปราศจากอันตราย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กอย่างเต็มที่

**3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและปลอดภัยสำหรับเด็ก** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กเล็ก การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างจริงจัง จะส่งผลให้เด็กเล็กได้รับการดูแลอย่างดีที่สุด และเด็กจะมีความสุขพร้อมที่จะเรียนรู้และเติบโต..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...การสร้างความรู้สึกลปลอดภัย สร้างความรู้สึกลปลอดภัยทางจิตใจ โดยการรับฟังความรู้สึกของเด็ก ให้ความอบอุ่น และให้ความมั่นใจ จัดกิจกรรมที่ช่วยให้เด็กรู้สึกผ่อนคลายและมีความสุข ส่งเสริมให้เด็กมีทักษะในการจัดการอารมณ์และแก้ปัญหา..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)



"...ครูผู้ดูแลเด็กควรมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน ช่วยสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีมีอรรถยาศยดี ยิ้มแย้มแจ่มใสกับเด็ก ผู้ปกครอง และชุมชน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีให้ครูผู้ดูแลเด็ก การถามปัญหา อุปสรรค ในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนอยู่เสมอ จัดสวัสดิการที่ดีให้กับคุณครูอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรักเด็ก มีความอ่อนโยน ใจเย็น และมีทักษะในการจัดการเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่อบอุ่น เป็นมิตร และปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้แก่เด็ก บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้การสื่อสารเชิงบวก ทั้งกับครู ผู้ดูแลเด็กและผู้ปกครอง ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ให้กำลังใจและชื่นชมผลงานของครูและบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ และควรเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายด้วยท่าทีเป็นกลางสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ เช่น ส่งเสริมการเลี้ยงดูแบบไม่ใช้ความรุนแรง สร้างกิจกรรมที่ทำให้เด็กมีความสุข สนุก รู้สึกปลอดภัย มีครูที่เข้าใจพัฒนาการเด็ก พร้อมรับฟังเด็กและดูแลเด็กเป็นรายบุคคล..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง ครูดูแลเอาใจใส่เด็กอย่างทั่วถึง ใส่ใจดูแลครู มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับครู มีความยืดหยุ่น แสดงความรักความเมตตาต่อครู..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรและเน้นเรื่องความปลอดภัยเป็นหลัก เพื่อให้ผู้ปกครองมั่นใจว่าเด็กทุกคนจะได้รับความปลอดภัยไม่เกิดอันตราย การจัดประชุมชี้แจงครูทุกเดือนเพื่อมอบนโยบาย และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของครูอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรักเด็ก มีความอ่อนโยน ใจเย็น และมีทักษะในการจัดการเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง และส่งเสริมความรู้สึกลปลอดภัย ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็ก ครู และผู้ปกครอง ส่งเสริมให้เด็กมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...บรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย และกระตุ้นการเรียนรู้ จะส่งผลดีต่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การสร้างความรู้สึกลปลอดภัย ให้ความรักความเมตตา และความเอาใจใส่ต่อเด็กทุกคน ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็ก ครู และ

ผู้ปกครอง มีข้อตกลง กติกา และธรรมเนียมปฏิบัติร่วมกัน มีการรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสเด็กได้แสดงออก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและปลอดภัยสำหรับเด็ก หมายถึง การสร้างความรัก ความเข้าใจ และความไว้วางใจระหว่างเด็ก ครู และผู้ปกครอง ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี รับฟังและดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เด็กมีความมั่นใจ รู้สึกปลอดภัย และพร้อมเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและเอื้ออาทร

4) การดูแลความสะอาดและสุขอนามัย ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 8 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...จัดห้องเรียนให้สะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก จัดหาน้ำที่สะอาดและเพียงพอต่อการใช้งาน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...จัดพื้นที่เล่นและทำกิจกรรมให้เหมาะสมกับช่วงวัยของเด็ก มีความปลอดภัยจากมุมแหลมคม ของเล่นชำรุด หรือสิ่งกีดขวาง ดูแลความสะอาดของพื้นที่ อุปกรณ์ และของเล่นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค จัดให้มีระบบจัดการขยะที่เหมาะสมและถูกสุขลักษณะ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...อาคารสถานที่ต้องมั่นคงแข็งแรง สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ น่าเรียน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...พื้นที่มีความสะอาด ปลอดภัย ปราศจากสิ่งของที่เป็นอันตราย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ด้านสุขอนามัย เช่น ทำความสะอาดพื้น ของเล่น และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีจุดล้างมือ/เจลแอลกอฮอล์เพียงพอ จัดอาหารให้เหมาะสมกับวัย ถูกหลักโภชนาการ แยกเด็กป่วยเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค เป็นต้น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ความสะอาด รักษาความสะอาดของห้องเรียนและบริเวณโดยรอบอยู่เสมอ จัดเก็บของเล่นและอุปกรณ์ให้เป็นระเบียบ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอาคารให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...จัดให้สะอาด ปลอดภัย สวยงาม และเป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก มีพื้นที่เพียงพอสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ มีระบบการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลที่ถูกสุขลักษณะ มีห้องน้ำที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ มีการส่งเสริมให้เด็กมีสุขอนามัยที่ดี..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การดูแลความสะอาดและสุขอนามัย หมายถึง การดูแลรักษาความสะอาดของอาคาร ห้องเรียน ห้องน้ำ อุปกรณ์ ของเล่น และบริเวณโดยรอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้อยู่ในสภาพดี ถูกสุขลักษณะ ปราศจากสิ่งสกปรกหรือเชื้อโรค เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก ส่งเสริมสุขภาพดีและป้องกันการแพร่กระจายของโรค

**5) การจัดระบบอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อความปลอดภัย** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 8 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...มีการติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัยต่าง ๆ เช่น ติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ถังดับเพลิง มีประตูเข้าออกที่ชัดเจน มีรั้วรอบขอบชิด..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่สำคัญ เพื่อเฝ้าระวังและตรวจสอบเหตุการณ์ต่าง ๆ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...มีการติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัยต่าง ๆ เช่น ระบบสัญญาณเตือนภัย ติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV)..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...จัดพื้นที่ให้ปลอดภัยต่อเด็ก เช่น ไม่มีมุมแหลม ติดตั้งพื้นกันลื่น มีรั้วรอบขอบชิด ตรวจสอบของเล่นและอุปกรณ์ทุกชิ้นให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย ติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่สำคัญ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ตรวจสอบอาคารเรียนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงแข็งแรง ปราศจากสิ่งที่เป็นอันตราย เช่น สายไฟที่ชำรุด หรือมุมแหลมคม ติดตั้งกล้องวงจรปิดบริเวณโดยรอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...บริเวณอาคารต้องมีรั้วรอบขอบชิด กำหนดทางเข้า-ออกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทางเดียว มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นการเฝ้าระวัง ติดตั้งถังดับเพลิง ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อความปลอดภัยและเตรียมพร้อมสำหรับการระงับเหตุฉุกเฉิน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...มีมาตรการความปลอดภัยและเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน มีการตรวจสอบความปลอดภัยของวัสดุอุปกรณ์และของเล่นอย่างสม่ำเสมอ มีการอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยแก่บุคลากรและผู้ปกครอง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...มีระบบการดูแลความปลอดภัยของเด็กอย่างเข้มงวด มีระบบการรับเหตุฉุกเฉิน และการช่วยเหลือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) และระบบสัญญาณแจ้งเตือนภัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การจัดระบบอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อความปลอดภัย หมายถึง การจัดเตรียมและติดตั้งอุปกรณ์ที่ช่วยป้องกันอุบัติเหตุและเพิ่มความปลอดภัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น กล้องวงจรปิด (CCTV) ถังดับเพลิง และระบบสัญญาณเตือนภัย ประตูและรั้วที่มั่นคง พร้อมตรวจสอบบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันและเพิ่มความปลอดภัยให้เด็ก ครู และผู้ปกครองในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**6) สนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากร** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 8 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูผู้ดูแลเด็ก โดยการจัดให้มีโบนัสให้กับคุณครูผู้สอนทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 เท่าของเงินเดือน สนับสนุนครูผู้ดูแลเด็กเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่ครูสนใจและนำมาปรับใช้ในการดูแลเด็กได้ ส่งเสริมให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรักเด็ก มีความอ่อนโยน ใจเย็น และมีทักษะในการจัดการเด็ก รวมถึงส่งเสริมให้ครูได้รับการศึกษาในระดับชั้นที่สูงขึ้น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและเด็ก ครูควรเป็นผู้ที่มีความรัก ความเข้าใจ และเอาใจใส่เด็ก พร้อมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับผู้ปกครองและชุมชน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ส่งเสริมให้ครูผู้สอนและผู้ดูแลเด็กต้องจบหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เพื่อเป็นเครื่องหมายยืนยันว่ามีความรู้เฉพาะทางและมีประสบการณ์การดูแลเด็ก รวมถึงส่งเสริมให้ครูช่วยสร้างบรรยากาศอบอุ่นในห้องเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีและยิ้มแย้มแจ่มใสกับเด็ก ผู้ปกครอง และชุมชน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...มีการฝึกอบรมให้ครูมีความรู้มีทักษะในการดูแลความปลอดภัยของเด็ก และจัดสวัสดิการที่ดีให้กับครูผู้ดูแลเด็กอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการส่งเสริมให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรักเด็กมีความอ่อนโยน ใจเย็น และมีทักษะในการจัดการเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศองค์กรที่อบอุ่นและเป็นมิตร ใช้การสื่อสารเชิงบวกกับครูและบุคลากร ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ให้กำลังใจและชื่นชมผลงานครูอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนา เช่น การอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการดูแลเด็กเล็ก และมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉิน รวมถึงใส่ใจดูแลครู มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และแสดงความรักความเมตตาต่อครู..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรมครู ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อให้ครูมีเทคนิคทันสมัย ปรับการสอนให้ตรงกับ



ความต้องการเด็กในยุคปัจจุบัน พร้อมจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ และรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างต่อเนื่อง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเองสำหรับครู ดูแลเอาใจใส่ครูอย่างทั่วถึง เพื่อให้ครูสามารถทำงานอย่างมีความสุข และพร้อมดูแลเด็กได้อย่างเต็มที่..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า สนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ทักษะ และกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ผ่านการอบรม จัดสวัสดิการ และสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อให้ครูดูแลเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน

**7) การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งระหว่างครู เด็ก และผู้ปกครอง** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 8 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและเด็ก ครูควรเป็นผู้ที่มีความรัก ความเข้าใจ และเอาใจใส่เด็ก ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กด้วยกัน โดยเน้นการเล่นร่วมกัน การช่วยเหลือ การแบ่งปัน และการแก้ปัญหาอย่างสันติ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับผู้ปกครอง และสร้างความเข้าใจร่วมกันในการดูแลเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาตาขวัญ ส่งเสริมให้ครูผู้สอน ผู้ดูแลเด็ก ต้องจบหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เพื่อเป็นเครื่องหมายยืนยันว่ามีความรู้เฉพาะทาง และครูผู้ดูแลเด็กควรช่วยสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีมีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใสกับเด็ก ผู้ปกครองและชุมชน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...การถามปัญหาอุปสรรคในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรักเด็ก มีความอ่อนโยน ใจเย็น และมีทักษะในการจัดการเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรใช้การสื่อสารเชิงบวก ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ให้กำลังใจและชื่นชมผลงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และควรเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายด้วยท่าทีเป็นกลาง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ใส่ใจดูแลครู มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับครู มีความยืดหยุ่น แสดงความรักความเมตตาต่อครู และสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง ครูดูแลเอาใจใส่เด็กอย่างทั่วถึง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...ส่งเสริมให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรักเด็ก มีความอ่อนโยน ใจเย็น และมีทักษะในการจัดการเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง และส่งเสริมความรู้สึกลอดภัย ให้ความรัก ความเมตตา และความเอาใจใส่ต่อเด็กทุกคน ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็ก ครู และผู้ปกครอง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...บรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย และกระตุ้นการเรียนรู้ จะส่งผลดีต่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็ก ครู และผู้ปกครอง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งระหว่างครู เด็ก และผู้ปกครอง หมายถึง การสร้างความผูกพันและความไว้วางใจระหว่างครู เด็ก และผู้ปกครอง โดยครูมีความรักเอาใจใส่ และส่งเสริมการเล่นร่วมกัน การช่วยเหลือ แบ่งปัน และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พร้อมส่งเสริมความร่วมมือ การสื่อสารเปิดกว้าง และบรรยากาศอบอุ่นปลอดภัย ที่สนับสนุนพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กอย่างเต็มศักยภาพ

**8) การพัฒนาครูและบุคลากรจัดระบบแผนเผชิญเหตุ** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 7 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...มีการฝึกอบรมให้ครูมีความรู้มีทักษะในการดูแลความปลอดภัยของเด็ก และมีการฝึกซ้อมแผนรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...จัดทำแผนเผชิญเหตุฉุกเฉิน และฝึกซ้อมแผนดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ มีระบบการสื่อสารที่ชัดเจนและรวดเร็ว เพื่อแจ้งเหตุฉุกเฉินและประสานงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีปฐมพยาบาลเบื้องต้น และอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฐมพยาบาล..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...มีการฝึกอบรมให้ครูมีความรู้มีทักษะในการดูแลความปลอดภัยของเด็ก และมีการฝึกซ้อมแผนรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...จัดการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการดูแลเด็กเล็ก และมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉิน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...มีการฝึกอบรมให้ครูมีความรู้มีทักษะในการดูแลความปลอดภัยของเด็ก มีการฝึกซ้อมแผนรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้ครู พี่เลี้ยง และเด็กเล็กมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...จัดให้มีมาตรการความปลอดภัยและเตรียมความพร้อมรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน มีระบบการดูแลความปลอดภัยของเด็กอย่างใกล้ชิด..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...มีระบบการรับเหตุฉุกเฉิน และการช่วยเหลือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) และระบบสัญญาณแจ้งเตือนภัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรจัดระบบแผนเผชิญเหตุ หมายถึง การวางแผนและเตรียมความพร้อมในการรับมือสถานการณ์ฉุกเฉินในศูนย์เด็กเล็ก โดยฝึกอบรมครูและบุคลากรให้มีทักษะดูแลความปลอดภัยของเด็ก พร้อมฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุอย่างสม่ำเสมอ มีระบบสื่อสารแจ้งเตือนที่ชัดเจน อุปกรณ์ปฐมพยาบาลพร้อมใช้ และติดตั้งกล้องวงจรปิดกับสัญญาณเตือนภัย เพื่อเพิ่มความปลอดภัยและการตอบสนองอย่างรวดเร็ว

**ตารางที่ 4.12** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) “ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านการสร้างบรรยากาศ<br>และสภาพแวดล้อม<br>ที่ปลอดภัย” | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                                                   | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |        |               |
| 1   | การส่งเสริมการมีส่วนร่วม<br>และการแสดงออกของเด็ก<br>อย่างสร้างสรรค์               | ✓                               | ✓ | - | - | - | - | - | ✓ | - | 33.33  | 1*            |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ผู้วิจัยพิจารณาว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแสดงออกของเด็กอย่างสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 33.33 รายละเอียดดังนี้

1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแสดงออกของเด็กอย่างสร้างสรรค์  
ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 3 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...สร้างบรรยากาศให้เด็กรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยให้เด็กมีส่วนร่วมในการจัดห้องเรียน และจัดแสดงผลงานของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...จัดพื้นที่ให้เด็กได้สัมผัสธรรมชาติ เช่น การปลูกต้นไม้ จัดสวนเล็ก ๆ ที่เด็กสามารถมีส่วนร่วมได้..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)





ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านความรู้และทักษะ” | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|--------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                  | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |        |               |
| 11  | การพัฒนาตนเองและ<br>บุคลากรอย่างต่อเนื่อง        | -                               | ✓ | - | - | - | ✓ |   | ✓ | ✓ | 44.44  | 11            |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) ด้านความรู้และทักษะ ประกอบด้วย 7 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ความรู้และทักษะด้านการวางแผนและบริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 2 ความรู้ด้านการศึกษาปฐมวัยอย่างรอบด้าน คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 3 ทักษะการเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 4 ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 5 ทักษะการแก้ปัญหาและจัดการวิกฤต คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 6 ความรู้ด้านการบริหารบุคลากรและพัฒนาทีมงาน คิดเป็นร้อยละ 88.89 และ ประเด็นที่ 7 การจัดโภชนาการ ดูแลเด็ก และส่งเสริมพฤติกรรม คิดเป็นร้อยละ 77.78 รายละเอียดดังนี้

1) ความรู้และทักษะด้านการวางแผนและบริหารจัดการ ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ผู้บริหารควรมีทักษะและความรู้ในหลักการบริหารจัดการ การวางแผน การดำเนินงาน การกำกับดูแล การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร การติดตามประเมินผล การเรียนรู้ของเด็ก การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ความรู้ด้านการบริหารจัดการ ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน การจัดการองค์การนำและการควบคุม รวมถึงการบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน และการบริหารความเสี่ยง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ มีการวางแผน จัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร การติดตามประเมินผลการเรียนรู้ของเด็ก การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ความรู้ด้านการบริหารจัดการ คือ มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีการวางแผนการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนา แผนการใช้จ่ายเงิน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและ

มาตรฐานการบริหารที่ดี มีการบริหารจัดการบุคลากร การบริหารอัตรากำลังครู การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การรายงานทางการเงินต่าง ๆ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ความรู้ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการวางแผนและจัดระบบการทำงาน วางแผนพัฒนาปฏิทินกิจกรรมจัดตารางงานบุคลากร มีการวางแผนการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนา แผนการใช้จ่ายเงิน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการบริหารที่ดี มีการบริหารจัดการบุคลากร การบริหารอัตรากำลังครู การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การรายงานทางการเงินต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ความรู้ด้านการบริหารจัดการ มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีการวางแผนการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนา แผนการใช้จ่ายเงิน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการบริหารที่ดี มีการบริหารจัดการบุคลากร การบริหารอัตรากำลังครู การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การรายงานทางการเงินต่าง ๆ มีการวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน มีการพัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...ความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการ การวางแผนและการจัดทำโครงการ สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนการดำเนินงาน จัดทำโครงการและงบประมาณที่สอดคล้องกับความต้องการของเด็กและบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารบุคลากร สามารถบริหารจัดการบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีประสิทธิภาพ เช่น การมอบหมายงาน การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการสร้างขวัญกำลังใจ การบริหารงบประมาณ สามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างโปร่งใส คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดการบริหารงานทั่วไป สามารถบริหารจัดการงานธุรการ งานอาคารสถานที่ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ความรู้ด้านการบริหารจัดการ การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดองค์กร การจัดโครงสร้างการทำงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดระบบการบริหารจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารบุคลากร การสรรหา คัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจ การบริหารงบประมาณ การจัดทำแผนงบประมาณ การควบคุมการใช้จ่าย และการบริหารทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานทั่วไป การจัดการด้านเอกสาร การจัดซื้อจัดจ้าง การดูแลอาคารสถานที่ และการจัดการสิ่งแวดล้อม..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า ความรู้และทักษะด้านการวางแผนและบริหารจัดการ หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีความรู้และทักษะในการวางแผน จัดการบุคลากร และบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส มีความสามารถควบคุมและติดตามงาน แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พร้อมดูแลงานทั่วไปให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินไปอย่างราบรื่น สร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) **ความรู้ด้านการศึกษาปฐมวัยอย่างรอบด้าน** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ผู้บริหารควรมีทักษะและความรู้ในหลักการบริหารจัดการ การวางแผน การดำเนินงาน การกำกับดูแล การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร การติดตามประเมินผลการเรียนรู้ของเด็ก การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ความรู้ด้านการศึกษาปฐมวัย ความเข้าใจในพัฒนาการเด็กปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย แนวทางการจัดกิจกรรมสำหรับเด็ก การประเมินพัฒนาการเด็ก และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ มีการวางแผน จัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร การติดตามประเมินผลการเรียนรู้ของเด็ก การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ต้องเข้าใจในหลักสูตรการเรียนการสอนของเด็ก มีความรู้ในการจัดทำแผนการสอน มีประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กแต่ละช่วงวัย รวมทั้งมีความรู้ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของเด็กเป็นอย่างดี..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ความรู้ด้านการศึกษาของเด็ก คือ ต้องเข้าใจในหลักสูตรการเรียนการสอนของเด็ก มีความรู้ในการจัดทำแผนการสอน มีประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กแต่ละช่วงวัย รวมทั้งมีความรู้ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของเด็กเป็นอย่างดี..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ความรู้ด้านการศึกษาของเด็ก ต้องเข้าใจหลักการและทฤษฎีการศึกษา การเรียนรู้แบบองค์รวม การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาของเด็ก การจัดสภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการของเด็กแต่ละด้าน การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...มีการวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน มีการพัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...มีความรู้ความเข้าใจหลักการศึกษาปฐมวัย: มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็ก การพัฒนาหลักสูตรและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริม พัฒนาการของเด็กในทุกด้าน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...หลักการพัฒนาเด็ก: ความเข้าใจในพัฒนาการของเด็กแต่ละด้าน (ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา) และหลักการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย การจัดทำหลักสูตร การวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า ความรู้ด้านการศึกษาปฐมวัยอย่างรอบด้านหมายถึงความรู้และ ความเข้าใจในหลักการพัฒนาการเด็กปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดกิจกรรมและ ประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยเด็ก รวมถึงการติดตามและประเมินพัฒนาการในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อส่งเสริมพัฒนาการที่สมดุลและครบถ้วนของเด็กเล็กอย่างมี ประสิทธิภาพ

**3) ทักษะการเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมี ความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีทักษะในการตัดสินใจอย่าง มีเหตุผลและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ทักษะการเป็นผู้นำ การสร้างแรงบันดาลใจ การให้คำแนะนำ การ มอบหมายงาน และการติดตามประเมินผล..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ทักษะด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีทักษะในการเป็น ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการดำเนินงาน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ผู้ปกครองและ ชุมชน และมีการคิดตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ทักษะการเป็นผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความรู้ ความเข้าใจผู้ปกครอง, ชุมชน, ผู้ร่วมงาน และเด็กปฐมวัย เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ทักษะการเป็นผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สร้าง แรงบันดาลใจ ไม่ใช่แค่สั่งการ ควรเป็นผู้นำที่คนเชื่อใจ พูดให้ชัดเจน ใช้ภาษาที่เหมาะสม มีทักษะการ เจริญและไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)



"...ทักษะผู้นำและภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งรวมถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ดีควรมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม มีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย การส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ทักษะที่จำเป็น คือ ทักษะการบริหารจัดการ การวางแผน การจัดองค์กร การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การสื่อสาร การประสานงาน และการสร้างทีมงาน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า ทักษะการเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นแก่ทีมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และสื่อสารประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

**4) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ผู้บริหารควรมีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถสร้างความเชื่อมั่นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ความรู้ด้านการสื่อสารและการประสานงาน ความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งจำเป็น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน โดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมือ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ทักษะการเป็นผู้นำ รวมถึงความสามารถในการสื่อสารกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ร่วมงาน เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสาร พูดจาชัดเจน ใช้ภาษาที่เหมาะสม มีทักษะการเจรจาและไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง เพื่อให้เกิดความร่วมมือ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ทักษะผู้นำที่ดี รวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และการแก้ไขปัญหาผ่านการสื่อสารที่เหมาะสม..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...ควรมีทักษะด้านการสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก ครู และผู้ปกครอง และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรในศูนย์..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...สามารถสื่อสารกับบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ทักษะการสื่อสาร การประสานงาน และการสร้างทีมงาน เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้สื่อสารอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเชื่อมั่นกับบุคลากรผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมประสานงาน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมความร่วมมือให้การบริหารงานและการพัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

**5) ทักษะการแก้ปัญหาและการจัดการวิกฤต** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ผู้บริหารควรมีทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ทักษะการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การหาทางเลือก การตัดสินใจ และการติดตามประเมินผล..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารควรมีทักษะในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...มีทักษะในการแก้ไขปัญหา และทักษะการเจรจาและไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งได้เป็นอย่างดี..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ทักษะผู้นำรวมถึงการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี รวมถึงมีทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในศูนย์ฯ ได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ทักษะการบริหารจัดการรวมถึงการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา การสื่อสารและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า ทักษะการแก้ปัญหาและการจัดการวิกฤต หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผล รวดเร็ว รวมถึงการจัดการกับสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสามารถบริหารความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บรรลุเป้าหมาย

**6) ความรู้ด้านการบริหารบุคลากรและพัฒนาทีมงาน** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 8 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ผู้บริหารควรมีทักษะและความรู้ในการบริหารจัดการบุคลากร การบริหารอัตรากำลังครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ที่ดี..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมถึงการวางแผนและควบคุมงานบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...มีการบริหารจัดการบุคลากร การบริหารอัตรากำลังครู การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และการรายงานทางการเงินต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...การบริหารจัดการบุคลากร รวมถึงการบริหารอัตรากำลังครู การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...มีการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การบริหารบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุด..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...การบริหารบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมอบหมายงาน การประเมินผล และการพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากร..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...การสรรหา คัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า ความรู้ด้านการบริหารบุคลากรและพัฒนาทีมงาน หมายถึง การจัดการและดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลังครู การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การมอบหมายงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ เพื่อให้ทีมงานทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ดีในการพัฒนาเด็กเล็กและการบริหารศูนย์โดยรวม

**7) การจัดโภชนาการ ดูแลเด็ก และส่งเสริมพฤติกรรม** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 7 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...เข้าใจพัฒนาการเด็กปฐมวัย จัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมพร้อมดูแลสุขภาพและความปลอดภัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ต้องมีความรู้เรื่องโภชนาการจัดอาหารกลางวันของเด็กให้ครบ 5 หมู่ และสะอาด ถูกสุขลักษณะ เพื่อให้เด็กเจริญเติบโตสมวัย และมีทักษะความรู้การป้องกันโรคระบาด การแพร่กระจายของเชื้อโรค และต้องมีความรู้ด้านการดูแลสุขภาพเบื้องต้นด้วย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ความรู้เรื่องโภชนาการจัดอาหารกลางวันของเด็กให้ครบ 5 หมู่ และสะอาด ถูกสุขลักษณะ เพื่อให้เด็กเจริญเติบโตสมวัย และมีทักษะความรู้การป้องกันโรคระบาดการแพร่กระจายของเชื้อโรค..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...มีความรู้เกี่ยวกับโภชนาการของเด็ก มีการจัดอาหารที่ถูกสุขลักษณะและเหมาะสมกับวัยของเด็ก มีความรู้ด้านการส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก ทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา) มีความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การปฐมพยาบาลเบื้องต้น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)



"...ควรมีความรู้ในการจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและเหมาะสมกับวัย การจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การดูแลสุขภาพอนามัยของเด็ก มีความรู้เรื่อง การป้องกันและควบคุมโรค ควรตรวจสุขภาพเด็กเป็นประจำทุกวันเพื่อคัดกรองอาการเจ็บป่วย เช่น ไข้ ไอ น้ำมูกไหล หรือผื่น หากพบเด็กป่วยให้แยกออกจากเด็กปกติและจัดหาพื้นที่แยกเพื่อ ป้องกันการแพร่กระจายของโรค สอนและฝึกให้เด็กล้างมือบ่อย ๆ โดยเฉพาะก่อนรับประทานอาหาร หลังขับถ่าย และหลังเล่น การใช้หน้ากากอนามัยเมื่อจำเป็น และการไอจามอย่างถูกวิธี..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...ส่งเสริมพัฒนาการเด็กทุกด้าน จัดกิจกรรมและสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม พร้อมดูแลสุขภาพและความปลอดภัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย คือ การดูแลสุขภาพอนามัย การป้องกันโรค การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การจัดโภชนาการ ดูแลเด็ก และส่งเสริมพฤติกรรม หมายถึง การ เข้าใจพัฒนาการเด็กปฐมวัยและจัดกิจกรรมที่เหมาะสม พร้อมดูแลสุขภาพ อาหารที่ถูกหลัก โภชนาการ สุขอนามัย และความปลอดภัย รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาการทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างครบถ้วน เพื่อให้เด็กเติบโตอย่างสมวัยและมีสุขนิสัยที่ดี

**ตารางที่ 4.14** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) “ด้านความรู้และทักษะ”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านความรู้และทักษะ” | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|--------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                  | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |        |               |
| 1   | ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง         | -                               | ✓ | - | - | - | - | - | - | - | 11.11  | 1*            |
| 2   | ด้านเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการเรียนรู้        | -                               | ✓ | - | - | - | - | ✓ | - | - | 22.22  | 2*            |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) ด้านความรู้และทักษะ ผู้วิจัยพิจารณาว่ามีความเหมาะสมและประโยชน์ จำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 11.11 และ ประเด็นที่ 2 ด้านเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 22.22 รายละเอียดดังนี้



ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหารฯ<br>“ด้านการตรวจสอบติดตาม”          | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|-------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                             | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |        |               |
| 3   | การดูแลและส่งเสริม<br>พัฒนาการเด็กอย่าง<br>มีส่วนร่วม       | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 4   | การรายงานและตรวจสอบ<br>เอกสาร                               | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 5   | การติดตามความปลอดภัย<br>และสภาพแวดล้อมเพื่อ<br>พัฒนาการเด็ก | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100.00 | 1*            |
| 6   | การประเมินความพึง<br>พอใจของผู้ปกครอง                       | -                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ | ✓ | - | 66.67  | 6             |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) ด้านการตรวจสอบติดตาม ประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 2 การดูแลและส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้สมวัยและมีสุขลักษณะที่ดี คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 3 การดูแลและส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างมีส่วนร่วม ประเด็นที่ 4 การรายงานและตรวจสอบเอกสาร คิดเป็นร้อยละ 100 และประเด็นที่ 5 การติดตามความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาการเด็ก คิดเป็นร้อยละ 100 รายละเอียดดังนี้

1) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...การตรวจสอบติดตามการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอและรอบด้านจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย จะช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี มีการพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังช่วยให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างทันท่วงทีอีกด้วย การติดตามประเมินผลการดำเนินงานทั้งในด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ และด้านงบประมาณ รวมถึงการติดตามผลการแก้ไขปัญหาเพื่อให้มั่นใจว่าปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและไม่เกิดซ้ำอีก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...การตรวจสอบติดตามเป็นกระบวนการประเมินและติดตามการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้มั่นใจว่ามีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด โดยมี

การตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง รายงานผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงการบริหารงาน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...การติดตามและตรวจสอบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กช่วยให้มั่นใจว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐาน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...การติดตามการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้แน่ใจว่ามีการบริหารจัดการตามมาตรฐานและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผลการติดตามจะช่วยแก้ไขปัญหาและส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ให้มีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตรวจสอบแผนงาน กิจกรรม และงบประมาณรายรับ-รายจ่ายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานอย่างมีระบบ รวมถึงการสังเกตการณ์และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...การตรวจสอบติดตามการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครอบคลุมการบริหารงานทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารวิชาการ โดยการติดตามผลการดำเนินงาน และการแก้ไขปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานและประเมินผลหลังดำเนินการ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...มีการตรวจสอบด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างต่าง ๆ คณะกรรมการเหล่านี้เป็นตัวแทนจากหลายภาคส่วนเพื่อให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ควรติดตามการใช้งบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด ครอบคลุมถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาหลักฐานทางการเงิน และการจัดทำบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ หมายถึง การตรวจสอบและติดตามงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมด้านบริหาร วิชาการ งบประมาณ และการแก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่างานเป็นไปตามมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และ



ส่งเสริมพัฒนาเด็กอย่างมีคุณภาพ พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการประเมินและปรับปรุงงานอย่างโปร่งใส

2) การดูแลและส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้สมวัยและมีสุขลักษณะที่ดี ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ติดตามการสอนและการดูแลเด็กให้ได้รับการดูแลตามหลักสุขลักษณะและมีพัฒนาการตามวัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...สังเกตการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรม การดูแลเด็ก และสภาพแวดล้อม..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการเล่น และการใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ติดตามด้านโภชนาการของเด็ก โดยให้ตัวแทนผู้ปกครองมาสุ่มตรวจการประกอบอาหารของเด็ก และผู้ประกอบอาหารสามารถประกอบอาหารครบ 5 หมู่ ถูกสุขลักษณะ มีความสะอาด..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ผู้ปกครองและชุมชนสามารถมีส่วนร่วมในการสังเกตพฤติกรรมของเด็กและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาเด็ก และนิเทศศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในวันเปิดบ้านวิชาการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ตรวจสอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็ก การส่งเสริมพัฒนาการ และการดำเนินงานตามหลักสูตร..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...ติดตามการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก และดูแลตามหลักสุขลักษณะและมีพัฒนาการตามวัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...ตรวจสอบด้านสุขภาพและความปลอดภัยของเด็ก รวมถึงการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ติดตามการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรและมาตรฐาน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การดูแลและส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้สมวัยและมีสุขลักษณะที่ดี หมายถึง การติดตามและประเมินการดูแลเด็กอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการดูแลตามหลักสุขลักษณะ มีการจัดกิจกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย ส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน รวมทั้งดูแลโภชนาการ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและเต็มศักยภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

**3) การดูแลและส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างมีส่วนร่วม** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...การตรวจสอบติดตามการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอและรอบด้านจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย จะช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามข้อมูลและข้อคิดเห็น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...การมีส่วนร่วมในการประชุม การให้ข้อเสนอแนะ การติดตามผลการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ให้ตัวแทนผู้ปกครองมาสุ่มตรวจการประกอบอาหารของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ตรวจสอบผ่านคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อติดตามแผนการดำเนินงาน แผนการทำกิจกรรม งบประมาณ รายรับ-รายจ่าย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ผู้ปกครองและชุมชนสามารถมีส่วนร่วมในการสังเกตพฤติกรรมของเด็กและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาเด็ก และสามารถเข้ามานิเทศศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในวันเปิดบ้านวิชาการเพื่อสร้างความเชื่อมั่น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ทุกขั้นตอน ทุกกระบวนการ ทั้งก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม มีการจัดตั้งคณะกรรมการ ในการดำเนินการตรวจสอบในเรื่องต่าง ๆ เช่น อาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม)

งบประมาณการจัดซื้อหนังสือเรียน จัดซื้อสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น คณะกรรมการเหล่านี้เป็นตัวแทนจากหลายภาคส่วน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดทำรายงานประจำเดือน / ประจำไตรมาส/ประจำปี และเผยแพร่ผ่าน กลุ่มไลน์ผู้ปกครอง บอร์ดประชาสัมพันธ์บริเวณหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เอกสาร/จดหมายข่าวที่แจกให้ผู้ปกครอง เนื้อหาควรครอบคลุมเรื่องกิจกรรมต่าง ๆ งบประมาณต่าง ๆ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การดูแลและส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างมีส่วนร่วม หมายถึง การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอและครบถ้วน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้าร่วมในกระบวนการต่าง ๆ เพื่อสร้างความโปร่งใส เสริมสร้างความเชื่อมั่น และพัฒนาคุณภาพการดูแลและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพ

**4) การรายงานและตรวจสอบเอกสาร** ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...ตรวจสอบการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผน การจัดทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...การตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ เช่น แผนงาน งบประมาณ บันทึกการประชุม และรายงานผลการดำเนินงาน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน, แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้, และแผนการพัฒนาศุภากร..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ โดยจัดประชุมเพื่อรายงานการใช้จ่ายเงินให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็น ชักถามข้อสงสัย และนำมาแก้ไขปัญหา..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...ติดตามแผนการดำเนินงาน แผนการทำกิจกรรม งบประมาณรายรับ - รายจ่าย เพื่อช่วยให้เกิดการกลั่นกรองงาน ติดตามงานอย่างมีระบบ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ตรวจสอบการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาใบเสร็จรับเงิน และความถูกต้องของเอกสารการเบิกจ่าย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...สามารถตรวจสอบงบประมาณในการดำเนินงาน รวมถึงติดตามการรายงานผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)

"...มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการตรวจสอบในเรื่องต่าง ๆ เช่น อาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) งบประมาณ การจัดซื้อหนังสือเรียน จัดซื้อสื่อการเรียนการสอน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ควรติดตามการใช้งบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด ครอบคลุมถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาหลักฐานทางการเงิน และการจัดทำบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การรายงานและตรวจสอบเอกสาร หมายถึง การติดตามและตรวจสอบความถูกต้องของแผนงาน งบประมาณ เอกสารการเงิน บันทึกการประชุม และรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปตามแผน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

**5) การติดตามความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาการเด็ก**  
ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 9 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...การดูแลความปลอดภัยของเด็ก, การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 7 มิถุนายน 2568)

"...สังเกตการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรม การดูแลเด็ก และสภาพแวดล้อม..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก, การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการเล่น, และการใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 8 มิถุนายน 2568)

"...ติดตามการสอน การดูแลเด็กให้ได้รับการดูแลตามหลักสัณฐาน และมีการพัฒนาการตามวัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 8 มิถุนายน 2568)

"...สำรวจความเห็นผู้ปกครองและชุมชนในด้านต่าง ๆ เช่น คุณภาพการดูแลเด็ก ความสะอาด ความปลอดภัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 8 มิถุนายน 2568)

"...ตรวจสอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็ก การส่งเสริมพัฒนาการ และการดำเนินงานตามหลักสูตร..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

"...การดูแลตามหลักสัณฐานและมีการพัฒนาการตามวัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 14 มิถุนายน 2568)



"...สุขภาพและความปลอดภัยของเด็ก เพื่อให้มั่นใจว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินงานตามมาตรฐาน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 15 มิถุนายน 2568)

"...ควรมีการติดตามและประเมินความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เด็กได้รับการดูแลในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 9, 19 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การติดตามความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาการเด็ก หมายถึง การตรวจสอบและประเมินอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เด็กได้รับการดูแลอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เหมาะสมกับการเรียนรู้ สะอาด ถูกสุขลักษณะ และส่งเสริมพัฒนาการเหมาะสมตามวัยอย่างเต็มศักยภาพ

**ตารางที่ 4.16** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) “ด้านการตรวจสอบติดตาม”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านการตรวจสอบติดตาม”       | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|---------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                         | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |        |               |
| 1   | จัดประชุมและเวที<br>แลกเปลี่ยนความคิดเห็น               | -                               | - | - | ✓ | ✓ |   | ✓ | - | - | 33.33  | 2             |
| 2   | การติดตามและประเมิน<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและ<br>บุคลากร | -                               | ✓ | - | - | - | ✓ | - | - | - | 22.22  | 1*            |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) ด้านการตรวจสอบติดตาม ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ การติดตามและประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 22.22 รายละเอียดดังนี้

1) การติดตามและประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและบุคลากร ซึ่งประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 2 คน ข้อความดังต่อไปนี้

"...การใช้แบบประเมิน ใช้แบบประเมินที่ได้มาตรฐาน เพื่อประเมินคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ รวมถึงตัวครูและผู้ดูแลเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 7 มิถุนายน 2568)

"...ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรติดตามการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารงานบุคคล ตรวจสอบการบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร และการปฏิบัติงานของบุคลากร..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 12 มิถุนายน 2568)

สรุปได้ว่า การติดตามและประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและบุคลากร หมายถึง การติดตามและประเมินคุณภาพครูและผู้ดูแลเด็กอย่างเป็นระบบ รวมถึงการบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดูแลเด็กปฐมวัยมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

### 3) การวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 8 คน และไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึก เพศชาย 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25 เพศหญิง 6 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญไว้ คือ 1) บุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และ 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 โดยยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา 2) องค์การบริหารส่วนตำบลตาสี 3) เทศบาลตำบลชากบก 4) องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเป็น 5) องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง 6) เทศบาลนครระยอง 7) องค์การบริหารส่วนตำบลกะเจ็ด และ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) และการคิดแบบแตกต่าง (Divergent) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละองค์ประกอบ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) ด้านความรู้และทักษะ และ 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม โดยกำหนดเกณฑ์ว่าความคิดเห็นที่มีความสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 75.00 ขึ้นไป (6 คนขึ้นไป) ถือเป็น “ประเด็นร่วม” และความคิดเห็นที่แตกต่างกันตั้งแต่ร้อยละ 37.50 ลงมา (3 คนลงมา) ถือเป็น “ประเด็นแตกต่าง” รายละเอียดดังตารางที่ 4.17 – 4.25

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) “ด้านการมีส่วนร่วม”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านการมีส่วนร่วม”                       | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                                      | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |        |               |
| 1   | ผู้บริหารท้องถิ่นมีบทบาทให้<br>การสนับสนุน มีนโยบายและ<br>วิสัยทัศน์ | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | 87.50  | 1*            |
| 2   | การพัฒนาคุณภาพครูและ<br>บุคลากร                                      | ✓                               | ✓ | - | - | ✓ | ✓ | - | - | 50.00  | 4             |
| 3   | การสร้างความเชื่อมั่นของ<br>ผู้ปกครองและการประชาสัมพันธ์             | ✓                               | ✓ | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | 75.00  | 2*            |
| 4   | การจัดสรรงบประมาณ และ<br>ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ                  | -                               | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | ✓ | ✓ | 62.00  | 3             |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ผู้บริหารท้องถิ่นมีบทบาทให้การสนับสนุน มีนโยบายและวิสัยทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 87.50 และประเด็นที่ 2 การสร้างความเชื่อมั่นของผู้ปกครองและการประชาสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 75.00 รายละเอียดดังนี้

#### 1) ผู้บริหารท้องถิ่นมีบทบาทให้การสนับสนุน มีนโยบายและวิสัยทัศน์

"...ส่วนสำคัญที่ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบความสำเร็จอันดับแรกคือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้ความสนใจในการศึกษา เนื่องจากนโยบายต่าง ๆ มาจากผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญของการศึกษาก็จะทำให้ประสบความสำเร็จไปครึ่งหนึ่ง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 31 สิงหาคม 2568)

"...การจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีผู้บริหารให้การสนับสนุน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ต้องการทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองเด็ก และรอบด้านของหน่วยงาน มีการผลักดันเรื่องงบประมาณเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสื่อ โครงสร้างพื้นฐานที่จะพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เรื่องเด็กและการสนับสนุนครูไปอบรมต่าง ๆ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)

"...ปัจจุบันในเรื่องการบริหาร งบประมาณหรือด้านนโยบายต่าง ๆ จะรับมาจากผู้บริหารแล้วนำมาดำเนินการผนวกกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบวกกับมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กเล็กแห่งชาติ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 31 สิงหาคม 2568)

"...พอศึกษาแล้วตรงประเด็นกับที่ได้เรียนมาประกอบกับประสบการณ์การทำงานของเรา จึงนำไปเสนอกับผู้บริหาร เมื่อนำเสนอกับผู้บริหารแล้วจากเดิมเด็กเล็กของเรามีน้อยมีแค่ประมาณ 25 คน แต่พอเริ่มเข้าไปทำงานแล้วก็เริ่มเข้าไปช่วยในการบริหารจัดการเด็กก็เพิ่มขึ้น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 31 สิงหาคม 2568)

"...หลักการบริหารอันดับแรก เวลาที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้มีการประชุมโดยที่ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้ปกครอง กองสาธารณสุข และผู้บริหารประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ นำนโยบายต่าง ๆ มาพูดคุยกันว่าอันไหนที่เราสามารถทำได้ทำไม่ได้ แล้วนำมาวางแผนการจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ ที่จะนำมาสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

"...การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ถ้าเราไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เบื้องบนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเราก็ไม่สามารถที่จะเดินไปได้ หรืออาจจะเดินได้แต่อาจสะดุด ผู้บริหารจะเป็นหลักในการให้การช่วยเหลือและชี้แนวทางให้กับคณะครู..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 31 สิงหาคม 2568)

"...ในส่วนของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีคณะผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมอยู่ด้วย ในเรื่องของงบประมาณ หรือปัจจัยภายนอกที่ไม่ได้อยู่ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้คณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการ หรือนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีบทบาทให้การสนับสนุน มีนโยบายและวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา โดยให้การสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ สื่อและโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาครูและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของชุมชน

## 2) การสร้างความเชื่อมั่นของผู้ปกครองและการประชาสัมพันธ์

"...ประเด็นที่สองคือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ถือหัวใจหลักของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การประชาสัมพันธ์สื่อสาร 2 ช่องทาง ระหว่างผู้ปกครองกับคุณครู ให้ผู้ปกครองได้รับทราบว่ากิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละวัน เพื่อจะเป็นการสื่อสารเป็นการประชาสัมพันธ์ เมื่อผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นก็จะบอกต่อกันไป..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 31 สิงหาคม 2568)

"...เรื่องงบประมาณการเรียนการสอน เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองให้ความสนใจมาก และพึงได้รับคัดเลือกจากบริษัทเอกชนให้งบประมาณพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปลอดฝุ่นติดแอร์ให้โดยการคัดเลือกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งจังหวัดระยอง ซึ่งได้ดำเนินการติดตั้งเรียบร้อยแล้วเหลือการส่งมอบ เรื่องสื่อต่าง ๆ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สนับสนุนให้เต็มที่..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)



"...เมื่อผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นก็จะบอกต่อกันไปแล้วก็นำบุตรหลานมาเรียนเยอะมาก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 31 สิงหาคม 2568)

"...ผู้บริหารของเราจะไม่ค่อยได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัญหาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพราะว่าเราจะแก้ปัญหา ไม่ว่าจะเกิดปัญหา หรือผู้ปกครองไม่สบายใจเรื่องอะไรก็ตามจะมาพูดคุยกับคุณครูแล้วจะแก้ไข การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีผู้ปกครองมาจัดเลี้ยงวันเกิดบ่อยมากเนื่องจากเวลาทำกิจกรรมอะไรต่าง ๆ ก็จะมีการลงเพจประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองได้รับทราบ และสามารถเข้าไปติดตามดูในเพจได้ตลอดเวลา..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

"...สิ่งที่ภาคภูมิใจที่สุดคือ เด็กมีการปรับยอดขึ้นเรื่อย ๆ จนปัจจุบันมีเด็ก 92 คน โดย 1) การประชาสัมพันธ์ 2) การดูแลเอาใจใส่เด็กเป็นอย่างดี 3) ชุมชน ถ้าเราเจอหน้าผู้ปกครองหรือคนในชุมชนเราก็จะยิ้มทักทาย ถามสารทุกข์สุกดิบทั้งหมด ทั้งตัวผู้ปกครอง คนในครอบครัว และบุตรหลาน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 31 สิงหาคม 2568)

"...ก่อนที่จะเริ่มมีการศึกษาทุกครั้ง ก็จะต้องมีการประชุมผู้ปกครองเด็กเพื่อให้ผู้ปกครองเชื่อมั่นว่าเราสามารถส่งเสริมบุตรหลานเขาได้ มีการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เพจ Facebook เครือข่ายกลุ่มไลน์ มีการประชาสัมพันธ์ทุกวันว่ามีการจัดการเรียนการสอนกับบุตรหลานอย่างไร หรือการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า การสร้างความเชื่อมั่นของผู้ปกครองและการประชาสัมพันธ์ คือ กระบวนการสื่อสารข้อมูลด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างโปร่งใส ชัดเจน และต่อเนื่อง ผ่านครูและสื่อหลากหลายรูปแบบ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ การยอมรับ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน อันนำไปสู่การสนับสนุนและการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**ตารางที่ 4.18** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) “ด้านการมีส่วนร่วม”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านการมีส่วนร่วม”                      | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                                     | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |        |               |
| 1   | การมีส่วนร่วมของชุมชนและ<br>เครือข่าย                               | -                               | - | - | - | ✓ | - | ✓ | ✓ | 37.50  | 1*            |
| 2   | การจัดการภายในศูนย์<br>พัฒนาเด็กเล็กและการดูแล<br>เด็กอย่างเป็นระบบ | -                               | - | ✓ | - | ✓ | ✓ | - | - | 37.50  | 1*            |

จากตารางที่ 4.18 พบว่า คำโครงสร้างแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ จำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 การมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่าย คิดเป็นร้อยละ 37.50 และประเด็นที่ 2 การจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการดูแลเด็กอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 37.50 รายละเอียดดังนี้

### 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่าย

“...การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนโดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กติดกับวัด ได้รับความร่วมมือจากท่านเจ้าอาวาสเป็นที่ปรึกษาในเรื่องงานต่าง ๆ เวลาขาดอุปกรณ์ต่าง ๆ ท่านก็จะช่วยเหลือ รวมถึงการจัดกิจกรรมที่ดึงดูดผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม เห็นพัฒนาการของเด็ก และมีการเชิญแพทย์มาให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง เช่น โครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปลอดโรค และโครงการปฐมพยาบาลเบื้องต้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

“...มีการประชุมผู้ปกครองเด็กเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าศูนย์สามารถดูแลและส่งเสริมพัฒนาการของบุตรหลานได้ รวมทั้งการสื่อสารผ่านเพจ เฟซบุ๊ก และเครือข่ายไลน์ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลและกิจกรรมต่าง ๆ มีการขอความร่วมมือจากโรงเรียน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้นำชุมชน และผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเผยแพร่ข้อมูลต่อไปในชุมชน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

“...การบริหารงานแบบ บวร คือ บ้าน วัด โรงเรียน และชุมชนมีส่วนร่วม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดึงชุมชน วัด ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง มีการจัดกิจกรรมวันแม่ เชิญพระสงฆ์ และผู้ปกครองเข้าร่วม รวมถึงทำจิตอาสาพัฒนาศูนย์และวัด ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อช่วยแก้ปัญหาและจัดทำงบประมาณเพิ่มเติม ร่วมกันส่งเสริมพัฒนาการเด็กทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่าย คือ ความร่วมมือระหว่าง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง วัด โรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ในการสนับสนุนทรัพยากร จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนข้อมูล และส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างเต็มศักยภาพ

### 2) การจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการดูแลเด็กอย่างเป็นระบบ

“...องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 แห่ง งบประมาณค่อนข้างจำกัดแต่มีการบริหารจัดการอย่างเต็มที่ แม้จะต้องกระจายงบประมาณก็สามารถดำเนินงานได้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการประเมินเป็นศูนย์ดีเด่นของอำเภอ มีแผนเผชิญเหตุต่าง ๆ เช่น ไฟไหม้ ภัยพิบัติ อุบัติเหตุ โดยมีพยาบาลวิชาชีพและหน่วยเคลื่อนที่เร็วพร้อมเข้าถึงภายใน 5 นาที อีกทั้งยัง

ได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จากบริษัทภายนอก ทำให้ศูนย์มีความพร้อมในการดูแลเด็ก ๆ อย่างครบถ้วน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 31 สิงหาคม 2568)

“...หัวใจหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคือการดูแลเอาใจใส่เด็ก สุขภาพของเด็กจะเห็นได้ชัดเมื่อผู้ปกครองมารับบุตรทุกวัน หากเด็กมีปัญหา เช่น ทะเลาะ กัด หรือช่วนกัน จะมีการแจ้งผู้ปกครองทุกครั้ง และเปิดโอกาสให้พูดคุยกัน ไม่เก็บปัญหาไว้ภายใน ครูจะช่วยกันแก้ไขในศูนย์โดยตรง ทำให้การจัดการบุคลากรและการดูแลเด็กมีระบบ และสร้างความสบายใจแก่ผู้ปกครอง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

“...สิ่งที่ภาคภูมิใจที่สุดคือจำนวนเด็กเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง จากการประชาสัมพันธ์การดูแลเอาใจใส่เด็ก และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเน้นสร้างบรรยากาศเหมือนครอบครัวเดียวกัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและบุคลากรมีความใกล้ชิดกัน ผู้บริหารยึดหลักการทำงานคือ ‘การนั่งในใจของลูกน้อง’ สนับสนุนและผลักดันให้ครูเติบโต แล้วกลับมาดูแลศูนย์ต่อไป ทำให้การบริหารและการดูแลเด็กเป็นระบบ มีความต่อเนื่องและยั่งยืน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า การจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการดูแลเด็กอย่างเป็นระบบ คือการบริหารศูนย์และดูแลเด็กอย่างเป็นระบบ มีมาตรการป้องกันและมีเหตุพร้อมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นและใกล้ชิด ทำให้เด็กได้รับการดูแลอย่างปลอดภัยและผู้ปกครองมีความมั่นใจ

**ตารางที่ 4.19** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) “ด้านการเปิดเผยข้อมูล”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านการเปิดเผยข้อมูล” | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|---------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                   | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |        |               |
| 1   | สื่อสารกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น       | ✓                               | ✓ | - | - | - | ✓ | ✓ | - | 50.00  | 4             |
| 2   | สื่อสารกับกองการศึกษาและครู                       | ✓                               | ✓ | - | - | ✓ | ✓ | ✓ | - | 62.50  | 3             |
| 3   | สื่อสารกับผู้ปกครอง                               | ✓                               | ✓ | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | 75.00  | 2*            |
| 5   | การสื่อสารชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้            | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100    | 1*            |

จากตารางที่ 4.19 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) ด้านการเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 การสื่อสารชัดเจน

โปรงใสและตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 100 และประเด็นที่ 2 สื่อสารกับผู้ปกครอง คิดเป็นร้อยละ 75.00 รายละเอียดดังนี้

### 1) การสื่อสารชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้

"...ถ้าผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่น สาธารณชนและสังคมเกิดความเชื่อมั่นแล้ว จะเป็นเกราะป้องกันให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 31 สิงหาคม 2568)

"...การรายงานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องรายงานให้ผู้บริหารทราบ จะมีกลุ่มไลน์ระดับผู้บริหารซึ่งสามารถพูดคุยหรือแจ้งปัญหาได้เลย หลังจากนั้นผู้อำนวยการกองการศึกษาจะลงไปพบปะพูดคุยหรือประชุมครูด้วยตนเอง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)

"...การประสานงานกับผู้ประกอบการที่เข้ามาติดตั้งครุภัณฑ์ หรือการจัดซื้อวัสดุการศึกษา ต้องประสานให้เป็นไปตามคุณลักษณะตรงตามข้อกำหนด ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประกาศไว้ จึงไม่เกิดมีปัญหาอะไร การส่งมอบเป็นไปด้วยความเรียบร้อย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 31 สิงหาคม 2568)

"...การสร้างเชื่อมั่นจึงต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา และโปร่งใสก่อนเปิดภาคเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงนโยบาย แนวทางการจัดการเรียนการสอน และข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 31 สิงหาคม 2568)

"...การสื่อสารต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ผู้ปกครองเข้าใจบทบาท หน้าที่ และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง รวมถึงสร้างความไว้วางใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีทั้งกลุ่มไลน์ใหญ่สำหรับแจ้งข่าวสารภาพรวม โดยมิผู้ดูแลคอยสื่อสาร และกลุ่มไลน์ย่อยของแต่ละห้อง สำหรับการรายงานกิจกรรมประจำวัน โดยครูจะสร้างอัลบั้มภาพถ่ายและคลิปวิดีโอสั้น ๆ เพื่อสะท้อนการมีส่วนร่วมและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 31 สิงหาคม 2568)

"...การสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น กลุ่มไลน์ พร้อมแนบภาพถ่ายหรือวิดีโอ ทั้งนี้ ก่อนเผยแพร่ภาพหรือวิดีโอใด ๆ จะมีการขอความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ปกครองเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

"...ความชัดเจนในการสื่อสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องมีการกำหนดรายละเอียดที่ชัดเจน ครบถ้วน ถูกต้อง และเข้าใจตรงกัน เช่น การแจ้งผู้ปกครองผ่านกลุ่มไลน์ โดยระบุวัน เวลา สถานที่ การแต่งกาย หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังต้องมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 31 สิงหาคม 2568)



สรุปได้ว่า การสื่อสารชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้ คือ การถ่ายทอดข้อมูล และแนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เข้าใจตรงกัน ในการรายงานหรือประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ได้อย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และความไว้วางใจ ของ ทุกฝ่าย

## 2) สื่อสารกับผู้ปกครอง

"...กลุ่มที่สาม คือ การสื่อสารกับผู้ปกครองได้เน้นย้ำกับคุณครูให้มีการสื่อสาร สองทางเช่นกัน ที่เราจะสามารถทำได้ตอนเช้าเวลาผู้ปกครองมาส่งบุตรหลานอาจจะพูดคุยกับผู้ปกครอง แจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ นอกจากนี้สื่อสารในกลุ่มไลน์ผู้ปกครอง ได้เห็นกิจกรรมแต่ละวัน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำอะไรบ้างซึ่งตรงนี้เป็น การสื่อสารที่ดีส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นกับผู้ปกครอง ว่าบุตรหลานมาแต่ละวันทำกิจกรรมอะไรบ้าง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 31 สิงหาคม 2568)

"...การสื่อสารกับผู้ปกครองผู้ปกครองมีหลายช่องทาง เช่นกลุ่มไลน์ จะมีการ แจ้งถึงกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ หรือทางเพจ Facebook สามารถติดตามข่าวสาร โครงการ กิจกรรมและทฤษฎีความรู้ต่าง ๆ ที่พยายามนำเสนอให้มากที่สุด สิ่งสำคัญคือการสื่อสารกับผู้ปกครอง โดยตรง คือเวลาผู้ปกครองมารับเด็กด้วยตนเองจะมีความใกล้ชิดที่สุดจะทำให้ทราบได้ว่าผู้ปกครอง ต้องการอะไร..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)

"...การสื่อสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สำคัญที่สุด คือการสื่อสารกับผู้ปกครอง ถือเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากผู้ปกครองเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการส่งบุตรหลานเข้ารับการ จัด ประสบการณ์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสร้างความเชื่อมั่นจึงต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา และโปร่งใส ก่อนเปิดภาคเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจง นโยบาย แนวทางการจัดการเรียนการสอน และข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 31 สิงหาคม 2568)

"...การสื่อสารต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ผู้ปกครองเข้าใจบทบาท หน้าที่ และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง รวมถึงสร้างความไว้วางใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีทั้งกลุ่มไลน์ใหญ่สำหรับแจ้งข่าวสารภาพรวม โดยมีผู้ดูแลคอยสื่อสาร และกลุ่มไลน์ย่อยของแต่ละห้อง สำหรับการรายงานกิจกรรมประจำวัน โดย ครูจะสร้างอัลบั้มภาพถ่ายและคลิปวิดีโอสั้น ๆ เพื่อสะท้อนการมีส่วนร่วมและพัฒนาการของเด็กแต่ละ คน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 31 สิงหาคม 2568)

"...ใช้ทั้งการพูดคุยโดยตรงในช่วงเวลาที่ผู้ปกครองนำบุตรหลานมาส่งและรับ ซึ่งถือเป็นช่วงสำคัญในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพ ความพร้อม และพฤติกรรมของเด็กในแต่ละวัน รวมถึงการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น กลุ่มไลน์ พร้อมแนบภาพถ่ายหรือวิดีโอ ทั้งนี้

ก่อนเผยแพร่ภาพ หรือวิดีโอใด ๆ จะมีการขอความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ปกครอง เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า สื่อสารกับผู้ปกครอง คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูล กิจกรรม และ พัฒนาการของเด็กกับผู้ปกครองอย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ และมีแหล่งข้อมูลรองรับ ทั้งผ่านการสื่อสาร โดยตรงและช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ความเชื่อมั่น และความร่วมมือระหว่างครูและ ผู้ปกครอง

**ตารางที่ 4.20** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิด แบบแตกต่าง (Divergent) “ด้านการเปิดเผยข้อมูล”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหารฯ<br>“ด้านการเปิดเผยข้อมูล” | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|----------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                    | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |        |               |
| 1   | การสื่อสารกับชุมชนและ<br>สาธารณะ                   | ✓                               | ✓ | - | - | ✓ | - | - | - | 37.50  | 1*            |

จากตารางที่ 4.20 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) ด้านการเปิดเผยข้อมูล ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ สื่อสารกับชุมชนและสาธารณะ คิดเป็นร้อยละ 37.50 รายละเอียดดังนี้

#### 1) การสื่อสารกับชุมชนและสาธารณะ

"...กลุ่มที่สี่ คือ การสื่อสารสู่สาธารณะหรือสู่ภายนอก ก็จะมีการลงในเพจ ต่าง ๆ พยายามสื่อสารเพื่อให้ภายนอกประชาชนทั่วไปได้รับรู้ข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีกิจกรรม ที่ดีอะไรบ้าง เพื่อพัฒนาบุตรหลาน หรือพัฒนาด้านการศึกษามากมาย เพื่อที่จะเป็นกระบอกเสียงให้ ประชาชน ช้างนอกได้รับรู้ตรงนี้ ถ้าผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่น สาธารณชนและสังคมเกิดความเชื่อมั่น แล้วจะเป็นเกราะป้องกันให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 31 สิงหาคม 2568)

"...ในส่วนของชุมชนและหน่วยงานทั่วไปที่เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งศูนย์พัฒนา เด็กเล็กอยู่ในเขตพื้นที่ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมก็ได้สนับสนุนจำนวนมาก ส่งผลให้คุณครูมีแรงบันดาลใจ ในการที่จะพัฒนาศูนย์ศูนย์เด็กเล็กตลอดเวลา และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การ สนับสนุนเป็นอย่างดี รวมถึงผู้ปกครอง และหน่วยงานต่าง ๆ ทำประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)

"...การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมทั้งการถ่ายทอดข้อมูลอย่าง ชัดเจน การรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบคอบ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการรักษาความโปร่งใส

สิ่งเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือจากทุกฝ่าย อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า การสื่อสารกับชุมชนและสาธารณะ คือ การสื่อสารข้อมูลข่าวสาร กิจกรรม และความสำเร็จของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปยังชุมชนและสังคมภายนอกอย่างชัดเจน โปร่งใส และมีแหล่งข้อมูลเชื่อถือได้ เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากทุกฝ่าย แสดงให้เห็นถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการของเด็กให้สังคมรับรู้

**ตารางที่ 4.21** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) “ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านการสร้างบรรยากาศ<br>องค์กรและสภาพแวดล้อม<br>ที่ปลอดภัย” | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                                                         | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |        |               |
| 1   | ความปลอดภัยของสถานที่<br>และอาคาร                                                       | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100    | 1*            |
| 2   | สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ<br>เรียนรู้                                                   | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100    | 1*            |
| 3   | การพัฒนาครูและบุคลากร                                                                   | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 100    | 1*            |
| 4   | บรรยากาศการทำงานที่เป็น<br>มิตร                                                         | ✓                               | ✓ | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 87.50  | 4*            |
| 5   | ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้<br>ส่วนเสีย                                                  | -                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 87.50  | 4*            |

จากตารางที่ 4.21 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ความปลอดภัยของสถานที่และอาคาร คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่ 4 บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร คิดเป็นร้อยละ 87.50 และประเด็นที่ 5 ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คิดเป็นร้อยละ 87.50 รายละเอียดดังนี้

### 1) ความปลอดภัยของสถานที่และอาคาร

"...มีรั้วรอบขอบชิดและระบบสแกนนิ้วมือ 2 ชั้น เพื่อควบคุมการเข้าออก อาคารเรียนและห้องเรียน ติดตั้งถังดับเพลิงเพื่อป้องกันอัคคีภัย การติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อติดตามเหตุการณ์..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 31 สิงหาคม 2568)

"...สิ่งสำคัญที่สุดคือความปลอดภัยของเด็กและครู อาคารสถานที่หากมีการซ่อมแซมต้องให้มั่นใจว่าปลอดภัย โดยให้ครูตรวจสอบว่าจุดใดชำรุดและควรซ่อม เช่น หลังคา ฝ้า หรือห้องน้ำ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)

"...ได้มีการปรับปรุงสนามเด็กเล่นสร้างปัญญาที่วัสดุอุปกรณ์ธรรมชาติซึ่งเสื่อมสภาพเป็นพลาสติกแข็งแรง ปลอดภัยต่อเด็ก ดำเนินการติดตั้งไฟส่องสว่างเพื่อความปลอดภัย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 31 สิงหาคม 2568)

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญกับความปลอดภัยเป็นอันดับแรก โดยมีรั้วรอบขอบชิด แยกห้องน้ำ ห้องอาบน้ำ ห้องจัดกิจกรรม และห้องอาหารเป็นส่วนชัดเจน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 31 สิงหาคม 2568)

"...เน้นความปลอดภัยของเครื่องเล่นสนาม เลือกใช้วัสดุปลอดภัยที่พลาสติกหรือวัสดุที่ลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ป้องกันแดดและฝน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

"...ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสำรวจพื้นที่รอบอาคารและภายในศูนย์ด้วยตนเอง หากพบสิ่งชำรุดหรือพื้นที่เสี่ยงต่ออันตรายจะเสนอผู้บริหารเพื่อให้ช่างมาดำเนินการปรับปรุง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 31 สิงหาคม 2568)

"...ดำเนินการซ่อมแซมและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม หากพบสิ่งชำรุด เช่น ประตู อุปกรณ์ เครื่องเล่น จะบันทึกเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อซ่อมแซม เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

"...ต้องมีการตรวจสอบสภาพอาคารและบริเวณโดยรอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ หากพบสิ่งชำรุดหรืออาจก่อให้เกิดอันตราย จะนำเข้าสู่ที่ประชุมบุคลากร และเสนอผู้บริหารเพื่อแก้ไข..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 31 สิงหาคม 2568)

จึงสรุปได้ว่า ความปลอดภัยของสถานที่และอาคาร หมายถึง การจัดการอาคารและสิ่งแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มั่นคง แข็งแรง ได้มาตรฐาน มีระบบป้องกันและอุปกรณ์ที่เหมาะสม พร้อมการตรวจสอบ บำรุงรักษา และปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันอันตรายและสร้างความมั่นใจต่อเด็กและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



## 2) สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

"...ปรับปรุงสนามเด็กเล่นปูพื้นยางกันกระแทกให้เด็ก ๆ ทำกิจกรรมและ  
อาคารเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของเด็กแม้บางพื้นที่จะจำกัด..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 31 สิงหาคม 2568)

"...อาคารสถานที่หากมีการซ่อมแซมต้องให้มั่นใจว่าปลอดภัย โดยให้ครู  
ตรวจสอบว่าจุดใดชำรุดและควรซ่อม เช่น หลังคา ฝ้า หรือห้องน้ำ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)

"...ได้มีการปรับปรุงสนามเด็กเล่นสร้างปัญญาจากวัสดุธรรมชาติที่เสื่อมสภาพ  
เป็นพลาสติก แข็งแรงและปลอดภัยต่อเด็ก พร้อมติดตั้งไฟส่องสว่าง ทำให้บริเวณร่มรื่น สวยงาม และ  
ปลอดภัยสภาพแวดล้อมภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเน้นบรรยากาศร่มรื่นแบบบ้าน ๆ มีพื้นที่กว้าง  
ตกแต่งภูมิทัศน์ให้เหมาะสม..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 31 สิงหาคม 2568)

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ  
เรียนรู้ของเด็กและความปลอดภัยเป็นหลัก มีรั้วรอบขอบชิด แยกห้องน้ำ ห้องอาบน้ำ ห้องจัดกิจกรรม  
และห้องอาหารอย่างเป็นสัดส่วน สภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ได้รับการดูแลความสะอาดทุกวัน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 31 สิงหาคม 2568)

"...สภาพแวดล้อมทั่วไปศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเริ่มต้นจากอาคารเดี่ยวและมีการ  
ก่อสร้างเพิ่มเติม โดยรูปแบบสภาพแวดล้อมที่จำกัดด้วยพื้นที่ แต่พยายามจัดสภาพแวดล้อมให้  
เหมาะสมต่อการเรียนรู้และปลอดภัยต่อเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

"...สนับสนุนบุคลากรในการจัดอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้โดยครูแต่ละห้องจะ  
สำรวจอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ แจ้งความต้องการสิ่งใหม่ที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ทั้งด้านร่างกาย  
อารมณ์ สังคม และสติปัญญา..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 31 สิงหาคม 2568)

"...การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสนับสนุนบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
มีการจัดกิจกรรม 5 ส และจิตอาสาเป็นประจำ เพื่อให้สถานที่สะอาด เป็นระเบียบ และปลอดภัย  
สำหรับเด็ก บุคลากรและเด็กมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อม ครูจัดห้องเรียนให้สะอาด ปลอดภัย  
โล่ง เหมาะสมกับการเรียนรู้ จัดมุมประสบการณ์ต่าง ๆ อย่างครบถ้วน สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้  
น่าอยู่ น่าเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรหารือร่วมกันเมื่อพบปัญหา ซึ่งช่วยให้การทำงานราบรื่นและ  
สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

"...การสนับสนุนบุคลากรในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ภายในห้องเรียน มีการ  
ส่งเสริมให้ครูจัดมุมประสบการณ์ให้ครบถ้วน เช่น มุมเกมการศึกษา มุมดนตรี มุมหนังสือ และมุม

สื่อการเรียนรู้ พร้อมติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมว่าช่วยส่งเสริมพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ สภาพแวดล้อมที่จัดอย่างเหมาะสม สะอาด และมีความปลอดภัย ทั้งด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ รวมถึงบรรยากาศการทำงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเด็ก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กอย่างเต็มศักยภาพ

### 3) การพัฒนาครูและบุคลากร

"...การส่งเสริมครูเข้ารับการฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ได้มีการจัดฝึกอบรมภายในเองเมื่อหลักสูตรภายนอกไม่ตอบโจทย์โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ มาบรรยายให้ความรู้ จัดพาไปศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ การสร้างบรรยากาศการทำงานเน้นเป็นกันเอง คล้ายเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ครูสามารถปรึกษาได้โดยตรงทั้งในที่ประชุมและแบบส่วนตัว ช่วยแก้ปัญหาให้ครูและจัดการด้านเอกสาร หรือบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความสามารถ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 31 สิงหาคม 2568)

"...ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมทั้งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยจัดขึ้น เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมและพัฒนาศักยภาพเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)

"...บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรม เช่น การศึกษา 3D และมีการประเมินติดตามการสอนของครูในแต่ละภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 31 สิงหาคม 2568)

"...ครูได้รับการส่งไปอบรมทั้งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยจัดขึ้น เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมและพัฒนาศักยภาพเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 31 สิงหาคม 2568)

"...สนับสนุนบุคลากรอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ จะคำนึงถึงบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานตามความรับผิดชอบและความเหมาะสมตามหัวข้อการอบรมเฉพาะ หรือการรับผิดชอบด้านกิจกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูอบรมออนไลน์และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการชื่นชมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและสนับสนุนการพัฒนาาร่วมกัน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

"...สนับสนุนบุคลากรในการจัดอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้โดยครูแต่ละห้องจะสำรวจอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ แ้จ้งความต้องการสิ่งใหม่ที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยพิจารณาวัสดุและความปลอดภัยก่อนจัดซื้อ ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมทั้งออนไลน์ และออนไซต์ เช่น การผลิตสื่อ การจัดการเด็กออทิสติก เด็กสมาธิสั้น หรือเทคนิค

การสอนที่เหมาะสม หลังอบรมครูจะรายงานผลการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อเป็นการการพัฒนาศักยภาพครู..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 31 สิงหาคม 2568)

"...ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอน และการผลิตสื่อการเรียนรู้ในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรหารือร่วมกันเมื่อพบปัญหา เช่น การจัดทำแผนหรือเอกสาร โดยมีการช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายร่วมกันซึ่งเป็นการสนับสนุนและแก้ไขปัญหาด้านบุคลากร..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

"...การสนับสนุนบุคลากรในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ภายในห้องเรียน มีการส่งเสริมให้ครูจัดมุมประสบการณ์ให้ครบถ้วน เช่น มุมเกมการศึกษา มุมดนตรี มุมหนังสือ และมุมสื่อการเรียนรู้ พร้อมติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมว่าช่วยส่งเสริมพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ครอบคลุมทั้ง 6 กิจกรรมหลักตามมาตรฐาน สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมทั้งแบบออนไลน์และออนไซต์ เพื่อเสริมทักษะที่ทันสมัย เช่น การผลิตสื่อ การใช้เทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งนำความรู้ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริงซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพครู..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากร คือ การส่งเสริมความรู้ ทักษะ และศักยภาพของครูและบุคลากร ในการจัดการเรียนการสอน การดูแลเด็ก ผ่านการอบรม การฝึกปฏิบัติการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

#### 4) บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

"...การสร้างบรรยากาศการทำงานเน้นเป็นกันเอง คล้ายเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ครูสามารถปรึกษาได้โดยตรงทั้งในที่ประชุมและแบบส่วนตัว ช่วยแก้ปัญหาให้ครูและจัดการด้านเอกสาร หรือบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความสามารถ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 31 สิงหาคม 2568)

"...ผู้บริหารต้องดูแลทุกด้าน ทั้งอาคารสถานที่ งบประมาณ การบริหารบุคลากร และกิจกรรมพัฒนาเด็ก เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่นและกัลยาณมิตรเพื่อลดปัญหาความเครียดและความไม่พึงพอใจของบุคลากร ซึ่งเคยส่งผลให้ครูลาออก มีการประชุมสื่อสารระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 31 สิงหาคม 2568)

"...ครูและบุคลากรมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประการสำคัญคือผู้ปกครองเกิดความมั่นใจในคุณภาพการดูแลและพัฒนาการของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

"...เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอปัญหาและความต้องการ เพื่อให้ผู้บริหารสนับสนุนอย่างเหมาะสม และติดตามผลการพัฒนาสภาพแวดล้อม บุคลากร และอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 31 สิงหาคม 2568)

"...เปิดโอกาสให้บุคลากรหารือร่วมกันเมื่อพบปัญหา เช่น การจัดทำแผนหรือเอกสาร โดยมีการช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และบรรลุเป้าหมายร่วมกันซึ่งเป็นการสนับสนุนและแก้ไขปัญหาด้านบุคลากร..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

"...ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและติดตามความก้าวหน้าของบุตรหลาน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร คือ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ การสื่อสารอย่างใกล้ชิด และการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาเด็ก

## 5) ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

"...ผู้บริหารต้องดูแลทุกด้าน ทั้งอาคารสถานที่ งบประมาณ การบริหารบุคลากร และกิจกรรมพัฒนาเด็ก เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)

"...การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสนับสนุนบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้มีการดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง โดยการจ้างนักการภารโรงช่วยดูแลเรื่องใบไม้และภูมิทัศน์ เพื่อลดภาระครู มีการปรับปรุงสนามเด็กเล่น... ดำเนินการติดตั้งไฟส่องสว่างในการสนับสนุนจาก CSR ของโรงงานในพื้นที่ทำให้บริเวณร่มรื่น สวยงามและปลอดภัยซึ่งไม่ได้ใช้งบประมาณราชการแต่อย่างใด..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 31 สิงหาคม 2568)

"...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งเน้นให้เด็กได้รับการดูแลและเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ครูและบุคลากรมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประการสำคัญคือผู้ปกครองเกิดความมั่นใจในคุณภาพการดูแลและพัฒนาการของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

"...ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสำรวจพื้นที่รอบอาคารและภายใน ศูนย์พัฒนาเด็กด้วยตนเองเป็นประจำทั้งเช้าและบ่าย หากพบสิ่งชำรุดหรือพื้นที่เสี่ยงต่ออันตรายจะเสนอ



ผู้บริหารเพื่อให้ช่างมาดำเนินการปรับปรุง... รวมถึงได้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอปัญหาและความต้องการ เพื่อให้ผู้บริหารสนับสนุนอย่างเหมาะสม และติดตามผลการพัฒนาสภาพแวดล้อมบุคลากร และอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 31 สิงหาคม 2568)

"...เปิดโอกาสให้บุคลากรหารือร่วมกันเมื่อพบปัญหา เช่น การจัดทำแผนหรือเอกสาร โดยมีการช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายร่วมกันซึ่งเป็นการสนับสนุนและแก้ไขปัญหาด้านบุคลากร..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

"... ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและติดตามความก้าวหน้าของบุตรหลาน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหาร บุคลากร ครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเด็ก สภาพแวดล้อม และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ปลอดภัย และสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปกครอง

**ตารางที่ 4.22** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) “ด้านความรู้และทักษะ”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านความรู้และทักษะ” | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|--------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                  | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |        |               |
| 1   | การบริหารงานบุคลากร                              | ✓                               | ✓ | ✓ | - | - | ✓ | ✓ | ✓ | 75.00  | 1*            |
| 2   | การบริหารด้านวิชาการและ<br>กิจกรรมเด็ก           | -                               | ✓ | ✓ | - | - | - | ✓ | ✓ | 50.00  | 2             |
| 3   | การบริหารด้านมาตรฐาน<br>และกฎระเบียบ             | -                               | ✓ | - | ✓ | ✓ | - | - | ✓ | 50.00  | 2             |

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) ด้านความรู้และทักษะ ประกอบด้วย 1 ประเด็น ได้แก่ การบริหารงานบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 75.00 รายละเอียดดังนี้

### 1) การบริหารงานบุคลากร

"...เรื่องการบริหารงานบุคคลสำคัญที่สุด เพราะถ้าได้ครูที่มีความรู้และความสามารถจริง จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ต้องส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเพิ่มเติม สร้างกำลังใจและบรรยากาศการทำงานที่ดีให้ครู เพื่อให้ครูมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 31 สิงหาคม 2568)

"...การพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในการทำงานอย่างมีคุณภาพและมีความสุข ครูที่มีความพร้อมและมีความสุขในการสอนจะถ่ายทอดสิ่งดี ๆ ให้เด็กได้รับรู้ จึงเน้นให้ครูได้พัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมวางแผนการทำงานร่วมกับทุกฝ่าย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)

"...การบริหารครูโดยกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครูมีส่วนร่วม ส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งครูไปอบรมด้านต่าง ๆ และให้ครูนำความรู้มาถ่ายทอดเพื่อนร่วมงานเพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 31 สิงหาคม 2568)

"...การบริหารงานบุคคลสำคัญที่สุด ต้องวางแผนพูดคุย ติดตาม และสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูนำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 31 สิงหาคม 2568)

"...การทำงานร่วมกับครูให้มีความพร้อม มีความรู้และทักษะในการสอน เพื่อให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้จริง ทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและสนับสนุนพัฒนาการเด็กครบทุกด้าน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

"...การบริหารงานบุคลากรโดยวางแผนให้เหมาะกับงาน ประชุมและวางแผนร่วมกันว่าบุคลากรคนใดมีความถนัดด้านไหน แล้วมอบหมายงานตามความถนัด เพื่อลดภาระงานและให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากร คือ การวางแผน จัดสรร สนับสนุนครูและบุคลากรใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เหมาะสมกับหน้าที่ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้ครูมีความพร้อมและสามารถพัฒนาคุณภาพเด็กอย่างเต็มศักยภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตารางที่ 4.23** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) “ด้านความรู้และทักษะ”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านความรู้และทักษะ”          | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|-----------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                           | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |        |               |
| 1   | การบริหารงานด้านความปลอดภัย                               | -                               | - | ✓ | - | - | - | - | - | 12.50  | 1*            |
| 2   | การบริหารงานด้านงบประมาณและการวางแผน                      | -                               | - | ✓ | - | ✓ | - | - | ✓ | 37.50  | 2*            |
| 3   | การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | -                               | ✓ | - | - | ✓ | - | - | ✓ | 37.50  | 2*            |

จากตารางที่ 4.23 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) ด้านความรู้และทักษะ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 การบริหารงานด้านความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 12.50 ประเด็นที่ 2 การบริหารงานด้านงบประมาณและการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และประเด็นที่ 3 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คิดเป็นร้อยละ 37.50 รายละเอียดดังนี้

#### 1) การบริหารงานด้านความปลอดภัย

"...สิ่งสำคัญที่สุดคือ ความปลอดภัยของเด็ก ผู้ปกครองที่ฝากลูกไว้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องมั่นใจว่าเด็กจะได้รับการดูแลอย่างดีที่สุด หากเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น อุบัติเหตุจากการเล่นอุปกรณ์ เรามีแผนเผชิญเหตุและระบบความปลอดภัยที่รัดกุม มีครูคอยแจ้งผู้ปกครองทันที พร้อมทั้งส่งเด็กไปโรงพยาบาลโดยรถพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพที่ประจำอยู่ที่เรียกว่าหน่วยเคลื่อนที่เร็ว และยังมีการทำประกันอุบัติเหตุครอบคลุมเด็กทุกคน ทำให้ผู้ปกครองมั่นใจและไว้วางใจในการดูแลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า การบริหารงานด้านความปลอดภัย คือ การวางระบบและมาตรการเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและความเสี่ยงของเด็ก พร้อมจัดเตรียมแผนฉุกเฉิน บุคลากร และทรัพยากรที่จำเป็นในการรับมือกับเหตุการณ์ พร้อมแจ้งผู้ปกครองทันที เพื่อให้เด็กได้รับการดูแลอย่างปลอดภัย และสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปกครอง

## 2) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

"...วางแผนการทำงานร่วมกับทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง ให้ทำงานไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เด็กสนุก มีความสุข และอยากมาเรียนทุกวัน..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)

"...การสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย จะทำให้การทำงานของศูนย์สำเร็จได้ง่ายขึ้น และช่วยให้การพัฒนาบุคลากรและการทำงานร่วมกับชุมชนเป็นไปอย่างราบรื่นและได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

"...หลักในการบริหารก็คือ วางคนให้เหมาะกับงาน แล้วประชุมปรึกษาหารือวางแผนร่วมกันว่าบุคลากรคนใดมีความถนัดด้านไหน จึงมอบหมายงานตามความถนัดจริง ๆ เพื่อลดภาระงานและให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างราบรื่น ซึ่งช่วยสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย..."

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การบริหารจัดการและสื่อสารอย่างมีระบบระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจตรงกัน สนับสนุน และร่วมแก้ไขปัญหา ทำให้การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจต่อทุกฝ่าย

**ตารางที่ 4.24** ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) “ด้านการตรวจสอบติดตาม”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหาร<br>“ด้านการตรวจสอบติดตาม”          | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                            | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |        |               |
| 1   | จัดตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพ                              | ✓                               | ✓ | ✓ | - | - | - | ✓ | - | 50.00  | 4             |
| 2   | ประเมินคุณภาพและพัฒนาศูนย์อย่างต่อเนื่อง                   | ✓                               | - | - | - | ✓ | - | ✓ | ✓ | 50.00  | 4             |
| 3   | ระบบรายงานผลและการนิเทศติดตาม                              | -                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 87.50  | 1*            |
| 4   | การประเมินจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง                          | -                               | ✓ | ✓ | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 75.00  | 2*            |
| 5   | ใช้ข้อมูลประเมินบุคลากรเชื่อมโยงกับการพัฒนาและความก้าวหน้า | -                               | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ | - | - | 50.00  | 4             |



ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหารฯ<br>“ด้านการตรวจสอบติดตาม” | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|----------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                    | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |        |               |
| 7   | การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง<br>และชุมชน              | -                               | ✓ | - | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 62.50  | 3             |

จากตารางที่ 4.24 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบบรรจบกัน (Convergent) ด้านการตรวจสอบติดตาม ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ระบบรายงาน ผลและการนิเทศติดตาม คิดเป็นร้อยละ 87.50 และประเด็นที่ 2 การประเมินจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 75.00 รายละเอียดดังนี้

#### 1) ระบบรายงานผลและการติดตาม

“...มีการรายงานผลทุกกิจกรรม ทุกโครงการ ครूरายงานมายังกองการศึกษา กองการศึกษาสุรปรายงานให้ผู้บริหารทราบ และมีคณะกรรมการนิเทศติดตามผลร่วมกับผู้บริหารและ ภาคส่วนต่าง ๆ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)

“มีคณะกรรมการติดตามการประเมินผลการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ และ ติดตามแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญของการประเมิน LPA...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 31 สิงหาคม 2568)

“...ใช้ระบบประกันคุณภาพภายใน ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลด้วย กระบวนการ PDCA พร้อมรายงานผลจุดแข็งและจุดอ่อนให้ผู้บริหารทราบผ่านกองการศึกษา...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 31 สิงหาคม 2568)

“...ต้องรายงานผลทุกโครงการไปยังกองการศึกษาและคณะผู้บริหาร และมีการประเมินเด็กทุกภาคเรียน พร้อมนำข้อเสนอแนะจากผู้ปกครองมาปรับปรุง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

“...มีศึกษานิเทศติดตามและประเมินผลทุกปี ทั้งการสัมภาษณ์ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิ ผลประเมินถูกนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 31 สิงหาคม 2568)

“...สิ้นปีมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน โดยคณะกรรมการบริหาร ศูนย์ติดตามผล เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

“...มีแผนการทำงาน ตัวชี้วัดชัดเจน ครूरันทีกข้อมูลพัฒนาการเด็กเพื่อติดตาม ต่อเนื่องและใช้การเยี่ยมบ้านเป็นเครื่องมือสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครอง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า ระบบรายงานผลและการติดตาม คือ กระบวนการติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ ครู บุคลากร และเด็กอย่างเป็นระบบ ผ่านตัวชี้วัด แผนงาน และข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและสร้างความเชื่อมั่นต่อทุกภาคส่วน

## 2) การประเมินจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

“...มีการรายงานผลทุกกิจกรรม ทุกโครงการ ครูรายงานมายังกองการศึกษา กองการศึกษาสรุปรายงานให้ผู้บริหารทราบ และมีคณะกรรมการนิเทศติดตามผลร่วมกับผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์ และตัวแทนภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อติดตามการสอนและกิจกรรม...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 2, 31 สิงหาคม 2568)

“...มีคณะกรรมการติดตามการประเมินผลการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และค่าใช้จ่ายโครงการ พร้อมติดตามและประเมินแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 3, 31 สิงหาคม 2568)

“...รายงานผลทุกโครงการไปยังกองการศึกษาและคณะผู้บริหาร เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และประเมินเด็กทุกภาคเรียน พร้อมนำข้อเสนอแนะจากผู้ปกครองมาประกอบ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

“...มีศึกษานิเทศติดตามและประเมินผลทุกปี ผ่านการสัมภาษณ์ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิ ผลประเมินนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 6, 31 สิงหาคม 2568)

“...ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน โดยคณะกรรมการบริหารศูนย์ หรือ คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง เพื่อตรวจสอบคุณภาพครู บุคลากร และสถานศึกษา ให้มั่นใจว่าการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 7, 31 สิงหาคม 2568)

“...มีแผนการทำงาน ตัวชี้วัด และโครงการเยี่ยมบ้าน เพื่อบันทึกข้อมูลและติดตามพัฒนาการเด็ก พร้อมสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปกครองว่าครูใส่ใจและติดตามพัฒนาการอย่างจริงจัง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 8, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า การประเมินจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากร และเด็ก โดยมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครู คณะกรรมการ และผู้ปกครอง ผ่านรายงาน กิจกรรม การนิเทศ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพและสร้างความเชื่อมั่นอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) “ด้านการตรวจสอบติดตาม”

| ที่ | เค้าโครงแนวทางการบริหารฯ<br>“ด้านการตรวจสอบติดตาม” | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ |   |   |   |   |   |   |   | ร้อยละ | อันดับ<br>ที่ |
|-----|----------------------------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------|---------------|
|     |                                                    | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |        |               |
| 1   | การประกันคุณภาพภายในตามวงจร PDCA                   | -                               | - | ✓ | ✓ | - | - | ✓ | - | 37.50  | 1             |
| 2   | การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนอย่างเป็นระบบ           | ✓                               | - | - | ✓ | ✓ | - | - | - | 37.50  | 1*            |

จากตารางที่ 4.25 พบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การคิดแบบแตกต่าง (Divergent) ด้านการตรวจสอบติดตาม ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 37.50 รายละเอียดดังนี้

#### 1) การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนอย่างเป็นระบบ

“...การติดตามพัฒนาการเด็กหลังจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเปรียบเทียบกับเด็กจากสถาบันอื่น และให้ครูในสถานศึกษาประเมินข้อดี ข้อควรพัฒนา หรือความแตกต่างของพัฒนาการเด็ก เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเด็กต่อไป และสะท้อนความสำเร็จของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 1, 31 สิงหาคม 2568)

“...ใช้ระบบการจัดทำประกันคุณภาพภายในเพื่อติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย และมาตรฐานการศึกษา โดยรายงานผลจุดแข็งและจุดอ่อนให้ผู้บริหารทราบผ่านกองการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มคุณภาพการบริหารงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 4, 31 สิงหาคม 2568)

“...ประเมินจุดแข็ง-จุดอ่อนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้ได้ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ โดยรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและบุคลากร นำผลรายงานโครงการและข้อมูลพัฒนาการเด็กมาประกอบการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ให้ข้อมูล: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งที่ 5, 31 สิงหาคม 2568)

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนอย่างเป็นระบบ คือ การประเมินและติดตามศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลเด็ก การปฏิบัติงาน และความคิดเห็นผู้ปกครอง เพื่อตรวจสอบจุดแข็ง จุดพัฒนา และปรับปรุงการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

#### 4) ผลสรุปการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) อาศัยแหล่งข้อมูล 3 แห่ง ได้แก่ 1) ข้อมูลเชิงปริมาณ 2) ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ และ 3) ข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นต่าง ๆ โดยกำหนดเกณฑ์ว่า ประเด็นที่ปรากฏตรงกันทั้งสามประเด็นถือเป็น จุดเน้น ส่วนข้อมูลที่ตรงกันเพียงสองประเด็น ถือเป็น ประเด็นทั่วไป และข้อมูลปรากฏ 1 ประเด็น ถือเป็นประเด็น น่าสนใจ ซึ่งนำไปสู่ประเด็นการวิเคราะห์เค้าโครงในการพัฒนาแนวทางการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) ด้านความรู้และทักษะ และ 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม รายละเอียดดังตารางที่ 4.26–4.30

ตารางที่ 4.26 ผลสรุปการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการมีส่วนร่วม

| ด้านการมีส่วนร่วม                                                               |        |                                                                                                                                                                                               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                           |        |      |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|
| ประเด็นเชิงปริมาณ                                                               | อันดับ | ประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                        | อันดับ | ประเด็นสนทนากลุ่ม                                                                                                                                                                                                                                                         | อันดับ | รวม  |
| 1. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาทุกครั้ง | 2      | 3. การจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อวางแผน กำหนดนโยบาย ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ศูนย์ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของเด็ก ครอบครัว และชุมชน | 3      | 1. ผู้บริหารท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา โดยให้การสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ สื่อและโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาครูและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของชุมชน | 2      | 2.33 |



ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

| ด้านการมีส่วนร่วม                                                                                          |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |        |                                                                                                                                                                                                                                                                      |        |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                      | อันดับ | ประเด็น<br>สัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                              | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม                                                                                                                                                                                                                                                | อันดับ | รวม  |
| 2. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมตัดสินใจในการใช้แผนพัฒนาการศึกษาในแต่ละแผนการศึกษา                  | 2      | 1. การเข้าร่วมประชุม วางแผนกิจกรรมและหลักสูตร ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามประเมินพัฒนาการเด็ก และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อช่วยพัฒนาและบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของเด็ก ครอบครัว และสร้างความร่วมมือกับชุมชน | 3      | 3. กระบวนการสื่อสารข้อมูลด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างโปร่งใสชัดเจน และต่อเนื่อง ผ่านครูและสื่อหลากหลายรูปแบบ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ การยอมรับ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน อันนำไปสู่การสนับสนุนและการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 2      | 2.33 |
| 3. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | 2      | 2. การดูแลและส่งเสริมพัฒนาการเด็กในทุกด้าน สร้างความสัมพันธ์และความเชื่อมั่นกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นผู้ประสานงานและสื่อสาร รับฟังข้อเสนอแนะ พร้อมมีส่วนร่วมใน                                                                                                                          | 3      | -                                                                                                                                                                                                                                                                    |        | 1.67 |

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

| ด้านการมีส่วนร่วม                                                                              |        |                                                                                                                                                                                                                                                        |        |                       |        |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------|--------|------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                          | อันดับ | ประเด็น<br>สัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                             | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม  |
|                                                                                                |        | การวางแผนและ<br>บริหารศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็ก เพื่อสร้าง<br>บรรยากาศเรียนรู้ที่<br>อบอุ่น ปลอดภัย<br>และส่งเสริมการ<br>เติบโตของเด็ก<br>อย่างเหมาะสม                                                                                                    |        |                       |        |      |
| 4. เปิดโอกาสให้ผู้<br>มีส่วนได้ส่วนเสีย<br>ร่วมตัดสินใจ<br>พิจารณาสื่อการ<br>เรียนการสอน       | 3      | 4. การเปิดโอกาส<br>ให้ทุกฝ่ายแสดง<br>ความคิดเห็น รับฟัง<br>อย่างจริงจัง และ<br>แจ้งข้อมูลข่าวสาร<br>อย่างชัดเจนและ<br>ต่อเนื่อง เพื่อสร้าง<br>ความเข้าใจ ความ<br>ไว้วางใจ และความ<br>ร่วมมือในการพัฒนา<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ | 2      | -                     | -      | 1.67 |
| 5. มีการประชุม<br>ชี้แจงมอบหมาย<br>งานก่อน<br>ดำเนินงานทุกครั้ง                                | 3      | -                                                                                                                                                                                                                                                      | -      | -                     | -      | 1    |
| 6. ผู้มีส่วนได้ส่วน<br>เสียสามารถ<br>ตรวจสอบการ<br>บริหารศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็กได้<br>ตลอดเวลา | 3      | -                                                                                                                                                                                                                                                      | -      | -                     | -      | 1    |

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

| ด้านการมีส่วนร่วม                                                                                                            |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |        |                       |        |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------|--------|------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                                        | อันดับ | ประเด็น<br>สัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม  |
| 7. มีการรายงาน<br>ผลการดำเนินงาน<br>ให้ผู้มีส่วนได้ส่วน<br>เสียทราบในการ<br>ติดตามและ<br>ประเมินผล อย่าง<br>น้อยปีละ 1 ครั้ง | 2      | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |        |                       |        | 0.67 |
| 8. เปิดโอกาสให้<br>ทุกภาคส่วนเข้ามา<br>มีส่วนร่วมในการ<br>จัดการเรียนการ<br>สอนอย่างสม่ำเสมอ                                 | 3      | 5. การให้ความ<br>ช่วยเหลือด้าน<br>งบประมาณ วัสดุ<br>อุปกรณ์ อุปกรณ์<br>การเรียน และ<br>สิ่งของต่าง ๆ<br>รวมถึงการส่งเสริม<br>พัฒนาการเด็กและ<br>บุคลากรผ่านการ<br>จัดกิจกรรม<br>ฝึกอบรม และการ<br>ประเมินคุณภาพ<br>พร้อมทั้งช่วย<br>ประชาสัมพันธ์<br>ภาพลักษณ์ที่ดีของ<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>เพื่อเสริมสร้าง<br>ความเชื่อมั่นและ<br>พัฒนาศูนย์อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ | 2      | -                     | -      | 1.67 |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ด้านการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เค้าโครงในการพัฒนาแนวทางการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการมีส่วนร่วม โดยแบ่งเป็นประเด็นจุดเน้น ประเด็นทั่วไป และประเด็นน่าสนใจ เรียงตามอันดับ ได้ดังนี้

#### ประเด็นจุดเน้น ด้านการมีส่วนร่วม

- 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการวางแผนพัฒนาการศึกษา ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมการสนับสนุนจากผู้บริหารท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของเด็ก ครอบครัว และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ วางแผน ติดตาม และประเมินผล พร้อมสื่อสารข้อมูลอย่างโปร่งใสต่อเนื่อง เพื่อสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจ สนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ตอบสนองความต้องการของเด็ก ครอบครัว และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ประเด็นทั่วไป ด้านการมีส่วนร่วม

- 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาหลักสูตรและวางแผนบริหารอย่างสม่ำเสมอ พร้อมสร้างความสัมพันธ์และความเชื่อมั่นกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่อบอุ่น ปลอดภัย และเอื้อต่อพัฒนาการของเด็กอย่างเหมาะสม
- 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอน ส่งเสริมความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน พร้อมสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกิจกรรมพัฒนาพัฒนาการเด็กและบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นน่าสนใจ ด้านการมีส่วนร่วม พบประเด็นสำคัญ 1 ประเด็น คือ มีการประชุมชี้แจงมอบหมายงานก่อนดำเนินงานทุกครั้ง

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อสะท้อนมุมมองเชิงคิดแบบแตกต่าง (Divergent) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญที่มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงได้คัดเลือกประเด็นที่มีสาระและคุณค่าต่อการพัฒนาสร้างความเชื่อมั่น ดังนี้

การสัมภาษณ์เชิงลึก พบประเด็นสำคัญ 1 ประเด็น คือ การสนับสนุนและใช้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรเกษียณ หมายถึง การนำองค์ความรู้ ประสบการณ์ และภูมิปัญญาของบุคลากรที่เกษียณอายุราชการและประสบความสำเร็จในด้านการศึกษามามีส่วนร่วมเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

การสนทนากลุ่ม พบจำนวน 2 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่าย หมายถึง การบูรณาการความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง วัด โรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการสนับสนุนทรัพยากร การจัดกิจกรรม การแลกเปลี่ยน



เรียนรู้ และการส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างรอบด้าน เพื่อสร้างพลังร่วมในการยกระดับคุณภาพ การศึกษาในระดับปฐมวัยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และ 2) การจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและ การดูแลเด็กอย่างเป็นระบบ หมายถึง การบริหารจัดการภายในที่มีความเป็นระบบและมีมาตรการ การดูแลเด็กอย่างรอบคอบ โดยมีการวางแผนป้องกันและแนวทางเผชิญเหตุอย่างเหมาะสม พร้อมทั้ง สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่อบอุ่น ปลอดภัย และเอื้อต่อพัฒนาการเด็ก ส่งผลให้ผู้ปกครองเกิด ความมั่นใจในคุณภาพการบริหารจัดการและภาพลักษณ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวม

**ตารางที่ 4.27** ผลสรุปการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการเปิดเผยข้อมูล

| ด้านการเปิดเผยข้อมูล                                               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |        |      |        |
|--------------------------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                              | อันดับ | ประเด็น<br>สัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม                                                                                                                                                                                                                                                                       | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| 9. มีการเปิดเผย<br>ข้อมูลที่มีความ<br>ถูกต้องและ<br>ชัดเจนทุกครั้ง | 3      | 1. การแจ้ง<br>ข้อมูลพื้นฐาน<br>ของศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็ก เช่น<br>ชื่อ ที่อยู่ เบอร์<br>ติดต่อ จำนวน<br>เด็ก บุคลากร<br>แผนงาน และ<br>นโยบาย ให้ผู้มี<br>ส่วนได้ส่วนเสีย<br>ได้รับทราบอย่าง<br>ชัดเจนและ<br>เข้าถึงง่าย ผ่าน<br>ช่องทางต่าง ๆ<br>เพื่อสร้างความ<br>โปร่งใสและ<br>ความเชื่อมั่นใน<br>การพัฒนางองค์กร<br>อย่างต่อเนื่อง | 3      | 1. การถ่ายทอด<br>ข้อมูลและ<br>แนวทางปฏิบัติ<br>ได้อย่างถูกต้อง<br>ครบถ้วน เข้าใจ<br>ตรงกัน ในการ<br>รายงานหรือ<br>ประสานงานกับ<br>ผู้เกี่ยวข้องทุก<br>ฝ่าย ได้อย่าง<br>โปร่งใสและ<br>สามารถ<br>ตรวจสอบได้<br>เพื่อสร้างความ<br>เชื่อมั่น ความ<br>ร่วมมือ และ<br>ความไว้วางใจ<br>ของ ทุกฝ่าย | 3      | 3    | 1*     |
| 10. มีการ<br>เผยแพร่ข้อมูล<br>อย่างรวดเร็ว<br>และทันต่อ            | 2      | 6. การรวบรวม<br>ข้อมูลสำคัญ<br>ของศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็ก เพื่อ                                                                                                                                                                                                                                                                       | 3      | 2. การแลกเปลี่ยน<br>ข้อมูล<br>กิจกรรม และ<br>พัฒนาการของ                                                                                                                                                                                                                                    | 2      | 2.33 |        |

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

| ด้านการเปิดเผยข้อมูล                              |        |                                                                                                                                                                                                                                                 |        |                                                                                                                                                                                                                                            |        |     |        |
|---------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----|--------|
| ประเด็นเชิงปริมาณ                                 | อันดับ | ประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                          | อันดับ | ประเด็นสนทนากลุ่ม                                                                                                                                                                                                                          | อันดับ | รวม | อันดับ |
| ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่วนมาเสมอ      |        | นำเสนอใน<br>รูปแบบรายงาน<br>แผนพับ หรือ<br>จดหมายข่าว<br>พร้อมเผยแพร่<br>ผ่านช่องทาง<br>ต่าง ๆ เพื่อ<br>สร้างความ<br>โปร่งใสและ<br>ความเชื่อมั่นแก่<br>ผู้ปกครองและ<br>ชุมชน                                                                    |        | เด็กกับ<br>ผู้ปกครอง<br>อย่างชัดเจน<br>น่าเชื่อถือ และ<br>มีแหล่งข้อมูล<br>รองรับ ทั้งผ่าน<br>การสื่อสาร<br>โดยตรงและ<br>ช่องทางอื่น ๆ<br>เพื่อสร้างความ<br>เข้าใจร่วมกัน<br>ความเชื่อมั่น<br>และความ<br>ร่วมมือระหว่าง<br>ครูและผู้ปกครอง |        |     |        |
| 11. การเผยแพร่ข้อมูลมีแหล่งที่มาของข้อมูลทุกครั้ง | 3      | 2. ข้อมูล<br>งบประมาณ<br>ของศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็กต้อง<br>เปิดเผยแหล่ง<br>ที่มา รายรับ-<br>รายจ่าย การ<br>จัดสรร<br>งบประมาณ<br>และการใช้จ่าย<br>อย่างโปร่งใส<br>ชัดเจน<br>ตรวจสอบได้<br>เพื่อสร้างความ<br>เชื่อมั่นแก่ผู้<br>มีส่วนได้ส่วนเสีย | 3      | -                                                                                                                                                                                                                                          | -      | 1   |        |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

| ด้านการเปิดเผยข้อมูล                                        |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |        |                   |        |      |        |
|-------------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------|--------|------|--------|
| ประเด็นเชิงปริมาณ                                           | อันดับ | ประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | อันดับ | ประเด็นสนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| 12. มีการปรับปรุงข้อมูล<br>ที่เผยแพร่ให้<br>ทันสมัยอยู่เสมอ | 2      | 5. ช่องทางเปิดเผยข้อมูล<br>ของศูนย์เด็กเล็กผ่าน<br>กระบวนการและสื่อต่าง ๆ<br>เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย<br>สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย<br>ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สร้าง<br>ความเชื่อมั่นระหว่างศูนย์<br>พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง<br>และชุมชน เช่น บอร์ด<br>ประชาสัมพันธ์ การประชุม<br>ผู้ปกครอง เว็บไซต์และ<br>แอปพลิเคชัน เอกสารรายงาน<br>และกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น | 3      | -                 | -      | 1.67 |        |

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

| ด้านการเปิดเผยข้อมูล                                                                                        |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |        |                   |        |     |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------|--------|-----|--------|
| ประเด็นเชิงปริมาณ                                                                                           | อันดับ | ประเด็นสัมพันธเชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | อันดับ | ประเด็นสนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม | อันดับ |
| 13. มีการสื่อสารข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วน ชัดเจน และสื่อสารอย่างเป็นมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง | 3      | 3. การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับแผนพัฒนาการศึกษา หลักสูตรและ กิจกรรมการเรียนการสอน แผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ ผล การวัดและ ประเมิน พัฒนาการของเด็ก รวมถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และผลการ ประเมิน คุณภาพของ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก เพื่อให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจและ ติดตามการ ดำเนินงานได้ อย่างโปร่งใส และชัดเจน | 3      | -                 | -      | 1   |        |

สถาบันวิจัยและพัฒนาสุขภาพเด็ก รามคำแหง มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

| ด้านการเปิดเผยข้อมูล                                                                              |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |        |                   |        |      |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------|--------|------|--------|
| ประเด็นเชิงปริมาณ                                                                                 | อันดับ | ประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                         | อันดับ | ประเด็นสนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| 14. ให้<br>ความสำคัญกับ<br>การตอบคำถาม<br>หรือข้อสงสัย<br>ของผู้มีส่วนได้<br>ส่วนเสีย<br>ตลอดเวลา | 2      | 4. การเปิดเผย<br>มาตรการดูแล<br>สุขอนามัย<br>ความปลอดภัย<br>ของเด็ก บุคลากร<br>และสถานที่<br>การจัดการ<br>อาหารที่ถูกต้องหลัก<br>โภชนาการ<br>รวมถึงการ<br>ป้องกัน<br>อุบัติเหตุและ<br>แจ้งข้อมูลความ<br>เจ็บป่วยอย่าง<br>โปร่งใส เพื่อ<br>สร้างความ<br>เชื่อมั่นและ<br>ความปลอดภัย<br>ในศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็ก | 3      | -                 | -      | 1.67 |        |

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพโดย  
ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ด้านการเปิดเผยข้อมูล ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เค้าโครง  
ในการพัฒนาแนวทางการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดระยอง ด้านการเปิดเผยข้อมูล โดยแบ่งเป็นประเด็นจุดเน้น ประเด็นทั่วไป และประเด็นน่าสนใจ  
เรียงตามอันดับได้ดังนี้

ประเด็นจุดเน้น ด้านการเปิดเผยข้อมูล

1) การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและเป็นระบบ โดยเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐาน  
แผนงาน นโยบาย และผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบอย่างถูกต้อง ชัดเจน และ  
เข้าถึงได้ง่าย ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งยังมีการถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติและรายงานผล

อย่างครบถ้วน ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกันในทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

2) เผยแพร่ข้อมูลอย่างถูกต้องและทันต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจัดทำรายงานและสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ พร้อมเปิดช่องทางสื่อสารที่หลากหลายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านกิจกรรมและพัฒนาการของเด็กอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง และชุมชน

ประเด็นทั่วไป ด้านการเปิดเผยข้อมูล

1) การปรับปรุงและเผยแพร่ข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ถูกต้อง ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครองและชุมชน

2) ให้ความสำคัญกับการตอบข้อสงสัยของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมเปิดเผยมาตรการด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย และการจัดการอาหารของเด็ก บุคลากร และสถานที่อย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) การเผยแพร่ข้อมูลงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างโปร่งใส โดยระบุแหล่งที่มา รายรับ-รายจ่าย และการใช้จ่ายอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4) การสื่อสารข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเป็นมิตร โดยครอบคลุมแผนพัฒนาการศึกษา หลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินพัฒนาการเด็ก และนโยบายของศูนย์ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจ ติดตาม และมีส่วนร่วมอย่างโปร่งใส

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อสะท้อนมุมมองเชิงคิดแบบแตกต่าง (Divergent) ด้านการเปิดเผยข้อมูล ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญที่มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงได้คัดเลือกประเด็นที่มีสาระและคุณค่าต่อการพัฒนาสร้างความเชื่อมั่น ดังนี้

การสัมภาษณ์เชิงลึก พบประเด็นสำคัญ 1 ประเด็น คือ กิจกรรมเปิดบ้านเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง ช่องทางสำคัญที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้ในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือระหว่างศูนย์กับผู้ปกครอง รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การสนทนากลุ่ม พบประเด็นสำคัญ 1 ประเด็น คือ การสื่อสารกับชุมชนและสาธารณะ หมายถึง การสื่อสารข้อมูลข่าวสาร กิจกรรม และความสำเร็จของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปยังชุมชนและสังคมภายนอกอย่างชัดเจน โปร่งใส และมีแหล่งข้อมูลเชื่อถือได้ เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากทุกฝ่าย แสดงให้เห็นถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการของเด็กให้สังคมรับรู้

ตารางที่ 4.28 ผลสรุปการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

| ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย                                              |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |        |                                                                                                                                                                                                                                                             |        |      |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|--------|
| ประเด็นเชิงปริมาณ                                                                         | อันดับ | ประเด็นสัมพันธเชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                          | อันดับ | ประเด็นสนทนากลุ่ม                                                                                                                                                                                                                                           | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| 15. มีการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ | 2      | 1. การจัดการให้อาคารและพื้นที่ศูนย์เด็กเล็กแข็งแรงมั่นคง สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทดี รวมทั้งจัดพื้นที่และอุปกรณ์ให้ปลอดภัย เหมาะสมกับเด็ก พร้อมติดตั้งระบบป้องกันภัย เช่น กล้องวงจรปิด รั้วรอบ และมีการดูแลซ่อมแซมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันอันตรายและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กอย่างปลอดภัย | 3      | 1. การจัดการอาคารและสิ่งแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มั่นคงแข็งแรง ได้มาตรฐาน มีระบบป้องกันและอุปกรณ์ที่เหมาะสม พร้อมการตรวจสอบบำรุงรักษาและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันอันตรายและสร้างความมั่นใจต่อเด็กและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 3      | 2.67 |        |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

| ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย                                                                                    |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |        |                       |        |      |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------|--------|------|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                                           | อันดับ | ประเด็น<br>สัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                               | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| 16. มีการสร้าง<br>บรรยากาศที่<br>ช่วยให้บุคลากร<br>รู้สึกมั่นคงและ<br>ปลอดภัยในที่<br>ทำงานอย่าง<br>เป็นระบบ                    | 3      | 3. การสร้าง<br>ความรัก ความ<br>เข้าใจ และความ<br>ไว้วางใจระหว่าง<br>เด็ก ครู และ<br>ผู้ปกครอง<br>ส่งเสริม<br>ความสัมพันธ์ที่<br>ดี รับฟังและ<br>ดูแลอย่าง<br>ใกล้ชิด เพื่อให้<br>เด็กมีความมั่นใจ<br>รู้สึกปลอดภัย<br>และพร้อม<br>เรียนรู้ใน<br>สภาพแวดล้อมที่<br>อบอุ่นและเอื้อ<br>อาทร | 3      | -                     | -      | 2    |        |
| 17. มีมาตรการ<br>ในการลด<br>ความเครียด<br>และความ<br>กดดันของ<br>บุคลากรใน<br>สถานที่ทำงาน<br>อย่างชัดเจน<br>และเป็น<br>รูปธรรม | 2      | -                                                                                                                                                                                                                                                                                        | -      | -                     | -      | 0.67 |        |



ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

| ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย                                                                                        |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |        |     |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                                               | อันดับ | ประเด็น<br>สัมพัทธ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม                                                                                                                                                                                                                                                           | อันดับ | รวม | อันดับ |
| 18. มีกระบวนการส่งเสริม<br>สร้าง<br>ความสัมพันธ์<br>เพื่อการทำงาน<br>เป็นทีมของ<br>บุคลากรในศูนย์<br>พัฒนาเด็กเล็ก<br>อย่างสม่ำเสมอ | 2      | 7. การสร้าง<br>ความผูกพัน<br>และความ<br>ไว้วางใจระหว่าง<br>ครู เด็ก และ<br>ผู้ปกครอง โดย<br>ครูมีความรัก<br>เอาใจใส่ และ<br>ส่งเสริมการเล่น<br>ร่วมกัน การ<br>ช่วยเหลือ<br>แบ่งปัน และ<br>แก้ปัญหาอย่าง<br>สร้างสรรค์<br>พร้อมส่งเสริม<br>ความร่วมมือ<br>การสื่อสารเปิด<br>กว้าง และ<br>บรรยากาศ<br>อบอุ่นปลอดภัย<br>ที่สนับสนุน<br>พัฒนาการและ<br>การเรียนรู้ของ<br>เด็กอย่างเต็ม<br>ศักยภาพ | 2      | 5. การ<br>ประสานงาน<br>และแลกเปลี่ยน<br>ข้อมูลระหว่าง<br>ผู้บริหาร<br>บุคลากร ครู<br>ผู้ปกครอง และ<br>หน่วยงาน<br>ภายนอก เพื่อ<br>สนับสนุนการ<br>พัฒนาเด็ก<br>สภาพแวดล้อม<br>และการจัดการ<br>เรียนการสอน<br>อย่างมีคุณภาพ<br>ปลอดภัย และ<br>สร้างความ<br>มั่นใจ<br>แก่ผู้ปกครอง | 2      | 2   |        |
| 19. มีมาตรการ<br>ที่ช่วยลด<br>อุบัติเหตุและ<br>เหตุการณ์ไม่<br>คาดคิดในศูนย์<br>พัฒนาเด็กเล็ก                                       | 3      | 5. การจัดเตรียม<br>และติดตั้ง<br>อุปกรณ์ที่ช่วย<br>ป้องกันอุบัติเหตุ<br>และเพิ่มความ<br>ปลอดภัยในศูนย์                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 3      | -                                                                                                                                                                                                                                                                               | -      | 2   |        |

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

| ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย                                                                                                    |        |                                                                                                                                                                                                                                                                          |        |                                                                                                                                                                                                                       |        |      |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                                                           | อันดับ | ประเด็น<br>สัมพัทธ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                               | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม                                                                                                                                                                                                 | อันดับ | รวม  | อันดับ |
|                                                                                                                                                 |        | พัฒนาเด็กเล็ก<br>เช่น กล้องวงจร<br>ปิด (CCTV) ถัง<br>ดับเพลิง และ<br>ระบบสัญญาณ<br>เตือนภัย ประตู<br>และรั้วที่มั่นคง<br>พร้อมตรวจสอบ<br>บำรุงรักษาอย่าง<br>สม่ำเสมอ เพื่อ<br>ป้องกันและเพิ่ม<br>ความปลอดภัย<br>ให้เด็ก ครู และ<br>ผู้ปกครองใน<br>ศูนย์พัฒนาเด็ก<br>เล็ก |        |                                                                                                                                                                                                                       |        |      |        |
| 20. สนับสนุน<br>การจัดกิจกรรม<br>และโครงการที่<br>ส่งเสริม<br>ความสุขและ<br>แรงจูงใจในการ<br>ทำงานให้แก่<br>บุคลากรอย่าง<br>น้อยปีละ 2<br>ครั้ง | 2      | 6. การส่งเสริม<br>ให้ครูมีความรู้<br>ทักษะ และ<br>กำลังใจในการ<br>ทำงานอย่าง<br>เต็มที่ ผ่านการ<br>อบรม จัด<br>สวัสดิการ และ<br>สร้าง<br>บรรยากาศที่ดี<br>เพื่อให้ครูดูแล<br>เด็กได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ<br>และมีความสุข<br>ในการทำงาน                                 | 2      | 3. การส่งเสริม<br>ความรู้ ทักษะ<br>และศักยภาพ<br>ของครูและ<br>บุคลากร ใน<br>การจัดการ<br>เรียนการสอน<br>การดูแลเด็ก<br>ผ่านการอบรม<br>การฝึกปฏิบัติ<br>การใช้<br>เทคโนโลยีและ<br>นวัตกรรม<br>รวมถึงการ<br>สนับสนุนและ | 3      | 2.33 |        |

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

| ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย                                                                                                         |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |        |      |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                                                                | อันดับ | ประเด็น<br>สัมพัทธ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| 21. สนับสนุน<br>การพัฒนา<br>สภาพแวดล้อม<br>ที่ปลอดภัยใน<br>ศูนย์พัฒนาเด็ก<br>เล็กที่สอดคล้อง<br>กับความ<br>ต้องการของผู้ที่<br>มีส่วนได้ส่วน<br>เสีย | 2      | 2. การจัด<br>สภาพแวดล้อม<br>และพื้นที่ให้<br>ปลอดภัย<br>สะอาด แข็งแรง<br>และเหมาะกับ<br>วัยของเด็ก โดย<br>มีพื้นที่สำหรับ<br>เล่น ทำ<br>กิจกรรม<br>พักผ่อน ทั้งใน<br>ร่มและ<br>กลางแจ้ง มีของ<br>เล่นและ<br>อุปกรณ์ที่ได้<br>มาตรฐาน<br>ปราศจาก<br>อันตราย เพื่อ<br>ส่งเสริม<br>พัฒนาการและ<br>การเรียนรู้ของ<br>เด็กอย่างเต็มที่ | 2      | สร้าง<br>บรรยากาศการ<br>ทำงานที่เอื้อต่อ<br>การเรียนรู้และ<br>การพัฒนา<br>ตนเองอย่าง<br>ต่อเนื่อง<br>2. สภาพ<br>แวดล้อมที่จัด<br>อย่างเหมาะสม<br>สะอาด และมี<br>ความปลอดภัย<br>ทั้งด้านอาคาร<br>สถานที่<br>ห้องเรียน<br>อุปกรณ์ สื่อการ<br>เรียนรู้ รวมถึง<br>บรรยากาศการ<br>ทำงานและการ<br>มีส่วนร่วมของ<br>บุคลากรและ<br>เด็ก เพื่อ<br>ส่งเสริมการ<br>เรียนรู้และ<br>พัฒนาการของ<br>เด็กอย่างเต็ม<br>ศักยภาพ | 3      | 2.33 |        |

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

| ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |                       |        |      |        |
|----------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------|--------|------|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                        | อันดับ | ประเด็น<br>สัมพัทธ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| -                                            | -      | 4. การดูแล<br>รักษาความ<br>สะอาดของ<br>อาคาร<br>ห้องเรียน<br>ห้องน้ำ<br>อุปกรณ์ ของ<br>เล่น และ<br>บริเวณโดยรอบ<br>ศูนย์พัฒนาเด็ก<br>เล็กให้อยู่ใน<br>สภาพดี ถูก<br>สุขลักษณะ<br>ปราศจากสิ่ง<br>สกปรกหรือเชื้อ<br>โรค เพื่อสร้าง<br>สภาพแวดล้อม<br>ที่ปลอดภัยและ<br>เหมาะสมกับ<br>พัฒนาการของ<br>เด็ก ส่งเสริม<br>สุขภาพดีและ<br>ป้องกันการ<br>แพร่กระจาย<br>ของโรค | 2      | -                     | -      | 0.67 |        |
| -                                            | -      | 8. การวางแผน<br>และเตรียม<br>ความพร้อมใน<br>การรับมือ<br>สถานการณ์<br>ฉุกเฉินในศูนย์                                                                                                                                                                                                                                                                                | 2      | -                     | -      | 0.67 |        |



ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

| ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |        |                                                                                                                                             |        |      |        |
|----------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                        | อันดับ | ประเด็น<br>สัมพัทธ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม                                                                                                                       | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| -                                            | -      | เด็กเล็ก โดย<br>ฝึกอบรมครู<br>และบุคลากรให้<br>มีทักษะดูแล<br>ความปลอดภัย<br>ของเด็ก พร้อม<br>ฝึกซ้อมแผน<br>เผชิญเหตุอย่าง<br>สม่ำเสมอ มี<br>ระบบสื่อสาร<br>แจ้งเตือนที่<br>ชัดเจน อุปกรณ์<br>ปฐมพยาบาล<br>พร้อมใช้ และ<br>ติดตั้งกล้อง<br>วงจรปิดกับ<br>สัญญาณเตือน<br>ภัย เพื่อเพิ่ม<br>ความปลอดภัย<br>และการ<br>ตอบสนองอย่าง<br>รวดเร็ว | -      | 4. สภาพแวดล้อม<br>และวัฒนธรรม<br>การทำงาน ที่<br>เอื้อต่อความ<br>ร่วมมือ การ<br>สื่อสารอย่าง<br>ใกล้ชิด และ<br>การสนับสนุน<br>ซึ่งกันและกัน | 2      | 0.67 |        |

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

| ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย |        |                            |        |                                                                                                                                                          |        |     |        |
|----------------------------------------------|--------|----------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                        | อันดับ | ประเด็น<br>สัมภาษณ์เชิงลึก | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม                                                                                                                                    | อันดับ | รวม | อันดับ |
|                                              |        |                            |        | ระหว่าง<br>บุคลากรและ<br>ผู้บริหาร เพื่อ<br>สร้างขวัญ<br>กำลังใจ ความ<br>พึงพอใจในการ<br>ปฏิบัติงาน และ<br>ความร่วมมือกับ<br>ผู้ปกครองใน<br>การพัฒนาเด็ก |        |     |        |

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เค้าโครงในการพัฒนาแนวทางการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยแบ่งเป็นประเด็นจุดเน้น ประเด็นทั่วไป และประเด็นน่าสนใจ เรียงตามอันดับ ได้ดังนี้

ประเด็นจุดเน้น ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

1) จัดการสภาพแวดล้อมและอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ แข็งแรง ปลอดภัย สะอาด พร้อมอุปกรณ์และมาตรการป้องกันที่เหมาะสม ตลอดจนบำรุงรักษาและปรับปรุงสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความมั่นใจแก่เด็กและบุคลากร

2) สนับสนุนและส่งเสริมครูและบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพ ผ่านการอบรม การฝึกปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม พร้อมสร้างสวัสดิการและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสุขในการปฏิบัติงาน

3) จัดสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ปลอดภัย สะอาด และเหมาะสมกับเด็ก ครอบคลุมอาคาร ห้องเรียน พื้นที่เล่น อุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ พร้อมส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเด็กและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4) ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผ่านการสื่อสารและประสานงานอย่างเปิดกว้าง สร้างบรรยากาศอบอุ่น ปลอดภัย และเอื้อต่อการพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กอย่างเต็มศักยภาพ

ประเด็นทั่วไป ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

1) สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและเรียนรู้ที่ปลอดภัย อบอุ่น และมั่นคง โดยส่งเสริมความสัมพันธ์ ความเข้าใจ และความไว้วางใจระหว่างบุคลากร ครู ผู้ปกครอง และเด็ก เพื่อสนับสนุนพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กอย่างเต็มศักยภาพ

2) จัดให้มีมาตรการและอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ พร้อมตรวจสอบและบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความปลอดภัยแก่เด็ก ครู และผู้ปกครองในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสะท้อนมุมมองเชิงคิดแบบแตกต่าง (Divergent) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญที่มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงได้คัดเลือกประเด็นที่มีสาระและคุณค่าต่อการพัฒนาสร้างความเชื่อมั่น จำนวน 1 ประเด็น สำคัญ คือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแสดงออกของเด็กอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศและจัดพื้นที่ให้เด็กได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเต็มที่ ทั้งการจัดการพื้นที่การเรียนรู้ การแสดงผลงาน การสัมผัสธรรมชาติ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เพื่อให้เด็กรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกิดความผูกพัน และมีความสุขในการเรียนรู้

**ตารางที่ 4.29** ผลสรุปการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความรู้และทักษะ

| ด้านความรู้และทักษะ                                                      |        |                                                                                                                                                                                 |        |                   |        |     |        |
|--------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------|--------|-----|--------|
| ประเด็นเชิงปริมาณ                                                        | อันดับ | ประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                          | อันดับ | ประเด็นสนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม | อันดับ |
| 22. มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด | 3      | 2. ความรู้และความเข้าใจในหลักการพัฒนาการเด็กปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดกิจกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยเด็ก รวมถึงการติดตามและประเมินพัฒนาการในด้านร่างกาย | 3      | -                 | -      | 2   |        |

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

| ด้านความรู้และทักษะ                                                                                                                                                                           |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |                       |        |      |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------|--------|------|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                                                                                                         | อันดับ | ประเด็น<br>สัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| 23. มีความ<br>สามารถในการ<br>วางแผน<br>กำหนด<br>เป้าหมายการ<br>ดำเนินงาน<br>และแก้ไข<br>ปัญหา ได้อย่าง<br>เหมาะสม<br>และรวดเร็ว<br>เพื่อตอบสนอง<br>ความต้องการ<br>ของผู้มีส่วนได้<br>ส่วนเสีย | 2      | อารมณ์ สังคม<br>และสติปัญญา<br>เพื่อส่งเสริม<br>พัฒนาการที่<br>สมดุลและ<br>ครบถ้วนของ<br>เด็กเล็กอย่างมี<br>ประสิทธิภาพ                                                                                                                                                                                                                             | 3      | -                     | -      | 1.67 |        |
|                                                                                                                                                                                               |        | 1. ผู้บริหาร<br>ศูนย์พัฒนาเด็ก<br>เล็กต้องมี<br>ความรู้และ<br>ทักษะในการ<br>วางแผน จัดการ<br>บุคลากร และ<br>บริหาร<br>งบประมาณ<br>อย่างโปร่งใส มี<br>ความสามารถ<br>ควบคุมและ<br>ติดตามงาน<br>แก้ปัญหาได้<br>อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ<br>พร้อมดูแลงาน<br>ทั่วไปให้ศูนย์<br>พัฒนาเด็กเล็ก<br>ดำเนินไปอย่าง<br>ราบรื่น สร้าง<br>ความเชื่อมั่น<br>และความ |        |                       |        |      |        |



ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

| ด้านความรู้และทักษะ                                                                                                                                                                                                                 |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |     |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                                                                                                                                               | อันดับ | ประเด็น<br>สัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม                                                                                                                                                                                                                                                                                  | อันดับ | รวม | อันดับ |
| 24. มีความ<br>สามารถในการ<br>ส่งเสริมให้<br>บุคลากรมี<br>ความรู้ ความ<br>เข้าใจงานที่<br>รับผิดชอบ และ<br>การพัฒนา<br>ทักษะของ<br>บุคลากรในศูนย์<br>พัฒนาเด็กเล็ก<br>เพื่อปฏิบัติ<br>หน้าที่ได้อย่าง<br>เต็มศักยภาพ<br>และต่อเนื่อง | 2      | ร่วมมือจากทุก<br>ฝ่ายได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ<br>6. การจัดการและ<br>ดูแลบุคลากรใน<br>ศูนย์พัฒนาเด็ก<br>เล็กอย่างมี<br>ประสิทธิภาพ<br>ครอบคลุมการ<br>วางแผน<br>อัตรากำลังครู<br>การสรรหาและ<br>คัดเลือกบุคลากร<br>การมอบหมาย<br>งาน การพัฒนา<br>ความรู้<br>ความสามารถ<br>การประเมินผล<br>การปฏิบัติงาน<br>รวมถึงการสร้าง<br>แรงจูงใจและ<br>ขวัญกำลังใจ<br>เพื่อให้ทีมงาน<br>ทำงานร่วมกันได้<br>อย่างมี<br>ประสิทธิภาพและ<br>เกิดผลลัพธ์ที่ดีใน<br>การพัฒนาเด็ก<br>เล็กและการ<br>บริหารศูนย์<br>โดยรวม | 2      | 1. การวางแผน<br>จัดสรร<br>สนับสนุนครู<br>และบุคลากรใน<br>ศูนย์พัฒนาเด็ก<br>เล็กให้<br>เหมาะสมกับ<br>หน้าที่ ส่งเสริม<br>พัฒนาความรู้<br>ทักษะ และ<br>ประสบการณ์<br>สร้างแรงจูงใจ<br>และบรรยากาศ<br>การทำงานที่ดี<br>เพื่อให้ครูมี<br>ความพร้อม<br>และสามารถ<br>พัฒนาคุณภาพ<br>เด็กอย่างเต็ม<br>ศักยภาพ | 2      | 2   |        |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

| ด้านความรู้และทักษะ                                                                                                               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |        |                       |        |     |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------|--------|-----|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                                             | อันดับ | ประเด็น<br>สัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม | อันดับ |
| 25. มีความรู้<br>และทักษะใน<br>การสื่อสารเพื่อ<br>สร้างความเข้าใจ<br>และความ<br>ร่วมมือในศูนย์<br>พัฒนา เด็กเล็ก<br>อย่างสม่ำเสมอ | 3      | 4. ทักษะที่<br>ผู้บริหารศูนย์<br>พัฒนาเด็กเล็ก<br>ใช้สื่อสารอย่าง<br>ชัดเจนและ<br>เข้าใจง่าย เพื่อ<br>สร้าง<br>ความสัมพันธ์ที่<br>ดีและความ<br>เชื่อมั่นกับ<br>บุคลากร<br>ผู้ปกครอง<br>ชุมชน และ<br>หน่วยงานที่<br>เกี่ยวข้อง<br>พร้อม<br>ประสานงาน<br>แก้ไขปัญหา<br>และส่งเสริม<br>ความร่วมมือให้<br>การบริหารงาน<br>และการพัฒนา<br>เด็กเล็กเป็นไป<br>อย่างราบรื่น<br>และมี<br>ประสิทธิภาพ<br>สูงสุด | 3      | -                     | -      | 2   |        |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

| ด้านความรู้และทักษะ                                                                                      |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |        |                   |        |      |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------|--------|------|--------|
| ประเด็นเชิงปริมาณ                                                                                        | อันดับ | ประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                     | อันดับ | ประเด็นสนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| 26. มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษามาตรฐานการทำงานและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 3      | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | -      | -                 | -      | 1    |        |
| 27. สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีจากการดำเนินงานทำให้เกิดไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย       | 2      | 3. ความสามารถและทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นแก่ทีมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลและสื่อสารประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน | 3      | -                 | -      | 1.67 |        |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

| ด้านความรู้และทักษะ                                                                                                               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |        |                       |        |      |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------|--------|------|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                                             | อันดับ | ประเด็น<br>สัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| 28. สามารถ<br>สนับสนุนและ<br>กระตุ้นให้<br>บุคลากรมี<br>แรงจูงใจในการ<br>ทำงานเพื่อ<br>บรรลุเป้าหมาย<br>ของศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็ก | 2      | 7. การจัด<br>โภชนาการ<br>ดูแลเด็ก และ<br>ส่งเสริมพฤติกรรม<br>หมายถึง การ<br>เข้าใจ<br>พัฒนาการเด็ก<br>ปฐมวัยและจัด<br>กิจกรรมที่<br>เหมาะสม พร้อม<br>ดูแลสุขภาพ<br>อาหารที่ถูกต้อง<br>หลักโภชนาการ<br>สุขอนามัย และ<br>ความปลอดภัย<br>รวมทั้งส่งเสริม<br>พัฒนาการทั้ง<br>ร่างกาย อารมณ์<br>สังคม และ<br>สติปัญญาอย่าง<br>ครบถ้วน เพื่อให้<br>เด็กเติบโตอย่าง<br>สมวัยและมีสุข<br>นิสัยที่ดี | 2      | -                     | -      | 1.33 |        |
| 29. มีทักษะใน<br>การบริหารความ<br>เปลี่ยนแปลง<br>ภายในองค์กร<br>เพื่อพัฒนาสู่<br>ความสำเร็จ<br>อย่างเป็นระบบ                      | 2      | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | -      | -                     | -      | 0.67 |        |



ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

| ด้านความรู้และทักษะ                                                                                                              |        |                            |        |                       |        |      |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------------|--------|-----------------------|--------|------|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                                            | อันดับ | ประเด็น<br>สัมภาษณ์เชิงลึก | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| 30. สามารถ<br>ติดตามผลและ<br>ประเมินการ<br>ปฏิบัติงานของ<br>บุคลากร<br>เพื่อให้<br>คำแนะนำ<br>สำหรับการ<br>ปรับปรุงที่<br>ชัดเจน | 2      | -                          | -      | -                     | -      | 0.67 |        |
| 31. มี<br>ความสามารถใน<br>การปฏิบัติ<br>หน้าที่ตอบสนอง<br>ต่อความต้องการ<br>ของผู้มีส่วนได้<br>ส่วนเสียจนเป็น<br>ที่พึงพอใจ      | 2      | -                          | -      | -                     | -      | 0.67 |        |

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ด้านความรู้และทักษะ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เค้าโครงในการพัฒนาแนวทางการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง ด้านความรู้และทักษะ โดยแบ่งเป็นประเด็นจุดเน้น ประเด็นทั่วไป และประเด็นน่าสนใจ เรียงตามอันดับได้ดังนี้

ประเด็นจุดเน้น ด้านความรู้และทักษะ

1) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ ผ่านการวางแผน อัตรากำลัง การมอบหมายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะ พร้อมสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ

ประเด็นทั่วไป ด้านความรู้และทักษะ

1) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมความรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาการเด็กปฐมวัย หลักสูตร และการจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของเด็กอย่างเต็มศักยภาพ

2) ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการสื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือระหว่างบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการบริหารศูนย์และพัฒนาการเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนกำหนดเป้าหมายและบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหา ติดตาม และปรับปรุงงานได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสร้างความเชื่อมั่นอย่างยั่งยืน

4) ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจแก่ทีมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประสานงานและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความร่วมมือ และผลักดันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บรรลุเป้าหมาย

5) สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ ความปลอดภัย และพัฒนาการร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของเด็กอย่างเหมาะสมตามวัย

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อสะท้อนมุมมองเชิงคิดแบบแตกต่าง (Divergent) ด้านความรู้และทักษะ ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญที่มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงได้คัดเลือกประเด็นที่มีสาระและคุณค่าต่อการพัฒนาสร้างความเชื่อมั่น ดังนี้

การสัมภาษณ์เชิงลึก พบประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ความรู้ด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ความเข้าใจและการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัย การคุ้มครองเด็ก และการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และ 2) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเตรียมความพร้อมให้เด็กสามารถใช้ชีวิตและทำงานในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

การสนทนากลุ่ม พบประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น ได้แก่ 1) การบริหารงานด้านความปลอดภัย หมายถึง การวางระบบและมาตรการเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและความเสี่ยงของเด็ก พร้อมจัดเตรียมแผนฉุกเฉิน บุคลากร และทรัพยากรที่จำเป็นในการรับมือกับเหตุการณ์ พร้อมแจ้งผู้ปกครองทันที เพื่อให้เด็กได้รับการดูแลอย่างปลอดภัยและสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปกครอง และ 2) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การบริหารจัดการและสื่อสารอย่างมีระบบระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจตรงกัน สนับสนุน และร่วมแก้ไขปัญหา ทำให้การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจต่อทุกฝ่าย

ตารางที่ 4.30 ผลสรุปการวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการตรวจสอบติดตาม

| ด้านการตรวจสอบติดตาม                                                                             |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |        |           |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                            | อันดับ | ประเด็น<br>สัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม                                                                                                                                                                                                                                                                      | อันดับ | รวม       | อันดับ |
| 32. เสริมสร้าง<br>กระบวนการ<br>ตรวจสอบ<br>ติดตามการ<br>บริหารงาน<br>อย่างเป็นระบบ                | 2      | 1. การตรวจสอบ<br>และติดตามงาน<br>ของศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็กอย่าง<br>ต่อเนื่อง<br>ครอบคลุมด้าน<br>บริหาร วิชาการ<br>งบประมาณ<br>และการแก้ไข<br>ปัญหา เพื่อให้<br>มั่นใจว่างาน<br>เป็นไปตาม<br>มาตรฐาน มี<br>ประสิทธิภาพ<br>และส่งเสริม<br>พัฒนาเด็กอย่าง<br>มีคุณภาพ พร้อม<br>เปิดโอกาสให้ผู้<br>มีส่วนได้ส่วน<br>เสียมีส่วนร่วม<br>ในการประเมิน<br>และปรับปรุง<br>งานอย่างโปร่งใส | 3      | 1. กระบวนการ<br>ติดตาม<br>ประเมิน และ<br>รายงานผลการ<br>ดำเนินงานของ<br>ศูนย์พัฒนาเด็ก<br>เล็ก ครู<br>บุคลากร และ<br>เด็กอย่างเป็น<br>ระบบ ผ่าน<br>ตัวชี้วัด<br>แผนงาน และ<br>ข้อเสนอแนะ<br>เพื่อพัฒนา<br>คุณภาพการ<br>จัดการเรียน<br>การสอนและ<br>สร้างความ<br>เชื่อมั่นต่อทุก<br>ภาคส่วน | 2      | 1<br>2.33 |        |
| 33. มีการ<br>กำหนดตัวชี้วัด<br>และเกณฑ์ใน<br>การตรวจสอบ<br>ติดตามที่ชัดเจน<br>และเป็น<br>รูปธรรม | 2      | 3. การติดตาม<br>และประเมิน<br>การดูแลเด็ก<br>อย่างใกล้ชิด ให้<br>ได้รับการดูแล<br>ตามหลัก<br>สุขลักษณะ มี                                                                                                                                                                                                                                                                        | 3      | -                                                                                                                                                                                                                                                                                          | -      | 1.67      |        |

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

| ด้านการตรวจสอบติดตาม                                                                                    |        |                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |                       |        |      |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------|--------|------|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                   | อันดับ | ประเด็น<br>สัมพัทธ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                                             | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม  | อันดับ |
|                                                                                                         |        | การจัดกิจกรรม<br>และประสบการณ์<br>เรียนรู้ที่เหมาะสม<br>กับวัย ส่งเสริม<br>พัฒนาการด้าน<br>ต่าง ๆ อย่าง<br>ครบถ้วน รวมทั้ง<br>ดูแลโภชนาการ<br>ความปลอดภัย<br>และสภาพ<br>แวดล้อมที่เอื้อต่อ<br>การเรียนรู้อย่างมี<br>คุณภาพและเต็ม<br>ศักยภาพตาม<br>มาตรฐานที่<br>กำหนด |        |                       |        |      |        |
| 34. มีกระบวนการ<br>การตรวจสอบ<br>ติดตาม<br>สอดคล้องกับ<br>ความต้องการ<br>ของผู้ที่มีส่วนได้<br>ส่วนเสีย | 2      | 2. การติดตาม<br>และประเมิน<br>การดูแลเด็ก<br>อย่างใกล้ชิด ให้<br>ได้รับการดูแล<br>ตามหลัก<br>สุขลักษณะ มี<br>การจัดกิจกรรม<br>และประสบการณ์<br>เรียนรู้ที่เหมาะสม<br>กับวัย ส่งเสริม<br>พัฒนาการด้าน<br>ต่าง ๆ อย่าง<br>ครบถ้วน รวมทั้ง<br>ดูแลโภชนาการ                | 3      | -                     | -      | 1.67 |        |



ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

| ด้านการตรวจสอบติดตาม                                                                                                                         |        |                            |        |                       |        |      |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------------|--------|-----------------------|--------|------|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                                                        | อันดับ | ประเด็น<br>สัมภาษณ์เชิงลึก | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| ความปลอดภัย<br>และสภาพแวดล้อม<br>ที่เอื้อต่อการ<br>เรียนรู้อย่างมี<br>คุณภาพและ<br>เต็มศักยภาพ<br>ตามมาตรฐานที่<br>กำหนด                     |        |                            |        |                       |        |      |        |
| 35. มีการใช้<br>ข้อมูลจากการ<br>ตรวจสอบติดตาม<br>เพื่อปรับปรุงและ<br>พัฒนาการ<br>ดำเนินงานของ<br>ศูนย์พัฒนาเด็ก<br>เล็กอย่างต่อเนื่อง        | 2      | -                          | -      | -                     | -      | 0.67 |        |
| 36. จัดให้ผู้มี<br>ส่วนได้ส่วนเสีย<br>ร่วมในการ<br>ตรวจสอบการ<br>ดำเนินงาน<br>อย่างสม่ำเสมอ                                                  | 2      | -                          | -      | -                     | -      | 0.67 |        |
| 37. เปิดโอกาส<br>ให้ผู้มีส่วนได้<br>ส่วนเสียมีส่วน<br>ร่วมในการแสดง<br>ความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับการ<br>ดำเนินงานของ<br>ศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็ก | 2      | -                          | -      | -                     | -      | 0.67 |        |

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

| ด้านการตรวจสอบติดตาม                                                                                               |        |                                                                                                                                                                                                                                                  |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |        |      |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|--------|
| ประเด็น<br>เชิงปริมาณ                                                                                              | อันดับ | ประเด็น<br>สัมพัทธ์เชิงลึก                                                                                                                                                                                                                       | อันดับ | ประเด็น<br>สนทนากลุ่ม                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| 38. มีการ<br>รายงานผลการ<br>ตรวจสอบให้ผู้มี<br>ส่วนได้ส่วนเสีย<br>รับทราบอย่าง<br>น้อย<br>ปีงบประมาณ<br>ละ 1 ครั้ง | 2      | 4. การติดตาม<br>และตรวจสอบ<br>ความถูกต้อง<br>ของแผนงาน<br>งบประมาณ<br>เอกสารการเงิน<br>บันทึกการ<br>ประชุม และ<br>รายงานผลการ<br>ดำเนินงาน<br>เพื่อให้<br>ดำเนินงาน<br>เป็นไปตามแผน<br>โปร่งใส<br>ตรวจสอบได้<br>และบรรลุ<br>เป้าหมายที่<br>กำหนด | 3      | 2. กระบวนการ<br>ติดตาม<br>ตรวจสอบ และ<br>ประเมินผลการ<br>ดำเนินงานของ<br>ศูนย์พัฒนาเด็ก<br>เล็ก บุคลากร<br>และเด็ก โดยมี<br>ส่วนร่วมจาก<br>ผู้บริหาร ครู<br>คณะกรรมการ<br>และผู้ปกครอง<br>ผ่านรายงาน<br>กิจกรรม การ<br>นิเทศ และ<br>ข้อเสนอแนะ<br>ต่าง ๆ เพื่อ<br>พัฒนาคุณภาพ<br>และสร้างความ<br>เชื่อมั่นอย่าง<br>เป็นระบบ | 2      | 2.33 |        |
| 39. มีช่องทาง<br>ในการรับฟัง<br>ความคิดเห็น<br>และ<br>ข้อเสนอแนะ<br>จากผู้มีส่วนได้<br>ส่วนเสียอย่าง<br>เปิดเผย    | 3      | -                                                                                                                                                                                                                                                | -      | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | -      | 1*   |        |

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

| ด้านการตรวจสอบติดตาม                                      |        |                                                                                                                                                                                 |        |                   |        |      |        |
|-----------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------|--------|------|--------|
| ประเด็นเชิงปริมาณ                                         | อันดับ | ประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก                                                                                                                                                          | อันดับ | ประเด็นสนทนากลุ่ม | อันดับ | รวม  | อันดับ |
| 40. มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาร่วมทั้งปรับปรุงและพัฒนา | 2      | 5. การตรวจสอบและประเมินอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เด็กได้รับการดูแลอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะสมกับการเรียนรู้สะอาด ถูกสุขลักษณะและส่งเสริมพัฒนาการเหมาะสมตามวัยอย่างเต็มศักยภาพ | 3      | -                 | -      | 1.67 |        |

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ด้านการตรวจสอบติดตาม ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เค้าโครงในการพัฒนาแนวทางการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการตรวจสอบติดตาม โดยแบ่งเป็นประเด็นจุดเน้น ประเด็นทั่วไป และประเด็นน่าสนใจ เรียงตามอันดับ ได้ดังนี้

ประเด็นจุดเน้น ด้านการตรวจสอบติดตาม

1) พัฒนาระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพ

2) จัดให้มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และมีส่วนร่วม เพื่อประกันความถูกต้องตามแผนและยกระดับคุณภาพการบริหาร

ประเด็นทั่วไป ด้านการตรวจสอบติดตาม

1) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การติดตามประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้การดูแลและพัฒนาเด็กเป็นไปตามมาตรฐานด้านสุขลักษณะ โภชนาการ ความปลอดภัย และพัฒนาการรอบด้านอย่างมีคุณภาพ

2) มีกระบวนการติดตามและประเมินผลที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การดูแลและพัฒนาเด็กเป็นไปตามมาตรฐานด้านสุขลักษณะ โภชนาการ ความปลอดภัย และพัฒนาการรอบด้านอย่างมีคุณภาพ

3) มีกระบวนการป้องกัน แก้ไข และพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดูแลเด็กอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และส่งเสริมพัฒนาการตามวัยอย่างเต็มศักยภาพ

ประเด็นน่าสนใจ ด้านการตรวจสอบติดตาม พบประเด็นสำคัญ 1 ประเด็น คือ มีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเปิดเผย

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อสะท้อนมุมมองเชิงคิดแบบแตกต่าง (Divergent) ด้านการตรวจสอบติดตาม ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญที่มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงได้คัดเลือกประเด็นที่มีสาระและคุณค่าต่อการพัฒนาสร้างความเชื่อมั่น ดังนี้

การสัมภาษณ์เชิงลึก พบประเด็นสำคัญ 1 ประเด็น คือ การติดตามและประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและบุคลากร หมายถึง การติดตามและประเมินคุณภาพครูและผู้ดูแลเด็กอย่างเป็นระบบ รวมถึงการบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดูแลเด็กปฐมวัยมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

การสนทนากลุ่ม พบประเด็นสำคัญ 1 ประเด็น คือ การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนอย่างเป็นระบบ หมายถึง การประเมินและติดตามศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลเด็ก การปฏิบัติงาน และความคิดเห็นผู้ปกครอง เพื่อตรวจสอบจุดแข็ง จุดพัฒนา และปรับปรุงการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ



#### 4.2.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis)

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) ด้านการมีส่วนร่วม

| ด้านการมีส่วนร่วม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S (Strengths) : จุดแข็ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | O (Opportunities) : โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 1) ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ทั้งด้านนโยบาย ทรัพยากร และการสื่อสารข้อมูล<br>2) บุคลากร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีความร่วมมือในการวางแผน พัฒนา และประเมินผลกิจกรรมของศูนย์<br>3) มีระบบประชุม ชี้แจง และมอบหมายงานก่อนดำเนินการทุกครั้ง ช่วยให้เกิดความเข้าใจและความรับผิดชอบร่วมกัน<br>4) การใช้ประสบการณ์จากผู้เกษียณราชการและผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนา<br>5) การบูรณาการความร่วมมือกับวัด โรงเรียน และหน่วยงานท้องถิ่น เกิดเครือข่ายพลังร่วมในการพัฒนา | 1) นโยบายภาครัฐส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา<br>2) ความตระหนักของผู้ปกครองและชุมชนต่อคุณภาพของการศึกษาปฐมวัยเพิ่มขึ้น<br>3) การใช้เทคโนโลยีช่วยขยายช่องทางการสื่อสารและการมีส่วนร่วม<br>4) หน่วยงานภายนอกพร้อมสนับสนุนกิจกรรมและงบประมาณเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย                                                                                                                      |
| A (Aspiration) : แรงบัลดาลใจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | R (Results) : ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose)</b><br>1) สร้างระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้<br>2) เสริมสร้างความสัมพันธ์ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือระหว่างศูนย์ฯ ครอบครัว และชุมชน<br>3) พัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างรอบด้าน<br><b>มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission)</b><br>1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร บุคลากร                                                                                                 | <b>มิติที่ 1 รูปธรรม (Tangible Results)</b><br>1) การประชุมและเวทีมีส่วนร่วมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และมีรายงานผลเผยแพร่สาธารณะ<br>2) มีโครงการร่วมกับภาคีเครือข่าย อย่างน้อยปีละ 1 โครงการ<br>3) ร้อยละของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่พึงพอใจต่อความโปร่งใส ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90<br><b>มิติที่ 2 นามธรรม (Intangible Results)</b><br>1) ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

| A (Aspiration) : แรงบัลดาลใจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | R (Results) : ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผน พัฒนา และประเมินผล</p> <p>2) พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรและนวัตกรรมสนับสนุนพัฒนาเด็ก</p> <p>3) สื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างโปร่งใส สร้างความเข้าใจและความไว้วางใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>                                                                                                                                    | <p>2) บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน</p> <p>3) เด็กได้รับการดูแลและพัฒนาในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและมีพลังสนับสนุนรอบด้าน</p> <p>4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น “ศูนย์กลางแห่งความร่วมมือเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย”</p> |
| <p><b>มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision)</b></p> <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบแห่งความร่วมมือ มีระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ใช้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรและพลังของชุมชน ในการพัฒนาเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพเหมาะสมตามวัย</p>                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p><b>มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy)</b></p> <p>1) สร้างระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกระดับ</p> <p>2) พัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือภาคีท้องถิ่น</p> <p>3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน</p> <p>4) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนและสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกัน</p> <p>5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น และองค์กรชุมชน</p> <p>6) พัฒนากลไกการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน</p> |                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p><b>มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal)</b></p> <p>1) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2) มีระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้</p> <p>3) เด็กได้รับประโยชน์สูงสุดจากการสนับสนุนของทุกภาคส่วน ทั้งด้านพัฒนาการและคุณภาพชีวิต</p>                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                    |

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการมีส่วนร่วม ดังรายละเอียดดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการมีส่วนร่วม

| ด้านการมีส่วนร่วม               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                            | แนวทางการบริหาร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose) | 1) สร้างระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่าง โปร่งใสและตรวจสอบได้<br>2) เสริมสร้างความสัมพันธ์ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือระหว่างศูนย์ฯ ครอบครัวยุคใหม่ และชุมชน<br>3) พัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการในการส่งเสริมพัฒนาการ เด็กอย่างรอบด้าน                                                                                                                                                                               |
| มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission)     | 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผน พัฒนา และประเมินผล<br>2) พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรและ นวัตกรรมสนับสนุนพัฒนาเด็ก<br>3) สื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างโปร่งใส สร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ ต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                                                                                                                         |
| มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision)   | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบแห่งความร่วมมือ มีระบบบริหารจัดการที่มี คุณภาพ ใช้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรและพลังของชุมชนในการพัฒนา เด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพ                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy)    | <b>กลยุทธ์หลักที่ 1</b> สร้างระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกระดับ<br><b>กลยุทธ์รอง</b><br>1.1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน<br>1.2) พัฒนากลไกการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน<br><b>กลยุทธ์หลักที่ 2</b> พัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือภาคีท้องถิ่น<br><b>กลยุทธ์รอง</b><br>2.1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น และองค์กรชุมชน<br>2.2) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนและสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกัน |
| มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal)       | 1) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนาเด็กปฐมวัย อย่างต่อเนื่อง<br>2) มีระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

| ด้านการมีส่วนร่วม          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                       | แนวทางการบริหาร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Result) | 3) เด็กได้รับประโยชน์สูงสุดจากการสนับสนุนของทุกภาคส่วน ทั้งด้านพัฒนาการและคุณภาพชีวิต                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                            | <b>มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results)</b><br>1) การประชุมและเวทีมีส่วนร่วมอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง และมีรายงานผลเผยแพร่สาธารณะ<br>2) มีโครงการร่วมกับภาคีเครือข่าย อย่างน้อยปีละ 1 โครงการ<br>3) ร้อยละของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่พึงพอใจต่อความโปร่งใส ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90<br><b>มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results)</b><br>1) ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>2) บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน<br>3) เด็กได้รับการดูแลและพัฒนาในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและมีพลังสนับสนุนรอบด้าน<br>4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น “ศูนย์กลางแห่งความร่วมมือเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย” |

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) ด้านการเปิดเผยข้อมูล

| ด้านการเปิดเผยข้อมูล                                 |                                                                       |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| S (Strengths) : จุดแข็ง                              | O (Opportunities) : โอกาส                                             |
| 1) การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและเป็นระบบ           | 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเผยแพร่ข้อมูลได้หลายช่องทางเข้าถึงง่าย   |
| 2) มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย                    | 2) มีแนวทางจากหน่วยงานต้นสังกัด                                       |
| 3) การเปิดเผยข้อมูลงบประมาณและกิจกรรมอย่างโปร่งใส    | 3) ความต้องการของสังคมต่อความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร |
| 4) การสื่อสารเป็นมิตร ชัดเจน และสร้างความเข้าใจที่ดี | 4) การจัดกิจกรรมเปิดบ้านและสื่อสารกับชุมชนที่สร้างความสัมพันธ์อัน     |



ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

| ด้านการเปิดเผยข้อมูล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A (Aspiration) : แรงบันดาลใจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | R (Results) : ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose)</b><br>1) พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ถูกต้อง ทันสมัย และตรวจสอบได้<br>2) ผู้ปกครองและชุมชนสามารถเข้าถึงข้อมูล และข่าวสารได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว<br>3) สร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในการบริหารจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>4) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการสื่อสารเชิงบวก<br><b>มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission)</b><br>1) จัดระบบการเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย ผ่านสื่อที่หลากหลาย<br>2) ส่งเสริมการสื่อสารสองทางระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลอย่างโปร่งใส<br>3) พัฒนาและกำกับให้การเปิดเผยข้อมูลงบประมาณ แผนงาน และผลการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ<br><b>มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision)</b><br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นองค์กรแห่งความโปร่งใส เข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา สร้างความเชื่อมั่นร่วมกันระหว่างผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อบ่มบ่มความเป็นศูนย์ต้นแบบด้านธรรมาภิบาลการศึกษา<br><b>มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy)</b><br>1) พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ | <b>มิติที่ 1 รูปธรรม (Tangible Results)</b><br>1) มีการเผยแพร่รายงานงบประมาณและผลการดำเนินงานต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง<br>2) จำนวนช่องทางการสื่อสารที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 3 ช่องทาง<br>3) มีรายงานการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและชุมชนอย่างเป็นทางการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง<br>4) มีระบบจัดเก็บและอัปเดตข้อมูลภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของข้อมูลทั้งหมด<br><b>มิติที่ 2 : นามธรรม (Intangible Results)</b><br>1) ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ต่อการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>2) เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ในหมู่บุคลากร<br>3) เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบด้านธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ที่ชุมชนยอมรับและภาคภูมิใจ |

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

| ด้านการเปิดเผยข้อมูล                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| A (Aspiration) : แรงบันดาลใจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | R (Results) : ผลลัพธ์ |
| 2) พัฒนารูปแบบการสื่อสารที่เป็นมิตรและสร้างความเข้าใจที่ดีต่อชุมชน<br>3) บริหารจัดการระบบข้อมูลให้เปิดเผย โปร่งใส และเป็นปัจจุบัน<br>4) พัฒนาและสร้างเสริมช่องทางการสื่อสารอย่างหลากหลายและเป็นมิตร<br>5) กำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างมีระบบ<br>6) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูล |                       |
| <b>มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                       |
| 1) มีระบบเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเข้าถึงได้ง่าย<br>2) ผู้ปกครองและชุมชนรับรู้และเข้าใจข้อมูลที่เผยแพร่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>3) ระดับความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง<br>4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรต้นแบบด้านการสื่อสารแห่งความโปร่งใส    |                       |

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการเปิดเผยข้อมูลดังรายละเอียดดังตารางที่ 4.34

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.34 แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการเปิดเผยข้อมูล

| ด้านการเปิดเผยข้อมูล                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                                      | แนวทางการบริหาร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>มิติที่ 1 เป้าประสงค์</b><br>(Purpose) | 1) พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ถูกต้อง ทันสมัย และตรวจสอบได้<br>2) ผู้ปกครองและชุมชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว<br>3) สร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในการบริหารจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>4) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการสื่อสารเชิงบวก                                                                                                                                                   |
| <b>มิติที่ 2 พันธกิจ</b><br>(Mission)     | 1) จัดระบบการเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย ผ่านสื่อที่หลากหลาย<br>2) ส่งเสริมการสื่อสารสองทางระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลอย่างโปร่งใส<br>3) พัฒนาและกำกับให้การเปิดเผยข้อมูลงบประมาณ แผนงาน และผลการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ                                                                                                                              |
| <b>มิติที่ 3 วิสัยทัศน์</b><br>(Vision)   | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นองค์กรแห่งความโปร่งใส เข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา สร้างความเชื่อมั่นร่วมกันระหว่างผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นศูนย์ต้นแบบด้านธรรมาภิบาลการศึกษา                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>มิติที่ 4 กลยุทธ์</b><br>(Strategy)    | <b>กลยุทธ์หลักที่ 1</b> พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้<br><b>กลยุทธ์รอง</b><br>1.1) บริหารจัดการระบบข้อมูลให้เปิดเผย โปร่งใส และเป็นปัจจุบัน<br>1.2) กำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างมีระบบ<br><b>กลยุทธ์หลักที่ 2</b> พัฒนาและสร้างเสริมช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และเป็นมิตร<br><b>กลยุทธ์รอง</b><br>2.1) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูล<br>2.2) พัฒนารูปแบบการสื่อสารที่เป็นมิตรและสร้างความเข้าใจที่ดีต่อชุมชน |

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

| ด้านการเปิดเผยข้อมูล           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                           | แนวทางการบริหาร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| มิติที่ 5 เป้าหมาย<br>(Goal)   | 1) มีระบบเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเข้าถึงได้ง่าย<br>2) ผู้ปกครองและชุมชนรับรู้และเข้าใจข้อมูลที่เผยแพร่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>3) ระดับความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง<br>4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรต้นแบบด้านการสื่อสารแห่งความโปร่งใส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| มิติที่ 6 ผลลัพธ์<br>(Results) | <b>มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results)</b><br>1) มีการเผยแพร่รายงานงบประมาณและผลการดำเนินงานต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง<br>2) จำนวนช่องทางการสื่อสารที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 3 ช่องทาง<br>3) มีรายงานการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและชุมชนอย่างเป็นทางการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง<br>4) มีระบบจัดเก็บและอัปเดตข้อมูลภายในศูนย์เป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของข้อมูลทั้งหมด<br><b>มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results)</b><br>1) ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ต่อการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>2) เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ในหมู่บุคลากร<br>3) เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบด้านธรรมาภิบาลและความโปร่งใสที่ชุมชนยอมรับและภาคภูมิใจ |



**ตารางที่ 4.35** ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ซออาร์  
(SOAR Analysis) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

| ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S (Strengths) : จุดแข็ง                                                                                                                                                                                                                                                                                               | O (Opportunities) : โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose)</b><br>1) พัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมของศูนย์ให้ปลอดภัย สะอาด เหมาะสมกับเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้<br>2) พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ และทักษะในการดูแลเด็กและบริหารสภาพแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ<br>3) สร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสุขในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 1) นโยบายภาครัฐและท้องถิ่นสนับสนุนมาตรฐานความปลอดภัยและการพัฒนาเด็กปฐมวัย<br>2) ชุมชนและผู้ปกครองมีความตระหนักและพร้อมร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>3) การพัฒนาเทคโนโลยีช่วยให้การบริหารจัดการและสื่อสารข้อมูลมีประสิทธิภาพสูงขึ้น<br>4) การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนอื่น ๆ เช่น สาธารณสุข โรงเรียน และภาคประชาสังคม                                                                                                           |
| <b>มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission)</b><br>1) จัดระบบบริหารจัดการอาคารสภาพแวดล้อม และอุปกรณ์ให้ปลอดภัยและได้มาตรฐานตามหลักสุขาภิบาล<br>2) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการดูแลความปลอดภัยและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กอย่างต่อเนื่อง<br>3) สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความสุขร่วมกันระหว่างบุคลากร เด็ก และผู้ปกครอง      | <b>มิติที่ 1 รูปธรรม (Tangible Results)</b><br>1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านการประเมินมาตรฐานความปลอดภัยและสุขาภิบาล ร้อยละ 100 ต่อปี<br>2) บุคลากรผ่านการอบรมด้านความปลอดภัยและสุขาภิบาล ร้อยละ 100 ของบุคลากร ผ่านการอบรมต่อปี และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง<br>3) ร้อยละของบุคลากรและผู้ปกครองที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 90<br>4) การเผยแพร่รายงานความปลอดภัยและผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง |
| <b>มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision)</b><br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบแห่งความปลอดภัย เด็กเรียนรู้อย่างมีความสุขในสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ บุคลากรมีศักยภาพ ชุมชนไว้วางใจ และเป็นแบบอย่างแห่งความเป็นเลิศด้านปฐมวัย                                                                                                         | <b>มิติที่ 2 นามธรรม (Intangible Results)</b><br>1) เด็กมีความสุข รู้สึกปลอดภัย และกล้าแสดงออกในกิจกรรมการเรียนรู้<br>2) บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการทำงานและมีแรงจูงใจสูง                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy)</b><br>1) พัฒนาระบบบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมกับพัฒนาการเด็ก<br>2) ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและติดตามผลด้านความปลอดภัย                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

| ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย                                                                                                                                        |                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S (Strengths) : จุดแข็ง                                                                                                                                                                   | O (Opportunities) : โอกาส                                                                                           |
| 3) บูรณาการความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก                                                                                                                                | 3) ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>4) เป็นต้นแบบแห่งความปลอดภัยและการเรียนรู้ |
| A (Aspiration) : แรงบันดาลใจ                                                                                                                                                              | R (Results) : ผลลัพธ์                                                                                               |
| 4) สร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันและความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่าย<br>5) กำหนดมาตรฐานและระบบตรวจสอบความปลอดภัย<br>6) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและการทำงานเป็นทีมของบุคลากร |                                                                                                                     |
| <b>มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal)</b>                                                                                                                                                          |                                                                                                                     |
| 1) พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยยึดหลักความปลอดภัยและคุณภาพการเรียนรู้                                                                                                                       |                                                                                                                     |
| 2) ทำให้เด็กมีความมั่นใจ รู้สึกปลอดภัย และมีความสุขในการเรียน                                                                                                                             |                                                                                                                     |
| 3) จัดให้มีระบบแผนเผชิญเหตุให้กับบุคลากรและเด็ก                                                                                                                                           |                                                                                                                     |

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ดังรายละเอียดดังตารางที่ 4.36

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.36 แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

| ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                                               | แนวทางการบริหาร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| มิติที่ 1 เป้าประสงค์<br>(Purpose)                 | 1) พัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมของศูนย์ให้ปลอดภัย สะอาด เหมาะสมกับเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้<br>2) พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ และทักษะในการดูแลเด็กและบริหารสภาพแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ<br>3) สร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสุขในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                                                                                                                                                                                                                             |
| มิติที่ 2 พันธกิจ<br>(Mission)                     | 1) จัดระบบบริหารจัดการอาคาร สภาพแวดล้อม และอุปกรณ์ให้ปลอดภัยและได้มาตรฐานตามหลักสุขาภิบาล<br>2) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการดูแลความปลอดภัยและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กอย่างต่อเนื่อง<br>3) สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความสุขร่วมกันระหว่างบุคลากร เด็ก และผู้ปกครอง                                                                                                                                                                                                                             |
| มิติที่ 3 วิสัยทัศน์<br>(Vision)                   | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบแห่งความปลอดภัย เด็กเรียนรู้อย่างมีความสุขในสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ บุคลากรมีศักยภาพ ชุมชนไว้วางใจ และเป็นแบบอย่างแห่งความเป็นเลิศด้านปฐมวัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| มิติที่ 4 กลยุทธ์<br>(Strategy)                    | <b>กลยุทธ์หลักที่ 1</b> พัฒนาระบบบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเหมาะสมกับพัฒนาการเด็ก<br><b>กลยุทธ์รอง</b><br>1.1) กำหนดมาตรฐานและระบบตรวจสอบความปลอดภัย<br>1.2) ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและติดตามผลด้านความปลอดภัย<br><b>กลยุทธ์หลักที่ 2</b> สร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันและความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่าย<br><b>กลยุทธ์รอง</b><br>2.1) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและการทำงานเป็นทีมของบุคลากร<br>2.2) บูรณาการความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก |

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

| ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                                               | แนวทางการบริหาร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal)                          | 1) พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยยึดหลักความปลอดภัยและคุณภาพการเรียนรู้<br>2) ทำให้เด็กมีความมั่นใจ รู้สึกปลอดภัย และมีความสุขในการเรียน<br>3) จัดให้มีระบบแผนเผชิญเหตุให้กับบุคลากรและเด็ก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results)                        | <b>มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results)</b><br>1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านการประเมินมาตรฐานความปลอดภัยและสุขาภิบาล ร้อยละ 100 ต่อปี<br>2) บุคลากรผ่านการอบรมด้านความปลอดภัยและสุขาภิบาล ร้อยละ 100 ของบุคลากร ผ่านการอบรมต่อปีและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง<br>3) ร้อยละของบุคลากรและผู้ปกครองที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 90<br>4) การเผยแพร่รายงานความปลอดภัยและผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง<br><b>มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results)</b><br>1) เด็กมีความสุข รู้สึกปลอดภัย และกล้าแสดงออกในกิจกรรมการเรียนรู้<br>2) บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการทำงานและมีแรงจูงใจสูง<br>3) ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>4) เป็นต้นแบบแห่งความปลอดภัยและการเรียนรู้ |

**ตารางที่ 4.37** ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ซออาร์  
(SOAR Analysis) ด้านความรู้และทักษะ

| ด้านความรู้และทักษะ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S (Strengths) : จุดแข็ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | O (Opportunities) : โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 1) ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการศึกษาปฐมวัย<br>2) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาการเด็กหลักสูตร และกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย<br>3) มีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง<br>4) มีความสามารถวางแผน กำหนดเป้าหมาย และบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ<br>5) มีภาวะผู้นำและทักษะในการประสานงาน ส่งเสริมแรงจูงใจและความร่วมมือในทีมงาน<br>6) สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในงาน | 1) มีนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานการศึกษาในการยกระดับมาตรฐานบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>2) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ<br>3) มีความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานด้านสาธารณสุข และชุมชน<br>4) การเข้าถึงองค์ความรู้ มาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย                                                                  |
| A (Aspiration) : แรงบัลดาลใจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | R (Results) : ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose)</b><br>1) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานการจัดการศึกษาปฐมวัย<br>2) ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ<br>3) สร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน<br><b>มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission)</b><br>1) ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง<br>2) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของเด็ก             | <b>มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results)</b><br>1) 1) ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาและอบรม ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง ต่อ ปีการศึกษา<br>2) มีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล (ID Plan) ครบทุกคนและดำเนินการตามแผนอย่างน้อยร้อยละ 80<br>3) ผู้บริหารและบุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานเฉลี่ยระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป<br>4) มีนวัตกรรมหรือโครงการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากการประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการอบรมอย่างน้อยปีละ 1 โครงการ |



ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

| A (Aspiration) : แรงบัลดาลใจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | R (Results) : ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3) สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p><b>มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision)</b></p> <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากร สู่ความเป็นมืออาชีพด้านการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21</p> <p><b>มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ยกระดับสมรรถนะและความเชี่ยวชาญวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร</li> <li>พัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง</li> <li>เสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำเพื่อองค์กรแห่งความเชื่อมั่น</li> <li>พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านพัฒนาการเด็ก หลักสูตร และกิจกรรมตามวัย</li> <li>เสริมศักยภาพการสื่อสารและความร่วมมือกับทีมงานและเครือข่ายภายนอก</li> </ol> <p><b>มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนมีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง</li> <li>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระบบบริหารจัดการคุณภาพและเทคโนโลยีสนับสนุนครบถ้วน</li> <li>มีการประเมินตนเองและปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ol> | <p><b>มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>ผู้บริหารและครูเกิดความมั่นใจ ภาคภูมิใจในวิชาชีพ และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน</li> <li>เด็กได้รับการดูแลและพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงขึ้นจากบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม</li> <li>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการยอมรับจากชุมชนว่าเป็นองค์กรแห่งคุณภาพและความเชื่อมั่น</li> </ol> |

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความรู้และทักษะ ดังรายละเอียดตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความรู้และทักษะ

| ด้านความรู้และทักษะ                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                               | แนวทางการบริหาร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| มิติที่ 1 เป้าประสงค์<br>(Purpose) | 1) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานการจัดการศึกษาปฐมวัย<br>2) ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ<br>3) สร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน                                                                                                                                                                                                                             |
| มิติที่ 2 พันธกิจ<br>(Mission)     | 1) ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง<br>2) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของเด็ก<br>3) สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| มิติที่ 3 วิสัยทัศน์<br>(Vision)   | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากร สู่ความเป็นมืออาชีพด้านการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| มิติที่ 4 กลยุทธ์<br>(Strategy)    | <b>กลยุทธ์หลักที่ 1</b> ยกระดับสมรรถนะและความเชี่ยวชาญวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร<br><b>กลยุทธ์รอง</b><br>1.1) พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านพัฒนาการเด็ก หลักสูตรและกิจกรรมตามวัย<br>1.2) สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง<br><b>กลยุทธ์หลักที่ 2</b> เสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำเพื่อองค์กรแห่งความเชื่อมั่น<br><b>กลยุทธ์รอง</b><br>2.1) พัฒนาระบบผู้นำและทักษะการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ<br>2.2) เสริมศักยภาพการสื่อสารและความร่วมมือกับทีมงานและเครือข่ายภายนอก |
| มิติที่ 5 เป้าหมาย<br>(Goal)       | 1) ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนมีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง<br>2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระบบบริหารจัดการคุณภาพและเทคโนโลยีสนับสนุนครบถ้วน<br>3) มีการประเมินตนเองและปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

| ด้านความรู้และทักษะ         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                        | แนวทางการบริหาร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) | <b>มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results)</b><br>1) ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาและอบรม ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง ต่อปีการศึกษา<br>2) มีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล (ID Plan) ครบทุกคนและดำเนินการตามแผนอย่างน้อยร้อยละ 80<br>3) ผู้บริหารและบุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานเฉลี่ยระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป<br>4) มีนวัตกรรมหรือโครงการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากการประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการอบรมอย่างน้อยปีละ 1 โครงการ<br><b>มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results)</b><br>1) บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดวัฒนธรรมการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง<br>2) ผู้บริหารและครูเกิดความมั่นใจ ภาคภูมิใจในวิชาชีพ และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน<br>3) เด็กได้รับการดูแลและพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงขึ้นจากบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม<br>4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการยอมรับจากชุมชนว่าเป็นองค์กรแห่งคุณภาพและความเชื่อมั่น |

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) ด้านการตรวจสอบติดตาม

| ด้านการตรวจสอบติดตาม                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S (Strengths) : จุดแข็ง                                                                                                                                                                                        | O (Opportunities) : โอกาส                                                                                                                               |
| 1) มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และรายงาน ผลอย่างเป็นระบบและโปร่งใส<br>2) มีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม<br>3) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเสนอแนวทางพัฒนา | 1) มีแนวทางและเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้ใช้เป็นแนวทางอ้างอิง<br>2) หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการตรวจสอบและประเมินผลตามรอบปีงบประมาณ |

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

| ด้านการตรวจสอบติดตาม                                                                                                          |                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S (Strengths) : จุดแข็ง                                                                                                       | O (Opportunities) : โอกาส                                                                                    |
| 4) มีกระบวนการป้องกัน แก้ไข และพัฒนา<br>อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่<br>ปลอดภัย                                      | 3) มีเครือข่ายภาคี เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และ<br>หน่วยงานสาธารณสุข ที่สามารถร่วมติดตาม<br>คุณภาพการดูแลเด็กได้ |
| 5) มีการติดตามและประเมินคุณภาพบุคลากร<br>อย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมด้านอัตราค่าจ้างและ<br>สมรรถนะ                                | 4) มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนระบบ<br>ติดตามและฐานข้อมูลคุณภาพเด็ก                                        |
| A (Aspiration) : แรงบันดาลใจ                                                                                                  | R (Results) : ผลลัพธ์                                                                                        |
| <b>มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose)</b>                                                                                        | <b>มิติที่ 1 รูปธรรม (Tangible Results)</b>                                                                  |
| 1) พัฒนาระบบการตรวจสอบ ติดตาม และ<br>ประเมินผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มี<br>ความเป็นระบบ โปร่งใส และมีส่วนร่วม          | 1) มีแผนและรายงานการติดตามประจำปี<br>อย่างน้อย 1 ครั้ง                                                       |
| 2) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริหารจัดการ<br>การดูแล และการพัฒนาเด็กให้มีประสิทธิภาพ<br>สูงสุด                                   | 2) มีการประเมินคุณภาพบุคลากรและ<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐาน<br>ผลประเมินไม่น้อยกว่า “ดี”            |
| 3) เพื่อสร้างกลไกการปรับปรุงงานและการ<br>พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามหลักการประกัน<br>คุณภาพบริหารและติดตามผล                       | 3) มีข้อมูลการติดตามพัฒนาการเด็กทุกคนครบ<br>ทุกด้าน                                                          |
| <b>มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission)</b>                                                                                            | 4) มีแผนป้องกันและมาตรการความปลอดภัย<br>ที่ผ่านการตรวจสอบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง                              |
| 1) พัฒนาระบบตรวจสอบ ติดตาม และ<br>ประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส และมีส่วน<br>ร่วม                                           | <b>มิติที่ 2 นามธรรม (Intangible Results)</b>                                                                |
| 2) กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพและกระบวนการ<br>ติดตามที่สอดคล้องกับมาตรฐานปฐมวัยและ<br>ความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง              | 1) เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใสและ<br>ตรวจสอบได้                                                        |
| 3) นำข้อมูลจากการติดตามไปใช้ในการปรับปรุง<br>พัฒนา และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ<br>อย่างต่อเนื่อง                          | 2) ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในความ<br>รับผิดชอบร่วมกันต่อคุณภาพของศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็ก                    |
| <b>มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision)</b>                                                                                          | 3) ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่นต่อการ<br>ดำเนินงานและการบริหารจัดการ                                   |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระบบตรวจสอบ<br>โปร่งใส เข้าถึงได้ มาตรฐานเทียบเท่าระดับชาติ<br>และเป็นต้นแบบความน่าเชื่อถือของท้องถิ่น | 4) บุคลากรมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพ<br>อย่างต่อเนื่อง                                                       |
|                                                                                                                               | 5) เด็กได้รับการดูแลอย่างปลอดภัย และมี<br>พัฒนาการตามวัยอย่างมีคุณภาพ                                        |

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

| ด้านการตรวจสอบติดตาม                                                                                |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| A (Aspiration) : แรงบัลดาลใจ                                                                        | R (Results) : ผลลัพธ์ |
| <b>มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy)</b>                                                                 |                       |
| 1) พัฒนาระบบติดตามและประเมินคุณภาพ<br>อย่างเป็นมาตรฐานและโปร่งใส                                    |                       |
| 2) บริหารจัดการระบบติดตามและรายงานผล<br>อย่างเป็นระบบ                                               |                       |
| 3) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการ<br>ปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง                              |                       |
| 4) พัฒนาระบบการป้องกัน แก้ไข และ<br>ประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง                              |                       |
| 5) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจน<br>และเป็นรูปธรรม                                         |                       |
| 6) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมใน<br>การสะท้อนผลและเสนอแนวทางพัฒนา                    |                       |
| <b>มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal)</b>                                                                    |                       |
| 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งมีระบบตรวจสอบ<br>ติดตาม และประเมินผลที่เป็นรูปธรรมและ<br>โปร่งใส        |                       |
| 2) รายงานผลการดำเนินงานและงบประมาณ<br>เผยแพร่ต่อสาธารณะ                                             |                       |
| 3) บุคลากรทุกคนเข้าใจและมีส่วนร่วมใน<br>กระบวนการติดตามและประเมินผล                                 |                       |
| 4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความเชื่อมั่นจาก<br>ผู้ปกครองและทุกภาคส่วนในการดูแลเด็ก<br>อย่างมีคุณภาพ |                       |

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของ  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการตรวจสอบติดตาม  
ดังรายละเอียดตารางที่ 4.40



ตารางที่ 4.40 แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการตรวจสอบติดตาม

| ด้านการตรวจสอบติดตาม                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                                      | แนวทางการบริหาร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>มิติที่ 1 เป้าประสงค์</b><br>(Purpose) | 1) พัฒนาระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นระบบ โปร่งใส และมีส่วนร่วม<br>2) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริหารจัดการ การดูแล และการพัฒนาเด็กให้มีประสิทธิภาพสูงสุด<br>3) เพื่อสร้างกลไกการปรับปรุงงานและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามหลักการประกันคุณภาพบริหารและติดตามผล                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>มิติที่ 2 พันธกิจ</b><br>(Mission)     | 1) พัฒนาระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส และมีส่วนร่วม<br>2) กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพและกระบวนการติดตามที่สอดคล้องกับมาตรฐานปฐมวัยและความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง<br>3) นำข้อมูลจากการติดตามไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>มิติที่ 3 วิสัยทัศน์</b><br>(Vision)   | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระบบตรวจสอบโปร่งใส เข้าถึงได้ มาตรฐาน เทียบเท่าระดับชาติ และเป็นต้นแบบความน่าเชื่อถือของท้องถิ่น                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>มิติที่ 4 กลยุทธ์</b><br>(Strategy)    | <b>กลยุทธ์หลักที่ 1</b> พัฒนาระบบติดตามและประเมินคุณภาพอย่างเป็นมาตรฐานและโปร่งใส<br><b>กลยุทธ์รอง</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม</li> <li>1.2) บริหารจัดการระบบติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบ</li> </ol> <b>กลยุทธ์หลักที่ 2</b> เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง<br><b>กลยุทธ์รอง</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเสนอแนวทางพัฒนา</li> <li>2.2) พัฒนากระบวนการป้องกัน แก้ไข และประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</li> </ol> |
| <b>มิติที่ 5 เป้าหมาย</b><br>(Goal)       | 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งมีระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นรูปธรรมและโปร่งใส<br>2) รายงานผลการดำเนินงานและงบประมาณเผยแพร่ต่อสาธารณะ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

| ด้านการตรวจสอบติดตาม        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                        | แนวทางการบริหาร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) | 3) บุคลากรทุกคนเข้าใจและมีส่วนร่วมในกระบวนการติดตามและประเมินผล<br>4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและทุกภาคส่วนในการดูแลเด็กอย่างมีคุณภาพ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                             | <b>มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results)</b><br>1) มีแผนและรายงานการติดตามประจำปีอย่างน้อย 1 ครั้ง<br>2) มีการประเมินคุณภาพบุคลากรและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐานผลประเมินไม่น้อยกว่า “ดี”<br>3) มีข้อมูลการติดตามพัฒนาการเด็กทุกคนครบทุกด้าน<br>4) มีแผนป้องกันและมาตรการความปลอดภัยที่ผ่านการตรวจสอบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง<br><b>มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results)</b><br>1) เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใสและตรวจสอบได้<br>2) ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกันต่อคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>3) ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานและการบริหารจัดการ<br>4) บุคลากรมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง<br>5) เด็กได้รับการดูแลอย่างปลอดภัย และมีพัฒนาการตามวัยอย่างมีคุณภาพ |

#### 4.2.5 ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยใช้ทฤษฎีระบบมาประกอบการอธิบาย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcome) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และ ผลกระทบ (Impact) ผลการนำเสนอแนวทางดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 4.2.5.1 ปัจจัยนำเข้า (Input)

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาบริบทพื้นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้และทักษะ และ ด้านการตรวจสอบติดตาม

2) การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) การวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) และทฤษฎีระบบ (System Theory)

#### 4.2.5.2. กระบวนการ (Process)

ผู้วิจัยนำแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด กระบวนการ สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry, AI) ประกอบด้วย วงจร 5D ได้แก่ การระบุและนิยามมิติในการศึกษาวิจัย (Define, D<sub>1</sub>) การค้นพบด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Discovery, D<sub>2</sub>) การสร้างฝัน (Dream, D<sub>3</sub>) ประเด็นจุดเน้น ประเด็นทั่วไป และประเด็นที่น่าสนใจที่เกิดจากความแตกต่าง การออกแบบ (Design, D<sub>4</sub>) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) โอกาส (Opportunities) แร่งบันดาลใจ (Aspirations) ได้แก่ เป้าประสงค์ (Purpose) พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์ (Strategy) เป้าหมาย (Goal) และผลลัพธ์ (Results) ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results) และการลงมือปฏิบัติ (Destiny, D<sub>5</sub>) คือ การสร้างและพัฒนาแนวทางด้วยการ กำหนดกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง

#### 4.2.5.3 ผลผลิต (Outputs)

แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ทั้ง 5 มิติ ประกอบด้วย ได้แก่ เป้าประสงค์ (Purpose) พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์ (Strategy) เป้าหมาย (Goal) และผลลัพธ์ (Results) ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results) และกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วม (P - Participation Strategy) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 สร้างระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกระดับ กลยุทธ์รอง 1.1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน 1.2) พัฒนากลไกการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือภาคีท้องถิ่น กลยุทธ์รอง 2.1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น และองค์กรชุมชน 2.2) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนและสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกัน

2) การเปิดเผยข้อมูล (D - Disclosure of information) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ กลยุทธ์รอง 1.1) บริหารจัดการระบบข้อมูลให้เปิดเผย โปร่งใส และเป็นปัจจุบัน 1.2) กำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างมีระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาและสร้างเสริมช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเป็นมิตร กลยุทธ์รอง 2.1) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูล 2.2) พัฒนารูปแบบการสื่อสารที่เป็นมิตรและสร้างความเข้าใจที่ดีต่อชุมชน

3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (C - Creating a safe atmosphere and environment) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมกับพัฒนาการเด็ก กลยุทธ์รอง 1.1) กำหนดมาตรฐานและระบบตรวจสอบความปลอดภัย 1.2) ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและติดตามผลด้านความปลอดภัย กลยุทธ์หลักที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันและความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่าย กลยุทธ์รอง 2.1) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและการทำงานเป็นทีมของบุคลากร 2.2) บูรณาการความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก

4) ด้านความรู้และทักษะ (KS - Knowledge and Skills) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 ยกระดับสมรรถนะและความเชี่ยวชาญวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร กลยุทธ์รอง 1.1) พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านพัฒนาการเด็ก หลักสูตร และกิจกรรมตามวัย 1.2) สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำเพื่อองค์กรแห่งความเชื่อมั่น กลยุทธ์รอง 2.1) พัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 2.2) เสริมศักยภาพการสื่อสารและความร่วมมือกับทีมงานและเครือข่ายภายนอก

5) ด้านการตรวจสอบติดตาม (M - Monitoring and tracking) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบติดตามและประเมินคุณภาพอย่างเป็นมาตรฐานและโปร่งใส กลยุทธ์รอง 1.1) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 1.2) บริหารจัดการระบบติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์รอง 2.1) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเสนอแนวทางพัฒนา 2.2) พัฒนาระบบการป้องกันแก้ไข และประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

#### 4.2.5.4 ผลลัพธ์ (Outcome)

แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ดังนี้

- 1) เด็กมีความปลอดภัยอยู่ในความดูแลอย่างใกล้ชิด (Safe)
- 2) เด็กได้รับการพัฒนาการที่ดีที่สุดจากครุมีอาชีพ (Quality)
- 3) เด็กเติบโตอย่างมีความสุขในสังคมแห่งความไว้วางใจที่อบอุ่นและโปร่งใส (Trust)

#### 4.2.5.5. ผลสะท้อนกลับ (feedback)

การเปิดรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการประเมินความพึงพอใจ การประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก และรางวัลที่ได้รับจากภาคส่วนต่าง ๆ

#### 4.2.5.6 ผลกระทบ (Impact)

เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบแห่งความเป็นเลิศและความเชื่อมั่น มีระบบการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญรอบด้าน เด็กมีพัฒนาการเต็มศักยภาพ ในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและปลอดภัย เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ การวิจัยดังนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย
- 5.3 สรุปผลการวิจัย
- 5.4 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.5 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
2. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

#### 5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและองค์ประกอบของการบริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น จากนั้นจึงได้กำหนดตัวแปรหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) ด้านความรู้และทักษะ และ 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม จึงได้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้มีประสบการณ์การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) เพื่อวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง พร้อมทั้งใช้กระบวนการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) กำหนดเป็นกลยุทธ์ มีทั้งกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง เพื่อสร้างแนวทาง

การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง และนำเสนอแนวทางดังกล่าวด้วยทฤษฎีระบบ (System Theory)

### 5.3 สรุปผลการวิจัย

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการเปิดเผยข้อมูล และระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะ ด้านการตรวจสอบติดตาม ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และด้านการมีส่วนร่วม

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางทำให้พบเค้าโครงการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง พบองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วม พบ ประเด็นจุดเน้น 2 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 3 ประเด็น ประเด็นน่าสนใจ 1 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง 3 ประเด็น ด้านที่ 2 ด้านการเปิดเผยข้อมูล พบประเด็นจุดเน้น 2 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 4 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง 2 ประเด็น ด้านที่ 3 ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ประเด็นจุดเน้น 4 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 2 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง 1 ประเด็น ด้านที่ 4 ด้านความรู้และทักษะ พบประเด็นจุดเน้น 1 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 5 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง 4 ประเด็น ด้านที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม พบ ประเด็นจุดเน้น 2 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 3 ประเด็น ประเด็นน่าสนใจ 1 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง 2 ประเด็น และทำให้ได้แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) ร่วมกับการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) ขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้และทักษะ และด้านการตรวจสอบติดตาม องค์ประกอบแต่ละด้าน มี 6 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose) มิติที่ 2 มิติพันธกิจ (Mission) มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision) มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ กลยุทธ์หลัก (Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal) และมิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) ได้แก่ มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results) และมิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ด้วยการกำหนดกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

3. การนำเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มี 6 มิติ ประกอบด้วย 1) เป้าประสงค์ (Purpose) 2) พันธกิจ (Mission) 3) วิสัยทัศน์ (Vision) 4) กลยุทธ์ (Strategy) 5) เป้าหมาย (Goal) และ 6) ผลลัพธ์ (Results) ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results) มีกลยุทธ์หลัก (Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม (P - Participation Strategy) 2) การเปิดเผยข้อมูล (D - Disclosure of information) 3) ด้านการ

สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (C - Creating a safe atmosphere and environment) 4) ด้านความรู้และทักษะ (KS - Knowledge and Skills) 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม (M - Monitoring and tracking)

#### 5.4 อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการเปิดเผยข้อมูล และระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะ ด้านการตรวจสอบติดตาม ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และด้านการมีส่วนร่วม เนื่องด้วยงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและองค์ประกอบของการบริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบบสอบถามที่ครอบคลุมขอบข่ายงานทุกด้านของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ทำให้ได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ประกอบด้วย

1) ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างความเชื่อ ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.61) แสดงว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในขั้นตอนการวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด โดย 3 อันดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด ได้แก่ 1) การรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบในการติดตามและประเมินผล ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.66) 2) การประชุมชี้แจงมอบหมายงานก่อนดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.66) และ 3) การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.65) ผลการประเมินดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกระดับ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดการบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและชุมชนที่มีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่า การบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก ตามลำดับ คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงเป็นกลไกสำคัญต่อคุณภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สุพรรณา เทียมทัต, 2559 : 1069) นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยของโรงเรียนสาธิตอนุบาลราชวมงคล อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเฉพาะด้านอารมณ์สังคม คุณธรรมจริยธรรม และสติปัญญา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพลังของการมีส่วนร่วมที่ช่วยยกระดับคุณภาพการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้าน (พรศิริ แสนดุ่ม และ วราภรณ์ นาคะศิริ, 2566 : 83) นอกจากนี้ยังพบว่า การวางแผนและการติดตามประเมินผล ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.84

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 ซึ่งแสดงถึงระดับความสอดคล้องอย่างยิ่งระหว่างการมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของการบริหาร (Murorunkwere and Munene, 2022 : 23–24) อีกทั้ง การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการติดตามและประเมินผลยังมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพของการดำเนินโครงการ ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 1.02) (Simon and Mwenda, 2021 : 32–36) ขณะเดียวกันการเสริมสร้างศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของโครงการ โดยมีค่า  $R^2 = 0.456$  แสดงถึงพลังของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างเป็นระบบ (Karimi et al., 2021 : 186)

ผลการศึกษาการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการมีส่วนร่วม สามารถสรุปได้ว่า การรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบในการติดตามและประเมินผล การประชุมชี้แจงมอบหมายงานก่อนดำเนินงาน และการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือ ก่อให้เกิดความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนที่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับในระดับชาติ

2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล พบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการเปิดเผยข้อมูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.57) แสดงให้เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการให้ข้อมูลที่โปร่งใส ถูกต้อง ชัดเจน และสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การเปิดเผยข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.62) 2) การเผยแพร่ข้อมูลที่มีแหล่งที่มาทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.61) และ 3) การสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเป็นมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.66) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับผู้เรียน ส่วนความพึงพอใจของผู้ปกครองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สารสนเทศเพื่อการรายงาน นอกจากนี้ การเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ปกครองพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (เฉลิมชัย ไทบุตรดี และคณะ, 2566 : 35-36) อีกประเด็นหนึ่ง การศึกษาการบริโภคสื่อดิจิทัลของผู้ปกครองและเด็กก่อนวัยเรียน รวมถึงการจัดทำคู่มือเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ พบว่า หลังจากใช้คู่มือ คะแนนความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อของผู้ปกครองเพิ่มขึ้นจาก 15.89 เป็น 19.02 โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (Permpoonputtana et al., 2024)



แสดงให้เห็นว่าการเผยแพร่ข้อมูลอย่างชัดเจนและเป็นระบบช่วยเพิ่มความรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเด่นชัดในด้านความสัมพันธ์เชิงองค์กร การสื่อสารที่โปร่งใสของพนักงานต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความไว้วางใจและความพึงพอใจของพนักงาน โดยพนักงานที่ไว้วางใจองค์กรมีแนวโน้มที่จะแบ่งปันข้อมูลเชิงบวกเกี่ยวกับปัญหาขององค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่  $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.58 และ  $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.60 ตามลำดับ (Wang, 2020 : 1) สำหรับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เขตพื้นที่ภาคตะวันออก ตามกรอบทฤษฎีของ Epstein พบว่าการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 1.09) โดยการติดตามเว็บไซต์ของโรงเรียนและสื่อสารระหว่างผู้ปกครองผ่าน Facebook หรือ E-mail อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.71) รองลงมาคือ การพบปะครูประจำ / รับข่าวสารจากโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 1.25) และการพูดคุยกับเด็กเกี่ยวกับกิจกรรมที่ครูมอบหมายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.59$ , S.D. = 1.23) (ชนมธิตา ยาแก้ว และคณะ, 2561 : 8)

ผลการศึกษากิจการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการเปิดเผยข้อมูล สามารถสรุปได้ว่า การเปิดเผยข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนทุกครั้ง การเผยแพร่ข้อมูลที่มีแหล่งที่มาทุกครั้ง และการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเป็นมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย พบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.56) แสดงให้เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยและความมั่นคงของบุคลากรเมื่อพิจารณารายข้อ 3 อันดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด ได้แก่ 1) มีการสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.61) 2) มาตรการที่ช่วยลดอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่คาดคิดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.57) และ 3) การจัดการสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.61) ส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจของบุคลากรต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านความคาดหวังของผู้ปกครอง ผลการศึกษาคาดหวังของผู้ปกครองต่อการบริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ภาพรวมความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ซึ่งบ่งบอกให้เห็นว่าผู้ปกครองให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุด (พิสมร อุปลา และคณะ, 2560 : 65) ในส่วนของบุคลากร จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ระดับความ



ผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสวัสดิการด้านสุขภาพและนันทนาการ ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มั่นคง ปลอดภัย และเอื้อต่อความเชื่อมั่นของบุคลากร (ศิริประภา รอดแก้ว และ ธนัสภา โจรนตระกูล, 2566 : 373) นอกจากนี้ การศึกษาสถานะน้ำ สุขาภิบาล และสุขอนามัยในโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐ 22 แห่ง ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สถานะสุขภาพและความปลอดภัยทางสิ่งแวดล้อมที่ครูและบุคลากรรับรู้ อยู่ในระดับสูง 78.1% และระดับปานกลาง 21.9% ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการรับรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ได้แก่ ประสพการณ์การฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย และระยะเวลาการทำงาน ทั้งนี้ การจัดการสภาพแวดล้อม เช่น แหล่งน้ำ ห้องน้ำ สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน การจัดการขยะ การควบคุมเพลิงไหม้ การป้องกันอันตรายจากสัตว์ หรือพาหะ และโครงสร้างอาคาร ส่งผลต่อความมั่นใจและความปลอดภัยของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง (Decharat and Pan-in, 2019 : 15) และในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 4.09$ ,  $SD = 0.19$ ) โดยเน้นอันตรายจากความรุนแรงมากที่สุด ( $M = 4.17$ ,  $SD = 0.37$ ) และการนำมาตรการด้านความปลอดภัยไปใช้มีประสิทธิภาพสูงในทุกมิติ ได้แก่ การป้องกัน การส่งเสริม และการเฝ้าระวัง ( $M = 4.28-4.29$ ,  $SD = 0.25-0.37$ ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการสภาพแวดล้อมและมาตรการความปลอดภัยที่เป็นระบบ ส่งผลต่อความมั่นใจและความไว้วางใจของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ (Decha Panasee, et al., 2025 : 97)

ผลการศึกษาการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สามารถสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงการมีมาตรการที่ช่วยลดอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่คาดคิดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยอย่างครบถ้วน และเป็นระบบ ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจของบุคลากรต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

4) ด้านความรู้และทักษะ พบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความรู้และทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ,  $S.D. = 0.54$ ) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สามารถสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความรู้และทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.53$ ,  $S.D. = 0.57$ ) 2) ความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.52$ ,  $S.D. = 0.60$ ) และ 3) การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษามาตรฐานการทำงานและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.51$ ,  $S.D. = 0.58$ ) ผลการประเมินบ่งบอกได้ว่าผู้บริหารมีความสามารถในการสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนสามารถติดตามและประเมินการทำงาน

เพื่อปรับปรุงคุณภาพการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านพัฒนาการทางสังคม อารมณ์ สติปัญญา และร่างกาย ซึ่งสะท้อนถึงความรู้และทักษะของบุคลากรที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กอย่างรอบด้าน (ชูสกุล อาจมั่งกร และคณะ, 2566 : 94) รวมถึงงานวิจัยแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย จำเป็นต้องอาศัยความรู้และทักษะของครูและผู้บริหารในการส่งเสริมทักษะความร่วมมือ การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านทักษะการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือการพัฒนาความรู้และเทคนิคของครูเพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม (บรรพต นันทโพธิ์เดช และ ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, 2566 : 29-30) อีกทั้งผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี ควรมีคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานสัมพันธ์กับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์มากที่สุดทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความรู้และทักษะการบริหารย่อมสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จได้ (เพ็ญชลิตา ขำสุนทร และ มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2565 : 1348) และงานวิจัยต่างประเทศที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับการสื่อสารที่โปร่งใส พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้นำมีผลโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยมีความเชื่อมั่นในระดับสูง ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางกายภาพ ( $\alpha = .948$ ) ทางอารมณ์ ( $\alpha = .942$ ) และทางปัญญา ( $\alpha = .945$ ) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำและการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Hadziahmetovic and Salihovic, 2022 : 568-569) เช่นเดียวกับผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าความโปร่งใสของผู้นำและทักษะการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจ ( $r = 0.579$ ,  $p = .000$ ) และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ( $r = 0.593$ ,  $p = .000$ ) โดยความไว้วางใจในผู้นำสามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมได้ถึง 60.3% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทักษะการบริหารและภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร (Jain and Prusty, 2025 : 3785) นอกจากนี้ ผลการศึกษาด้านสมรรถนะของครูปฐมวัยในประเทศไทย พบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีค่า PNImodified สูงที่สุด (0.27) รองลงมาคือ การส่งเสริมพัฒนาการเด็ก (0.22) ภาวะผู้นำและการพัฒนาวิชาชีพ (0.16) และการจัดการชั้นเรียน (0.15) โดยด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณอยู่ในระดับต่ำสุด (0.09) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Wathirunwong et al., 2024 : 3528)

ผลการศึกษาการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความรู้และทักษะ สรุปได้ว่า ผู้บริหารและบุคลากรของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กควรเป็นผู้มีความรู้และทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอพร้อมทั้งความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษามาตรฐานการทำงานและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะสามารถยกระดับประสิทธิภาพ

การทำงานของผู้บริหารและบุคลากรได้อย่างมีระบบ ส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพและได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

5) ด้านการตรวจสอบติดตาม พบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการตรวจสอบติดตาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.54) แสดงให้เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1) ช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเปิดเผย ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.64) 2) มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.59) และ 3) การใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบติดตามเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.60) ผลการประเมินชี้ให้เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการด้านการตรวจสอบติดตามอย่างครบถ้วนและมีความต่อเนื่อง สามารถนำข้อเสนอแนะและข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาปรับปรุงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่า การมีระบบตรวจสอบติดตามที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นและตรวจสอบผลการดำเนินงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพขององค์กร ผลการศึกษาพลวัตของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริบทของโครงการดูแลสุขภาพดวงตาในวันดา พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพของโครงการ ( $\beta = 0.755$ ,  $p < 0.001$ ;  $B = 0.663$ , S.E. = 0.053) โดยการเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและการใช้ข้อมูลเพื่อติดตามปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมของโครงการเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลไกการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบติดตามที่มีระบบช่วยยกระดับความโปร่งใส ความเชื่อมั่น และประสิทธิผลของการบริหารจัดการในระดับองค์กรได้อย่างเด่นชัด (Ndayishimiye and Irechukwu, 2023: 1175–1176) นอกจากนี้ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเป็นความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ทั้งนี้ แบบสอบถามที่ใช้มีค่าความเชื่อมั่นสูงถึง 0.992 ซึ่งยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูล กลยุทธ์การพัฒนาที่ได้จากงานวิจัย (EPAMEP Model) ได้กำหนดให้ “กลยุทธ์ที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Monitoring and Evaluation: M&E)” เป็นกลยุทธ์หลักในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ในทุกมิติ (สุจิรา พุทธิวรรณ และคณะ, 2567 : 14–15) ในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า การดำเนินงานที่มีกระบวนการตรวจสอบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของศูนย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยผลการวิจัยที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่าย รวม 2,280 คน พบว่าคะแนนประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 60 แห่ง อยู่ระหว่าง 57.08–100% โดยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพเน้นการปรับปรุงผลผลิต/ผลลัพธ์ 2–3 ปัจจัย (7.51–54.68%) ลดปัจจัยป้อน 2–3 ปัจจัย (12.73–53.31%) และการใช้กระบวนการเสริม



พลังอำนาจ การเป็นพี่เลี้ยง การกำกับติดตาม และการประเมินจากผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งการตรวจสอบประสิทธิผลพบว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการกำกับติดตามและประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืน (รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล และคณะ, 2566 : 247–248) ในขณะเดียวกัน การศึกษาผลการดำเนินงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทั่วประเทศพบว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.32) มีความสามารถในการดำเนินงานตามมาตรฐานข้อแรกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ดูแลเด็ก (ร้อยละ 94.91) มีความสามารถในการดูแล ส่งเสริมการเรียนรู้ การเล่น และพัฒนาการทางร่างกายและอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ (ร้อยละ 96) เชื่อมั่นว่าสถาบันปฐมวัยดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานข้อที่สาม และร้อยละ 92 เห็นว่ามาตรฐานที่ใช้ นั้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาเด็กอย่างครอบคลุม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการรักษาและพัฒนามาตรฐานด้านการตรวจสอบติดตาม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความยั่งยืนในระยะยาว (Vehachart et al., 2024: 6138)

ผลการศึกษาการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการตรวจสอบติดตาม สรุปได้ว่า การมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเปิดเผย มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ และการใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบติดตามเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง จะเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่ความเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ โปร่งใส มีความน่าเชื่อถือ เกิดความไว้วางใจและยอมรับจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

สรุปได้ว่า การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีการดำเนินการ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วม ดำเนินงานด้วยวิธีการประชุมชี้แจงมอบหมายงาน การรายงานผลความก้าวหน้า และการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ 2) การเปิดเผยข้อมูล ด้วยวิธีการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง มีแหล่งที่มาชัดเจน และนำเสนออย่างครบถ้วนและเป็นมิตรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้วยวิธีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มั่นคง ปลอดภัย และเป็นระบบ ควบคู่กับมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่คาดคิดอย่างรัดกุม 4) ความรู้และทักษะ ด้วยการเน้นให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ สามารถสื่อสารและปฏิบัติงานตามมาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม ด้วยการรับฟังข้อเสนอแนะอย่างเปิดเผย การมีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และการนำข้อมูลจากการติดตามไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. การวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง พบองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วม พบ ประเด็นจุดเน้น 2 ประเด็น

ประเด็นทั่วไป 3 ประเด็น ประเด็นน่าสนใจ 1 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง 3 ประเด็น  
 ด้านที่ 2 ด้านการเปิดเผยข้อมูล พบ ประเด็นจุดเน้น 2 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 4 ประเด็น และ  
 ประเด็นคิดแบบแตกต่าง 2 ประเด็น ด้านที่ 3 ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย  
 ประเด็นจุดเน้น 4 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 2 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง 1 ประเด็น  
 ด้านที่ 4 ด้านความรู้และทักษะ พบ ประเด็นจุดเน้น 1 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 5 ประเด็น และ  
 ประเด็นคิดแบบแตกต่าง 4 ประเด็น ด้านที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม พบ ประเด็นจุดเน้น  
 2 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 3 ประเด็น ประเด็นน่าสนใจ 1 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง  
 2 ประเด็น ด้วยการวิจัยเรื่องนี้เป็นการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด กระบวนการสุนทรียสาธก  
 (Appreciative Inquiry, AI) ประกอบด้วย วงจร 5D ได้แก่ การระบุและนิยามมิติในการศึกษาวิจัย  
 (Define, D1) การค้นพบด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Discovery,  
 D2) การสร้างฝัน (Dream, D3) ประเด็นจุดเน้น ประเด็นทั่วไป และประเด็นที่น่าสนใจที่เกิดจาก  
 ความแตกต่าง การออกแบบ (Design, D4) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis)  
 ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) โอกาส (Opportunities) แรงบันดาลใจ  
 (Aspirations) ได้แก่ เป้าประสงค์ (Purpose) พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์  
 (Strategy) ทั้งกลยุทธ์หลัก (Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) เป้าหมาย  
 (Goal) และผลลัพธ์ (Results) ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results)  
 และการลงมือปฏิบัติ (Destiny, D5) คือ การสร้างและพัฒนาแนวทางด้วยการกำหนดกลยุทธ์หลัก  
 และกลยุทธ์รอง เพื่อเป็นแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการ  
 มีส่วนร่วม การเปิดเผยข้อมูล ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้และ  
 ทักษะ และด้านการตรวจสอบติดตาม องค์ประกอบแต่ละด้าน มี 6 มิติ ประกอบด้วย ได้แก่  
 เป้าประสงค์ (Purpose) พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์ (Strategy) ทั้งกลยุทธ์หลัก  
 (Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) เป้าหมาย (Goal) และผลลัพธ์ (Results)  
 ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results) ที่ได้จากการดำเนินการตาม  
 ระเบียบวิธีการแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) อาศัยแหล่งข้อมูล 3 แห่ง ได้แก่ 1) ข้อมูล  
 เชิงปริมาณ 2) ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ และ 3) ข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบ  
 ความสอดคล้องของประเด็นต่าง ๆ โดยกำหนดเกณฑ์ว่า มีประเด็นที่ปรากฏตรงกัน 3 ประเด็น  
 ถือเป็นจุดเน้น ส่วนข้อมูลที่ตรงกันเพียง 2 ประเด็น ถือเป็นประเด็นทั่วไป และข้อมูลปรากฏ  
 1 ประเด็น ถือเป็นประเด็น น่าสนใจ รวมถึง รวมถึงผลการวิเคราะห์เชิงคิดแบบแตกต่าง (Divergent)  
 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์และวิธีการสนทนากลุ่ม ที่เป็นประโยชน์ของแต่ละด้าน  
 ซึ่งนำไปสู่ประเด็นการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) เพื่อเป็นแนวทางการบริหารเพื่อสร้าง  
 ความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยการ  
 ประยุกต์ใช้กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry, AI) ร่วมกับการวิเคราะห์ซออาร์  
 (SOAR Analysis) ขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเปิดเผยข้อมูล  
 ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้และทักษะ และด้านการ  
 ตรวจสอบติดตามองค์ประกอบแต่ละด้าน มี 6 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose)



มิติที่ 2 มิติพันธกิจ (Mission) มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision) มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ กลยุทธ์หลัก (Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal) และมิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) ได้แก่ มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results) และมิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ด้วยการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ กลยุทธ์หลัก (Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง กล่าวได้ว่า สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) เป็นกระบวนการที่มุ่งเสริมพลังด้านบวกเพื่อออกแบบกระบวนการให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยค้นหาคุณค่าและองค์ความรู้ฝังลึกจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล ทีมงาน องค์กร และชุมชนรอบตัว ผ่านคำถามเชิงบวกและการรวบรวมจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำคุณค่าและองค์ความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม วางแผน ออกแบบ ลงมือปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผล เพื่อสร้างนวัตกรรมและยกระดับองค์ความรู้ใหม่ รวมถึงนำไปประยุกต์ใช้กับงานประจำ เป็นรากฐานของการพัฒนาระบบจัดการความรู้ โดยกระบวนการแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การค้นหา (Discovery) ซึ่งมุ่งระบุจุดแข็ง ความสำเร็จ และปัจจัยเชิงบวกทั้งในอดีต ปัจจุบัน และความรู้ใหม่ที่ต้องการสร้าง ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกและคำถามเชิงบวกเพื่อบังคับให้ผู้ตอบออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้งและกระตุ้นแรงจูงใจในการระบุหัวข้อความรู้และนวัตกรรมใหม่ 2) การจินตนาการสร้างฝัน (Dream) ใช้ผลลัพธ์จาก Discovery ในการจินตนาการอนาคตที่ต้องการและสร้างความรู้ใหม่ โดยผู้เข้าร่วมสะท้อนความรู้สึก ความเชื่อ และความฝัน แลกเปลี่ยนแนวคิดจนสรุปเป็นข้อความวิสัยทัศน์ร่วมและจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติตาม 3) การออกแบบ (Design) นำความรู้ชัดแจ้งจาก Dream มาผสมผสานกับองค์ความรู้ภายนอกเพื่อวางแผน ออกแบบแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม และกำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบตามศักยภาพสมาชิก เพื่อสร้างนวัตกรรมและใช้ศักยภาพสมาชิกอย่างเต็มที่ และ 4) การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผล (Destiny) นำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติจริง ติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลทั้งด้านการดำเนินงานและการเรียนรู้ของสมาชิก ก่อนถอดบทเรียนเป็นชุดความรู้เพื่อเผยแพร่และพัฒนางานต่อไป (ศิริรัตน์ วงศ์ประกรณ์กุล, 2561 : ออนไลน์) เป็นแนวทางเดียวกับงานวิชาการศึกษาศาสตร์ประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับการบริหารการศึกษาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาชุมชนการศึกษาที่ยั่งยืนในโลกยุคพลิกผัน ซึ่งอาศัยพระราชจริยาวัตรและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาศาสตร์ประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับการบริหารการศึกษาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาชุมชนการศึกษาที่ยั่งยืนในโลกยุคพลิกผัน ซึ่งอาศัยพระราชจริยาวัตรและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาด้าน โดยดำเนินการตามแนวคิดกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) และปฏิบัติตามการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry: AI) ผ่านวงจร 5D (Appreciative Inquiry 5D-Cycle) ได้แก่ การนิยาม (Definition) การค้นหา (Discovery) การสร้างฝัน (Dream) การออกแบบ (Design) และการลงมือทำ (Destiny) ร่วมกับการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) เป็นคำย่อของ Strength (จุดแข็ง) Opportunities (โอกาส) Aspiration (แรงบันดาลใจ) และ Result (ผลลัพธ์) เพื่อนำข้อมูลที่สังเคราะห์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไปพัฒนาเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์และโครงการที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง พร้อมประเมินผลด้วยโมเดลเคิร์กแพทริกนั้น สะท้อนหลักการบริหารในความหมายของการผสมผสานความร่วมมือเพื่อวางแผน นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และ

ประเมินผลอย่างเป็นระบบ และเมื่อกระบวนการเหล่านี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในชุมชนการศึกษาผ่านวิธีการเชิงบวกของ AI และ SOAR จึงก่อให้เกิด “การบริหารการศึกษาเชิงบวก” ที่นำไปสู่นวัตกรรม การพัฒนาชุมชนการศึกษาให้เป็นพื้นที่แห่งความรัก การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ที่มีความสุข พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคพลิกผันได้อย่างยั่งยืน (อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง และคณะ, 2566 : 2, 7-8) รวมถึงตามที่นิตยสาร AI Practitioner นำเสนองานวิจัยว่า SOAR เป็นเครื่องมือวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ผสมผสานพลังของ Appreciative Inquiry และมุ่งเน้นจุดแข็งขององค์กร โดยปลดปล่อยความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างภาพอนาคต ร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ที่วัดผลได้ นำไปสู่การเร่งกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการเชื่อมโยงข้อมูลสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของกรอบ SOAR ในการสร้างพลังเชิงบวก การขับเคลื่อนองค์กรด้วยการมีส่วนร่วมที่แท้จริง และการพัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่น โปร่งใส และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม (Stavros and Hinrichs, 2007 : 1-5) และเป็นแนวทางเดียวกับผลการศึกษาพัฒนาชนบทของ อินโดนีเซียที่ประสบความสำเร็จด้วยการใช้กรอบ PESTEL และ SOAR แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการสูง มองพื้นที่แบบองค์รวม และสามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งภายในและภายนอกผ่านกระบวนการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์แบบล่างขึ้นบนที่สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงโดยผลลัพธ์สะท้อนชัดเจนว่าการผสมผสานพลังของผู้นำกับศักยภาพของชุมชนและโอกาสรอบด้านสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและความเชื่อมั่นของสังคมได้อย่างแท้จริง (Muhardi et al., 2020 : 1025, 1032-1033) ดังนั้น SOAR Analysis เป็นเครื่องมือวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่พัฒนาจากกระบวนการ สุนทรียสาร (Appreciative Inquiry : AI) โดยมุ่งเน้นการระบุและต่อยอดจุดแข็ง (Strengths) โอกาส (Opportunities) แรงบันดาลใจ (Aspirations) และผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Results) ขององค์กร แทนการมุ่งวิเคราะห์ข้อจำกัดหรือจุดอ่อนแบบ SWOT การดำเนินงาน SOAR ช่วยให้องค์กรสามารถดึงข้อมูลจากเรื่องราวเชิงบวกและความสำเร็จในอดีต ตีความเป็นโอกาส และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง กระบวนการนี้ไม่เพียงช่วยในการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ แต่ยังสามารถต่อยอดสู่การวางแผนพัฒนาองค์กร การจัดสรรทรัพยากร และการประเมินผลผ่านตัวชี้วัดสำคัญ (KPI) อย่างเป็นระบบ จุดแข็งที่ได้มาจะถูกจัดลำดับความสำคัญ กำหนดผู้รับผิดชอบ และเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้การขยายผลและการสร้างนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ภิญโญ รัตนพันธุ์, 2556 : 7-19)

3. ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มี 6 มิติ ประกอบด้วย 1) เป้าประสงค์ (Purpose) 2) พันธกิจ (Mission) 3) วิสัยทัศน์ (Vision) 4) กลยุทธ์ (Strategy) 5) เป้าหมาย (Goal) และ 6) ผลลัพธ์ (Results) ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results) มีทั้งกลยุทธ์หลัก(Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม (P - Participation Strategy) 2) การเปิดเผยข้อมูล (D - Disclosure of information) 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Creating a safe atmosphere and environment) 4) ด้านความรู้และทักษะ (KS - Knowledge and Skills) 5) ด้านการตรวจสอบ

ติดตาม (M - Monitoring and tracking) เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลในพื้นที่อย่างแท้จริง ประกอบด้วย 1) ศึกษาบริบทพื้นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้และทักษะ และ ด้านการตรวจสอบติดตาม 2) การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และ 3) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) การวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) และทฤษฎีระบบ (System Theory) จึงทำให้ได้แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ประกอบด้วย

**1) ด้านการมีส่วนร่วม (P - Participation Strategy)** ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 สร้างระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกระดับ กลยุทธ์รอง 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน 2) พัฒนากลไกการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือภาคีท้องถิ่น กลยุทธ์รอง 1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น และองค์กรชุมชน 2) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนและสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกัน

มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose) ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส และมีส่วนร่วม 2) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริหารจัดการ การดูแล และการพัฒนาเด็กให้มีประสิทธิภาพสูงสุด 3) เพื่อสร้างกลไกการปรับปรุงงานและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามหลักการประกันคุณภาพบริหาร และติดตามผล

มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส และมีส่วนร่วม 2) กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพและกระบวนการติดตามที่สอดคล้องกับมาตรฐานปฐมวัยและความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) นำข้อมูลจากการติดตามไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระบบตรวจสอบโปร่งใส เข้าถึงได้ มาตรฐานเทียบเท่าระดับชาติ และเป็นต้นแบบความน่าเชื่อถือของท้องถิ่น

มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบติดตามและประเมินคุณภาพอย่างเป็นมาตรฐานและโปร่งใส กลยุทธ์รอง 1) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 2) บริหารจัดการระบบติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์รอง 1) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเสนอแนวทางพัฒนา 2) พัฒนาระบบการป้องกัน แก้ไข และประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal) ประกอบด้วย 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งมีระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นรูปธรรมและโปร่งใส 2) รายงานผลการดำเนินงานและงบประมาณเผยแพร่ต่อสาธารณะ 3) บุคลากรทุกคนเข้าใจและมีส่วนร่วมในกระบวนการติดตามและ



ประเมินผล 4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและทุกภาคส่วนในการดูแลเด็กอย่างมีคุณภาพ

มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results) ประกอบด้วย 1) มีแผนและรายงานการติดตามประจำปีอย่างน้อย 1 ครั้ง 2) มีการประเมินคุณภาพบุคลากรและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐานผลประเมินไม่น้อยกว่า “ดี” 3) มีข้อมูลการติดตามพัฒนาการเด็กทุกคนครบทุกด้าน 4) มีแผนป้องกันและมาตรการความปลอดภัยที่ผ่านการตรวจสอบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results) ประกอบด้วย 1) เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 2) ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานและการบริหารจัดการ 4) บุคลากรมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 5) เด็กได้รับการดูแลอย่างปลอดภัย และมีพัฒนาการตามวัยอย่างมีคุณภาพ

**2) การเปิดเผยข้อมูล (D - Disclosure of information)** ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ กลยุทธ์รอง 1) บริหารจัดการระบบข้อมูลให้เปิดเผย โปร่งใส และเป็นปัจจุบัน 2) กำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างมีระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาและสร้างเสริมช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเป็นมิตร กลยุทธ์รอง 2.1) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูล 2.2) พัฒนารูปแบบการสื่อสารที่เป็นมิตรและสร้างความเข้าใจที่ดีต่อชุมชน

มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose) ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ถูกต้อง ทันสมัย และตรวจสอบได้ 2) ผู้ปกครองและชุมชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว 3) สร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในการบริหารจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการสื่อสารเชิงบวก

มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย 1) จัดระบบการเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย ผ่านสื่อที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมการสื่อสารสองทางระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลอย่างโปร่งใส 3) พัฒนาและกำกับให้การเปิดเผยข้อมูลงบประมาณ แผนงาน และผลการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ

มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นองค์กรแห่งความโปร่งใส เข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา สร้างความเชื่อมั่นร่วมกันระหว่างผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นศูนย์ต้นแบบด้านธรรมาภิบาลการศึกษา

มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ กลยุทธ์รอง 1) บริหารจัดการระบบข้อมูลให้เปิดเผย โปร่งใส และเป็นปัจจุบัน 2) กำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างมีระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาและสร้างเสริมช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเป็นมิตร กลยุทธ์รอง 1) ส่งเสริมการใช้



เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูล 2) พัฒนารูปแบบการสื่อสารที่เป็นมิตรและสร้างความเข้าใจที่ดีต่อชุมชน

มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal) ประกอบด้วย 1) มีระบบเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเข้าถึงได้ง่าย 2) ผู้ปกครองและชุมชนรับรู้และเข้าใจข้อมูลที่เผยแพร่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ระดับความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง 4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรต้นแบบด้านการสื่อสารแห่งความโปร่งใส

มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results) ประกอบด้วย 1) มีการเผยแพร่รายงานงบประมาณและผลการดำเนินงานต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2) จำนวนช่องทางการสื่อสารที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 3 ช่องทาง 3) มีรายงานการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและชุมชนอย่างเป็นทางการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 4) มีระบบจัดเก็บและอัปเดตข้อมูลภายในศูนย์เป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของข้อมูลทั้งหมด มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results) ประกอบด้วย 1) ผู้ปกครองและชุมชน เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ต่อการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ในหมู่บุคลากร 3) เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบด้านธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ที่ชุมชนยอมรับและภาคภูมิใจ

3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (C - Creating a safe atmosphere and environment) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมกับพัฒนาการเด็ก กลยุทธ์รอง 1) กำหนดมาตรฐานและระบบตรวจสอบความปลอดภัย 2) ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและติดตามผลด้านความปลอดภัย กลยุทธ์หลักที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันและความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่าย กลยุทธ์รอง 1) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและการทำงานเป็นทีมของบุคลากร 2) บูรณาการความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก

มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose) ประกอบด้วย 1) พัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมของศูนย์ให้ปลอดภัย สะอาด เหมาะสมกับเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ 2) พัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ และทักษะในการดูแลเด็กและบริหารสภาพแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ 3) สร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสุขในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย 1) จัดระบบบริหารจัดการอาคาร สภาพแวดล้อม และอุปกรณ์ให้ปลอดภัยและได้มาตรฐานตามหลักสุขาภิบาล 2) พัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ ทักษะด้านการดูแลความปลอดภัยและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กอย่างต่อเนื่อง 3) สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความสุขร่วมกันระหว่างบุคลากร เด็ก และผู้ปกครอง

มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบแห่งความปลอดภัย เด็กเรียนรู้มีความสุขในสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ บุคลากรมีศักยภาพ ชุมชนไว้วางใจ และเป็นแบบอย่างแห่งความเป็นเลิศด้านปฐมวัย

มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วยกลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเหมาะสมกับพัฒนาการเด็ก กลยุทธ์รอง 1) กำหนดมาตรฐานและระบบตรวจสอบความปลอดภัย 2) ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและติดตามผลด้านความปลอดภัย กลยุทธ์หลักที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันและความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่าย กลยุทธ์รอง 1) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและการทำงานเป็นทีมของบุคลากร 2) บูรณาการความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก

มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal) ประกอบด้วย 1) พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยยึดหลักความปลอดภัยและคุณภาพการเรียนรู้ 2) ทำให้เด็กมีความมั่นใจ รู้สึกปลอดภัย และมีความสุขในการเรียน 3) จัดให้มีระบบแผนเผชิญเหตุให้กับบุคลากรและเด็ก

มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results) ประกอบด้วย 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านการประเมินมาตรฐานความปลอดภัยและสุขาภิบาล ร้อยละ 100 ต่อปี 2) บุคลากรผ่านการอบรมด้านความปลอดภัยและสุขาภิบาล ร้อยละ 100 ของบุคลากร ผ่านการอบรมต่อปีและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง 3) ร้อยละของบุคลากรและผู้ปกครองที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 90 4) การเผยแพร่รายงานความปลอดภัยและผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results) ประกอบด้วย 1) เด็กมีความสุข รู้สึกปลอดภัย และกล้าแสดงออกในกิจกรรมการเรียนรู้ 2) บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการทำงานและมีแรงจูงใจสูง 3) ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) เป็นต้นแบบแห่งความปลอดภัยและการเรียนรู้

4) ด้านความรู้และทักษะ (KS - Knowledge and Skills) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 ยกระดับสมรรถนะและความเชี่ยวชาญวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร กลยุทธ์รอง 1) พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านพัฒนาการเด็ก หลักสูตร และกิจกรรมตามวัย 2) สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำเพื่อองค์กรแห่งความเชื่อมั่นกลยุทธ์รอง 1) พัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เสริมศักยภาพการสื่อสารและความร่วมมือกับทีมงานและเครือข่ายภายนอก

มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose) ประกอบด้วย 1) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานการจัดการศึกษาปฐมวัย 2) ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ 3) สร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง 2) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของเด็ก 3) สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากร สู่วิถีความเป็นมืออาชีพด้านการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21

มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย กลยุทธ์หลักที่ 1 ยกระดับสมรรถนะและความเชี่ยวชาญวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร กลยุทธ์รอง 1) พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านพัฒนาการเด็ก หลักสูตร และกิจกรรมตามวัย 2) สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำเพื่อองค์กรแห่งความเชื่อมั่น กลยุทธ์รอง 1) พัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เสริมศักยภาพการสื่อสารและความร่วมมือกับทีมงานและเครือข่ายภายนอก

มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนมีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระบบบริหารจัดการคุณภาพและเทคโนโลยีสนับสนุนครบถ้วน 3) มีการประเมินตนเองและปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results) ประกอบด้วย 1) ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาและอบรม ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง ต่อ ปีการศึกษา 2) มีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล (ID Plan) ครบทุกคนและดำเนินการตามแผนอย่างน้อยร้อยละ 80 3) ผู้บริหารและบุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานเฉลี่ยระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป 4) มีนวัตกรรมหรือโครงการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากการประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการอบรมอย่างน้อยปีละ 1 โครงการ มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results) ประกอบด้วย 1) บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารและครูเกิดความมั่นใจ ภาคภูมิใจในวิชาชีพ และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน 3) เด็กได้รับการดูแลและพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงขึ้นจากบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม 4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการยอมรับจากชุมชนว่าเป็นองค์กรแห่งคุณภาพและความเชื่อมั่น

**5) ด้านการตรวจสอบติดตาม (M - Monitoring and tracking)** ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบติดตามและประเมินคุณภาพอย่างเป็นมาตรฐานและโปร่งใส กลยุทธ์รอง 1) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 2) บริหารจัดการระบบติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์รอง 1) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเสนอแนวทางพัฒนา 2) พัฒนาระบบการป้องกัน แก้ไข และประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose) ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส และมีส่วนร่วม 2) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริหารจัดการ การดูแล และการพัฒนาเด็กให้มีประสิทธิภาพสูงสุด 3) เพื่อสร้างกลไกการปรับปรุงงานและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามหลักการประกันคุณภาพบริหาร และติดตามผล

มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส และมีส่วนร่วม 2) กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพและกระบวนการติดตามที่สอดคล้องกับมาตรฐานปฐมวัยและความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) นำข้อมูลจากการติดตามไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระบบตรวจสอบโปร่งใส เข้าถึงได้ มาตรฐานเทียบเท่าระดับชาติ และเป็นต้นแบบความน่าเชื่อถือของท้องถิ่น

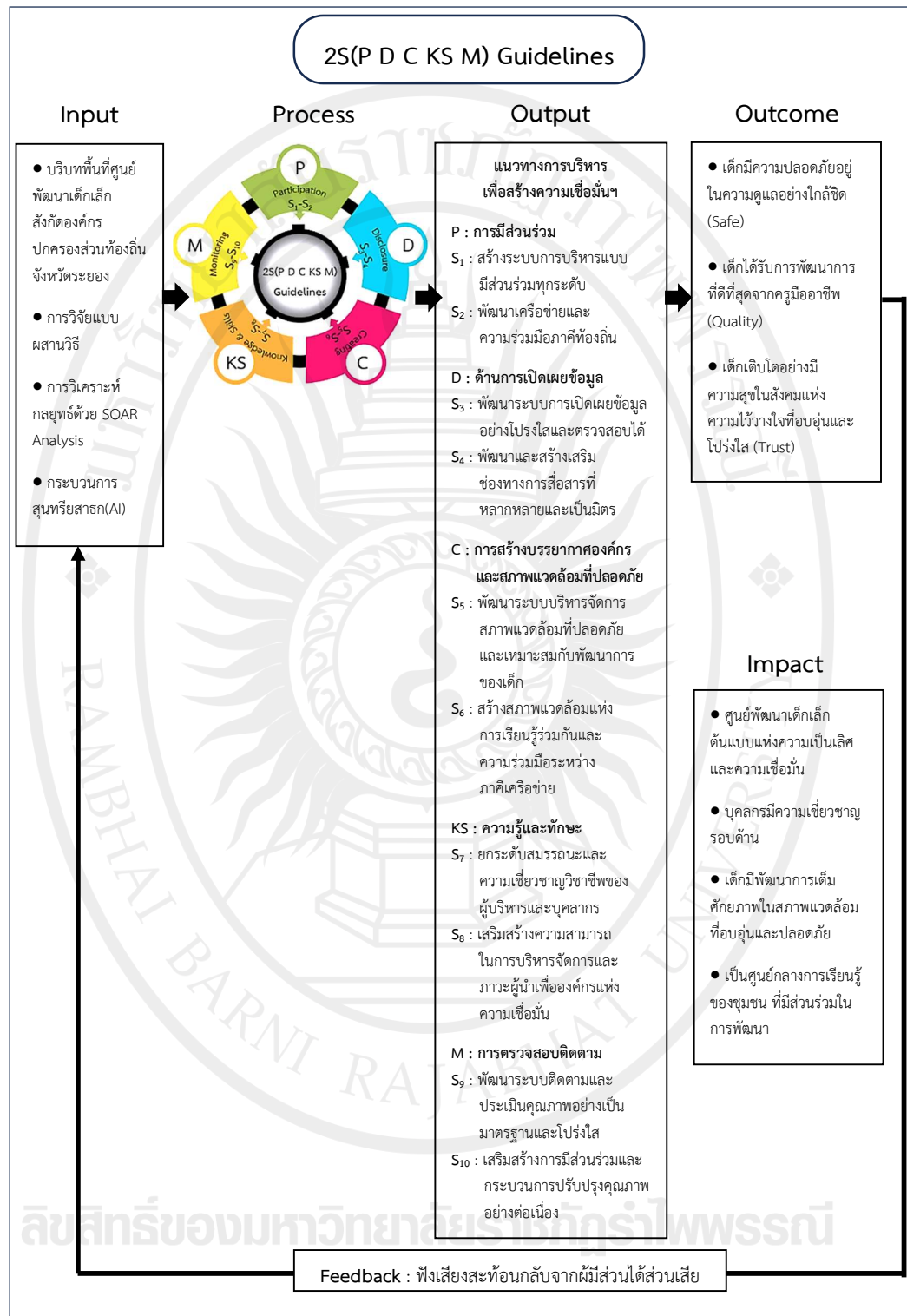
มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบติดตามและประเมินคุณภาพอย่างเป็นมาตรฐานและโปร่งใส กลยุทธ์รอง 1) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 2) บริหารจัดการระบบติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์รอง 1) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเสนอแนวทางพัฒนา 2) พัฒนากระบวนการป้องกัน แก้ไข และประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal) ประกอบด้วย 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งมีระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นรูปธรรมและโปร่งใส 2) รายงานผลการดำเนินงานและงบประมาณเผยแพร่ต่อสาธารณะ

มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results) ประกอบด้วย 1) มีแผนและรายงานการติดตามประจำปีอย่างน้อย 1 ครั้ง 2) มีการประเมินคุณภาพบุคลากรและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐานผลประเมินไม่น้อยกว่า “ดี” 3) มีข้อมูลการติดตามพัฒนาการเด็กทุกคนครบทุกด้าน 4) มีแผนป้องกันและมาตรการความปลอดภัยที่ผ่านการตรวจสอบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results) ประกอบด้วย 1) เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 2) ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกันต่อคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานและการบริหารจัดการ 4) บุคลากรมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 5) เด็กได้รับการดูแลอย่างปลอดภัย และมีพัฒนาการตามวัยอย่างมีคุณภาพ

จึงสรุปได้ว่า แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ดังภาพที่ 5.1





ภาพที่ 5.1 องค์ความรู้ใหม่แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง 2S (P D C KS M) Guidelines  
 ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

จากองค์ความรู้ใหม่แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง 2S (P D C K S M) Guidelines สามารถอธิบายได้ ดังนี้

**1. ปัจจัยนำเข้า (Input)** ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาบริบทพื้นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้และทักษะ และ ด้านการตรวจสอบติดตาม

2) การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry, AI) การวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) และทฤษฎีระบบ (System Theory)

**2. กระบวนการ (Process)** ผู้วิจัยนำแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) ประกอบด้วย วงจร 5D ได้แก่ การระบุและนิยามมิติในการศึกษาวิจัย (Define, D<sub>1</sub>) การค้นพบด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Discovery, D<sub>2</sub>) การสร้างฝัน (Dream, D<sub>3</sub>) ประเด็นจุดเน้น ประเด็นทั่วไป และประเด็นที่น่าสนใจที่เกิดจากความแตกต่าง การออกแบบ (Design, D<sub>4</sub>) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) โอกาส (Opportunities) แรงบันดาลใจ (Aspirations) ได้แก่ เป้าประสงค์ (Purpose) พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์ (Strategy) เป้าหมาย (Goal) และผลลัพธ์ (Results) ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results) และการลงมือปฏิบัติ (Destiny, D<sub>5</sub>) คือ การสร้างและพัฒนาแนวทางด้วยการกำหนดกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง

**3. ผลผลิต (Outputs)** แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ทั้ง 5 มิติ ประกอบด้วย ได้แก่ เป้าประสงค์ (Purpose) พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์ (Strategy) เป้าหมาย (Goal) และผลลัพธ์ (Results) ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results) และกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วม (P - Participation Strategy) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 สร้างระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกระดับ กลยุทธ์รอง 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน 2) พัฒนากลไกการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือภาคีท้องถิ่น กลยุทธ์รอง 1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น และองค์กรชุมชน 2) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนและสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกัน

2) การเปิดเผยข้อมูล (D - Disclosure of information) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ กลยุทธ์รอง 1) บริหารจัดการระบบข้อมูลให้เปิดเผย โปร่งใส และเป็นปัจจุบัน 2) กำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างมีระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาและสร้างเสริมช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเป็นมิตร กลยุทธ์รอง 1) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูล 2) พัฒนารูปแบบการสื่อสารที่เป็นมิตรและสร้างความเข้าใจที่ดีต่อชุมชน

3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (C - Creating a safe atmosphere and environment) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมกับพัฒนาการเด็ก กลยุทธ์รอง 1) กำหนดมาตรฐานและระบบตรวจสอบความปลอดภัย 2) ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและติดตามผลด้านความปลอดภัย กลยุทธ์หลักที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันและความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่าย กลยุทธ์รอง 1) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและการทำงานเป็นทีมของบุคลากร 2) บูรณาการความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก

4) ด้านความรู้และทักษะ (KS - Knowledge and Skills) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 ยกระดับสมรรถนะและความเชี่ยวชาญวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร กลยุทธ์รอง 1) พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านพัฒนาการเด็ก หลักสูตร และกิจกรรมตามวัย 2) สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำเพื่อองค์กรแห่งความเชื่อมั่น กลยุทธ์รอง 1) พัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เสริมศักยภาพการสื่อสารและความร่วมมือกับทีมงานและเครือข่ายภายนอก

5) ด้านการตรวจสอบติดตาม (M - Monitoring and tracking) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบติดตามและประเมินคุณภาพอย่างเป็นมาตรฐานและโปร่งใส กลยุทธ์รอง 1) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 2) บริหารจัดการระบบติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์รอง 1) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเสนอแนวทางพัฒนา 2) พัฒนาระบบการป้องกัน แก้ไข และประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

**4. ผลลัพธ์ (Outcome)** แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ดังนี้

- 1) เด็กมีความปลอดภัยอยู่ในความดูแลอย่างใกล้ชิด (Safe)
- 2) เด็กได้รับการพัฒนาการที่ดีที่สุดจากครูปฐมวัย (Quality)
- 3) เด็กเติบโตอย่างมีความสุขในสังคมแห่งความไว้วางใจที่อบอุ่นและโปร่งใส (Trust)

5. **ผลสะท้อนกลับ (feedback)** คือ การเปิดรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการประเมินความพึงพอใจ การประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก และรางวัลที่ได้รับจากภาคส่วนต่าง ๆ

6. **ผลกระทบ (Impact)** คือ เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบแห่งความเป็นเลิศและความเชื่อมั่น มีระบบการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญรอบด้าน เด็กมีพัฒนาการเต็มศักยภาพในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและปลอดภัย เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง 2S (P D C KS M) Guidelines เป็นแนวทางที่นำเสนอกลยุทธ์การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้จากการบูรณาการการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) การวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) และทฤษฎีระบบ (System Theory) ครอบคลุม 6 มิติ ประกอบด้วย 1) เป้าประสงค์ (Purpose) 2) พันธกิจ (Mission) 3) วิสัยทัศน์ (Vision) 4) กลยุทธ์ (Strategy) 5) เป้าหมาย (Goal) และ 6) ผลลัพธ์ (Results) ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results) มีทั้งกลยุทธ์หลัก (Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม (P - Participation Strategy) 2) การเปิดเผยข้อมูล (D - Disclosure of information) 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (C - Creating a safe atmosphere and environment) 4) ด้านความรู้และทักษะ (KS - Knowledge and Skills) 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม (M - Monitoring and tracking)

## 5.5 ข้อเสนอแนะ

### 5.5.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) หน่วยงานด้านการศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรบูรณาการแนวคิดการบริหารการศึกษาเชิงบวกเป็นกรอบเชิงนโยบายและการวางแผนพัฒนาการศึกษา โดยต่อยอดจุดแข็งและศักยภาพของชุมชนจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2) ผู้บริหารการศึกษาควรนำกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) และการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนฐานจุดแข็งขององค์กร

3) ควรพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการบริหารเชิงบวก การคิดเชิงระบบ และการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการนำแนวคิดจากงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ในบริบทการปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ควรจัดให้มีระบบติดตาม ประเมินผล และถอดบทเรียนจากการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการปรับปรุง พัฒนา และขยายผลแนวทางการบริหารการศึกษาเชิงบวกอย่างเป็นรูปธรรม



5) ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และภาคีที่เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขยายผลนวัตกรรมทางการศึกษา อันนำไปสู่การพัฒนาชุมชน การศึกษาอย่างยั่งยืน

### 5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายผลการวิจัยไปสู่พื้นที่หรือหน่วยงานอื่นในบริบทที่หลากหลายเพื่อทดสอบความเหมาะสมของแนวทาง รวมทั้งเปรียบเทียบผลลัพธ์เพื่อยืนยันประสิทธิผลและนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอเชิงปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2) ควรเพิ่มตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่น เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพบริการ หรือปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของระบบงานพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้าน

3) ควรพัฒนาและทดสอบโมเดลเชิงระบบสำหรับการบริหารและการสร้างความเชื่อมั่นจากผลการศึกษาที่มีอยู่ พร้อมทั้งดำเนินการทดสอบประสิทธิผลผ่านการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อยืนยันผลในเชิงประจักษ์

4) ควรศึกษาการประยุกต์ใช้เครื่องมือเชิงกลยุทธ์ เช่น กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) และการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา พร้อมเปรียบเทียบกับแนวทางการวางแผนเชิงกลยุทธ์อื่น เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่มีคุณค่าในระดับที่สูงขึ้น

5) ควรต่อยอดผลการวิจัยพัฒนาแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติการเพื่อวัดผลและประเมินผลความสำเร็จและยกระดับสู่ความเป็นรูปธรรม

## บรรณานุกรม

- กฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561, 23 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก. หน้า 3-4.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559*. หน้า ก-ข.
- กรรณิกา กรานเลิศ. (2559). ธรรมชาติของการยอมรับจากประชาชนในการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคม*, 24(46), 306-307.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2-4.
- กฤติมา หาญมนตรี. (2568). การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการศึกษาพหุวัฒนธรรมบูรณาการกับวงจรคุณภาพ PDCA. *วารสารบรรณการศึกษามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(1), 383.
- กันตวรรณ มีสมสาร และ กัญญา ศิลปะกิจยาน. (2561). การพัฒนาเด็กปฐมวัยในยุค 4.0. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 8(1), 177.
- กิตติพิศ สุกใส. (2565). การประยุกต์ใช้สุนทรียสาธกในการพัฒนาองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี*, 8(3), 128.
- ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์. (2560). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). นครปฐม : สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล, 141-146.
- ข่าวสด. (2567, 15 มิถุนายน). *พ่อแม่ช็อกใจ ลูกสาว 3 ขวบ หายจากศูนย์เด็กเล็ก จมน้ำสดในสระ พบพิรุณหลายจุด*. Khasod Online. [https://www.khasod.co.th/aroundthailand/news\\_9288285](https://www.khasod.co.th/aroundthailand/news_9288285)
- คมชัดลึก. (2566, 10 พฤศจิกายน). *พ่อร้อง ลูกชาย 2 ขวบ โดนครู 'ศูนย์เด็กเล็ก' เตะถ่ม ใช้ถาดข้าวฟาดซ้ำทั้งหลัง*. Komchadluek. <https://www.komchadluek.net/news/crime/563044>
- เครือวัลย์ เก่งเขตรวิทย์. (2564). กิจกรรมสร้างสื่อชุดกิจกรรมฝึกสมาธิกับการส่งเสริมศักยภาพผู้สอนรายวิชาการงานอาชีพด้วยกระบวนการ PDCA. *วารสารพัฒนาทักษะทางวิชาการอย่างยั่งยืน*, 3(2), 78-79.
- จินดา น้าเจริญ และ อภิญา มนูญศิลป์. (2562). ครูปฐมวัยกับการพัฒนาเด็กตามศาสตร์พระราชา. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(3), 216-217.
- เฉลิมชัย โอบุดดี, อุไรรัตน์ แยมชุตติ, และ นววรรณ แยมชุตติ. (2566). ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *Journal of Modern Learning Development*, 8(7), 35-36.
- ชนมิตดา ยาแก้ว, รวี ศิริปริชยากร, จิราภรณ์ ยกอินทร์, อารีย์ พรหมเล็ก, และ อัญชิษฐา ปิยะจิตติ. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เขตพื้นที่ภาคตะวันออก. *วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์*, 2(2), 8.

- ชื่นนภา บุตติวงศ์ และ กิตติยาภรณ์ บรรไพ. (2566). การบริหารองค์กรด้วยเทคนิคสมัยใหม่. *วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 1(1), 83.
- ชุติพนธ์ ตู้อันบัตร และ นิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ. (2566). การใช้วงจรคุณภาพในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. *ธรรมชาติวารสารวิชาการทางพระพุทธศาสนา*, 9(2) (ฉบับรวมที่ 17), 165-166.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย*. อมรการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 15). อมรการพิมพ์.
- ชูสกุล อาจมั่งกร, พระครูโสภาสนนทกิตติ์, และ บุญเชิด ชำนิศาสตร์. (2566). สภาพการจัดการศึกษาของเด็กปฐมวัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน. *วารสารสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*, 4(2), 94.
- ฐานิสร์ พันธุ์ครุฑ และ เกษมศานต์ โชติชาครพันธ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นกับความคุ้มค่าในการเข้ารับบริการจากกระบวนการยุติธรรมของประชาชน. *วารสารกระบวนการยุติธรรม*, 12(3), 72-73.
- ณัฐภาส รัชตะกุลธารัง และ สุกัญญา แซ่ม้อย. (2566). ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครตามแนวคิดทักษะการดูแลตนเองของเด็กปฐมวัย. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3), 456-457.
- ณัฐธัญพัชร อ่อนตาม. (2562). เทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle). *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(3), 41, 45-46.
- ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ. (2562). กระบวนการสร้างความเชื่อและยอมรับของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 15(1), 133-134.
- ดำรง ศรีอร่าม. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนบ้านค่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคม*, 5(1), 46.
- ทรงชัย ทองปาน. (2565 อ้างถึงในวุฒิสาร ตันไชย, 2563 : ออนไลน์). การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 20(1), 143.
- ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. (2561). แนวคิดการบริหารการศึกษาตามหลักไตรสิกขากับแนวคิดตามทฤษฎีเชิงระบบเป็นความสอดคล้องกันที่ลงตัว. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 9(2), 99-101.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 18). เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- นพพล นพรัตน์. (2563, 1 เมษายน). *การสร้างควมไว้วางใจ (Trust)* โดย อ.นพพล นพรัตน์. Noppol.net. <https://www.noppol.net/uncategorized/การสร้างควมไว้วางใจ-trust/>

- นิชภา หลั่งแก้ว และ ชนะพล ศรีฤๅชา. (2564). บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพผลงานบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9*, 15(38), 700.
- เนชั่นทีวี. (2566, 6 มิถุนายน). ผู้ปกครองบุก อบต. กดดันไล่ออก "ครูศูนย์เด็กเล็ก" เห็นคาตา ตีหลาน 3 ขวบ. Nation. <https://www.nationtv.tv/news/region/378918604>
- บรรพต นันทโพธิ์เดช และ ทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2566). แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย. *วารสารศึกษิตาลัย*, 4(1), 29-30.
- บุญชนก ธรรมวงศา. (2562). พันธกรรมไม่สำคัญเท่าการเลี้ยงดู ความเอาใจใส่ของพ่อแม่ กำหนดบุคลิกของลูกได้. Thepotential. <https://thepotential.org/family/attachment-parenting/>
- ปรีดี นกุลสมปรารธนา. (2564, 1 พฤษภาคม). SOAR Analysis ตัววิเคราะห์จุดแข็งและเป้าหมายขององค์กร. *popticles.com*. <https://www.popticles.com/business/what-is-soar-analysis/>
- ปรีดี นกุลสมปรารธนา. (2566). 10 ลักษณะของการบริหารจัดการที่ดี (Management). *popticles.com*. <https://www.popticles.com/business/10-characteristics-of-management/>
- ปัญญา ศรีสิงห์. (2567). การจัดการภาพลักษณ์องค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจของประชาชนที่มีต่อกองกำลังป้องกันตนเองญี่ปุ่น. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 15(1), 24.
- ปารวี สยัตพานิช. (2563, 24 กรกฎาคม). สุนทรียสารก (Appreciative Inquiry) หนึ่งเครื่องมือเพื่อการจัดการความรู้ในองค์กร. *งานจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล*. <https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/kmexperience/kmarticle/14531/>
- พรทิพย์ จันแดง, อภิชาติ ไตรแสง, เฉลิมชัย ปัญญาดี, และ นนท น้าประทานสุข. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 6(1), 97.
- พรศิริ แสนคุ้ม และ วราภรณ์ นาคะศิริ. (2566). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยของโรงเรียนสาธิตอนุบาลราชวมงคล. *วารสารคหเศรษฐศาสตร์*, 66(1), 83.
- พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562. (2562, 30 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก. หน้า 6-7.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 6, 12.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (2542, 17 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก. หน้า 53-54.
- พระเศกสรรค์ สุนตจิตโต และ สัญญา เคนาภูมิ. (2559). สมรรถนะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส. *วารสารธรรมทัศน์*, 15(3), 142.



- พลอยนิชชา จารุหิรัญสกุล. (2565, 10 เมษายน). *SOAR Analysis เครื่องมือวิเคราะห์จุดแข็งและเป้าหมายขององค์กร*. บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด, <https://www.tris.co.th/soar-analysis-2/>
- พัชรนันท์ ยอดสิน, สมศักดิ์ บุญปู, และ พระมหาญาณวิวัฒน์ จิตฺตวฑฺฒโน. (2562). แนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเจ็ด อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 158.
- พิชยาภรณ์ กองพิธิ และ กิจพิณัฐ อุสาโห. (2566). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนากลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำพู เขต 2. *วารสารการบริหารจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 1(3), 212-213.
- พิสมร อุปลา, อรุณ จุติผล, และ สำเริง จันทุม. (2560). ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการบริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารรากบุตรปริทรรศน์*, 9(1), 65.
- พีรพงศ์ บุญฤกษ์ และ นลิตา สอนวารี. (2566). Deming Cycle กับการสอบเข้ามหาวิทยาลัย. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา*, 2(1), 31.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, สุจินตนา พันธุ์เกล้า, อุบล ชุ่มจินดา, สิริจินดา ศรีโชคชัย, และ วิเนตรา แนนหนา. (2563). ความน่าเชื่อถือไว้วางใจอาจารย์ตามความคาดหวังของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(3), 517-518.
- เพ็ญชลิตา ขำสุนทร และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(4), 1348.
- ภัทรกร โนสี, คชาเทพ จันท์เจริญ, และ ธงชาติ วงษ์สุวรรณ. (2565). ปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(6), 70.
- ภิญโญ รัตนพันธุ์. (2566). SOAR Analysis: เครื่องมือที่นำมาใช้แทน SWOT Analysis. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มข.*, 6(2), 7-19.
- ภูติศ นอขุนทด. (2565). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(1), 1034-1044.
- มัทรี บุญเจริญ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2560). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 10(1), 146.
- ยุพาพรรณ ชูชาติ, สันติ อุณจะนำ, พระครูสิทธิธรรมาภิรัต, พระมหาประทีป เขมจารี, ทิพมาศ เศรษฐวรโชติ, และ เกศริน มนูญผล. (2564). การพัฒนาเด็กปฐมวัยตามหลักภาวนา 4. *วารสาร “ศึกษาศาสตร์ มมร”*, 9(1), 281-282.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 14, 74, 79.

- รุ่งนภา ตั้งจิตเรจริญกุล, สายสมร เมืองมูล, จันทร์เพ็ญ ตั้งจิตเรจริญกุล, และ จิรศักดิ์ ศรีใส. (2566). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(2), 247-248.
- รุ่งนภา พิมเสน, แนน้อย แสงเสนห, ญาณิศา เทพช่วย ปวีณา ปรวัฒน์กุล, อานันหนิตย คุยกฤษฎ, และ เบญจวรรณ นิลวงค. (2566). การพัฒนากระบวนการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) เพื่อส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาสาขาวิชาเคมี ชั้นปีที่ 3 และ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 15(2), 115.
- วรรณดี สุทธิธารกร. (2561). *วิจัยเชิงคุณภาพไม่ยากอย่างที่คิด*. กรุงเทพฯ : สยามปริทัศน์, 88-91.
- วรารณ พุทวงษ์, วรรณารัตน์ อัครเดชาชาญยุทธ์, อนันต์ เตียวต้อย, และ อำนาจ บุญรัตน์ไธศรี. (2560). แนวคิดการบริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 7(1), 20-21.
- วาสนา ศรีอัครลาภ, จิราวรรณ คงคล้าย, และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2559). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการโค้ชทางปัญญาในงานบริหารและบริการของภาครัฐ. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(2), 349.
- วิชณี คุปตะวาทีน และ ศุภกานต์ มังกรสุรกาล. (2561). ธรรมชาติของประเทศไทยเป็นจริงได้หรือ. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(1), 397.
- วิวรรณ เชื้อจิตร, เรืองวิทย์ นิลโคตร, และ อธิกร วรบำรุงกุล. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 10(5), 20.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2563). การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 20(1), 143.
- ศิริประภา รอดแก้ว และ ธนธนา โรจนตระกูล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย. *Journal of Modern Learning Development*, 8(10), 373
- ศิริรัตน์ วงศ์ประกรณ์กุล. (2561, 1 มิถุนายน). *เครื่องมือคุณภาพและเครื่องมือบริหารจัดการ*. <https://sirirat4485013.blogspot.com/2018/06/ai-appreciate.html>
- ศุภัตรา ฮวบเจริญ และ นันทินี ทองอร. (2565). แนวทางการสร้างความเชื่อมั่นต่อการท่องเที่ยวในภาวะวิกฤตโรคระบาด. *วารสารการบริการและการท่องเที่ยว*, 7(1), 54-56.
- สกล สกุลกล้า และ ชญานิน ศรีกระโทก. (2566). ธรรมชาติสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 19(2), 30.
- สรายุทธ ชัยเลื่องลือ. (2566). แรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพในระดับสากล. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(12), 3.

- สัมพันธ์ วารี. (2565, 4 กุมภาพันธ์). *มานุษยวิทยาของความไว้วางใจ (Anthropology and Theories of Trust)*. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน). <https://www.sac.or.th/portal/th/article/detail/306>
- สำนักงานจังหวัดระยอง. (2567). *แผนพัฒนาจังหวัดระยอง พ.ศ.2566-2570 (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*, 4-14, 78, 198. [http://rayong.go.th/web/assets/Uploads/department/document/20231128\\_98589.pdf](http://rayong.go.th/web/assets/Uploads/department/document/20231128_98589.pdf)
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ*. พรึกหวานกราฟฟิค, 1, 5-14.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง. (2567). *ข้อมูลระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น ปีการศึกษา 1/2567*.
- สิระ สมนาม. (2560). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเชิงปัญหาเชิงปฏิบัติร่วมกับกระบวนการสุนทรียสาธกเพื่อส่งเสริมความสามารถในการวิเคราะห์วรรณคดีสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต*. [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและวิธีสอน (การสอนภาษาไทย) แบบ 2.1, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1477/1/57255912.pdf>
- สิริพรรณ สุนทร, กระพัน ศรีงาน, และ โกวิท วชิรินทร์ากร. (2560). การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กโดยใช้การบริหารจัดการแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 1(11), 219.
- สุขุม รัตนเสรีเกียรติ. (2567, 6 พฤษภาคม). *ทฤษฎีของการจูงใจ (THEORIES OF MOTIVATION)*. <https://pmcexpert.com/ทฤษฎีของการจูงใจ-theories-of-motivation/>
- สุจิรา พุทธวิวรรณ, ศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์, พรธณี สุวตถิ, และ ถนัด บุญชัย. (2567). กลยุทธ์การบริหารจัดการตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารครูพิบูล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 11(2), 14-154.
- สุพรรณษา เทียมทัด. (2559). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการบริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดเพชรบุรี. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(3), 1069.
- สุรเสกข์ ผลบุญ, พระครูสังวสุตกิจ, และ บุษกร วัฒนบุตร. (2559). รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรม. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(2), 66.
- อรทัย พลมัน และ รัตนา กาญจนพันธ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จังหวัดชลบุรี. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 136.

- อรุณ ขยันหา, ศิริวรรณ วิสุทธิตนกุล, สรศักย์ เรืองวิเศษ, และ อีรวุฒิ เกตุลอย. (2566). หลักการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการสังคมของพนักงานอัยการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 18(1), 322.
- อรุณเกียรติ จันทรส่งแสง และ อีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). การประยุกต์ใช้กระบวนการสุนทรียสาธกโดยใช้การวิเคราะห์ข้ออาร์ในการพัฒนาแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 374-376.
- อรุณเกียรติ จันทรส่งแสง, ช่อขบา ชื่นบาน, อัจฉรา สาหุทัต, และ อลิษา สุกณพันธ์. (2566). การประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับการบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนการศึกษาที่ยั่งยืนของโลกยุคพลิกผัน. *วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี*, 9(2), 7-8.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 13(2), 142.
- อุมาภรณ์ สุขารมณ, ปวีณา พานิชชัยกุล, และ ปรัชญา ปิยะมโนธรรม. (2566). ความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์การ. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 40(107), 405-406.
- Cooperrider, D. L. (1986). *Appreciative inquiry: Toward a methodology for understanding and enhancing organizational innovation*. Dissertation of philosophy Doctoral Dissertation, School of Graduate Studies Case Western Reserve University.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Decharat, S., & Pan-in, P. (2019). Evaluation of environmental health and safety status in public primary schools in southern Thailand. *International Research Journal of Public and Environmental Health*, 6(2), 15.
- Digimusketeers. (2565, 25 มกราคม). *Hawthorne Effect ทฤษฎีเสริมศักยภาพคนในทุกองค์กรควรนำไปใช้*. <https://digimusketeers.co.th/blogs/digi-case/hawthorne-effect>
- Hadziahmetovic, N., & Salihovic, N. (2022). The Role of Transparent Communication and Leadership in Employee Engagement. *International Journal of Academic Research in Economics and Management*, 11(2), 568-569. <http://dx.doi.org/10.6007/IJAREMS/v11-i2/14067>
- HEREX.asia. (2562, 19 เมษายน). *แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารจัดการ (Management Concept)*. <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190419-management-concept/Innovation and Engagement>. United States, CA: Kindle Edition.
- iSTRONG Mental Health. (2561, 9 ตุลาคม). *วิธีสร้างความมั่นใจให้ลูกของคุณ*. <https://www.istrong.co/single-post/build-trust-kids>



- Jain, J., & Prusty, B. (2025). The Influence of Leadership Transparency on Trust and Employee Engagement. *The International Journal of Indian Psychology*, 13(2), 3785. DOI: 10.25215/1302.335
- Jeong, J., Franchett, E. E., Ramos de Oliveira, C. V., Rehmani, K., & Yousafzai A. K. (2021). Parenting interventions to promote early child development in the first three years of life: A global systematic review and meta-analysis. *journal.pmed*, 18(5), 1-51. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1003602>
- Karimi, S. S., Mulwa, A. S., & Kyalo, D. N. (2020). Stakeholder Engagement in Monitoring and Evaluation and Performance of Literacy and Numeracy Educational Programme in Public Primary Schools in Nairobi County, Kenya. *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 10(2), 10. <http://doi.org/10.5539/jedp.v10n2p10>
- Karimi, S. S., Mulwa, A. S., & Kyalo, D. N. (2021). Stakeholder Capacity Building in Monitoring and Evaluation and Performance of Literacy and Numeracy Educational Programme in Public Primary Schools in Nairobi County, Kenya. *Higher Education Studies*, 11(2), 186. <https://doi.org/10.5539/hes.v11n2p186>
- Kelty, N. E., & Wakabayashi, T. (2020). Family Engagement in Schools: Parent, Educator, and Community Perspectives. *Sage Journals*, 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244020973024>
- Kreicie, R.V., & D.W. Mogan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- MARKET THINK. (2564, 24 เมษายน). รู้จัก "SOAR" เครื่องมือการวางแผนกลยุทธ์ ที่ดีกว่า SWOT Analysis. <https://www.marketthink.co/14951>
- Murorunkwere, A., & Munene, P. M. (2022). Monitoring and Evaluation Practices and Performance of Non-Governmental Organisation Projects in Rwanda: A Case of Care International Village Savings and Loan Associations Project. *Stratford Peer Reviewed Journals and Book Publishing Journal of Entrepreneurship & Project Management*, 6(2), 23-24. <https://doi.org/10.53819/81018102t2070>
- Ndayishimiye, J. M., & Irechukwu, E. N. (2023). Stakeholder engagement in project monitoring and evaluation on eye healthcare projects performance in Rwanda: A case of OneSight EssilorLuxotica Foundation. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 10(4), 1175-1176. <http://dx.doi.org/10.61426/sjbcm.v10i4.2812>
- Adityapadmavanch, N. (2565, 21 กันยายน). SOAR Analysis คืออะไร? ควรทำมากกว่า SWOT Analysis จริงหรือ?. <https://www.primal.co.th/th/marketing/what-is-soar-analysis/>

- Panasee, D., Sikkhabandit, S., & Theerawitthayalert, P. (2025). Safety Management System in Secondary Educational Institutions in Bangkok under the Office of the Basic Education Commission. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews*, 6(3), 97.
- Parlak, B., & DoGan, K., C. (2022). *The Handbook of Public Administration* (Vol. 2). Livre de Lyon. <https://bookchapter.org/kitaplar/Public%20Administration-Vol % 202.pdf>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research and evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Permpoonputtana, K., Dongsri, J., Kunwittaya, S., Khamnong, T., & Kleepong, N. (2024). Digital Media Consumption Patterns and Development of Preschool Children: Developing a Manual to Enhance Media Literacy in Parents of Children Facing Developmental Challenges. *Natural and Life Sciences Communications*, 3 ( July-September ), <https://doi.org/10.12982/NLSC.2024.043>
- Putro, H. C., Akhyak, & Sujianto, A. E. (2023). Transformational leadership: A strategy for building the image of elementary education institutions. *International Journal of Educational Studies in Social Sciences (IJESSS)*, 3(2), 1-7. <https://doi.org/10.53402/ijesss.v3i2.306>
- Simon, N. O., & Mwenda, M. N. (2021). Influence of Stakeholders' Participation in Monitoring and Evaluation Process on Implementation of HIV & AIDS Projects in Kenya: A Case of Dreams Project in Nairobi County. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 32-36. DOI: 10.24018/ejbmr.2021.6.1.674
- Sinnaiah, T., Adam, S. & Mahadi, B. (2023). A strategic management process: the role of decision-making style and organisational performance, *Journal of Work-Applied Management*, 15(1), (pp. 46). <https://doi.org/10.1108/JWAM-10-2022-0074>
- Stavros, J. M., & Hinrichs, G. (2021). *Learning to SOAR: Creating Strategy that Inspires Innovation and Engagement*. Soar Institute.
- Thai PBS. (2565, 31 สิงหาคม). ย้อนสถิติ 9 ปี ส้มเด็กในรถ แนะ 3 ข้อต้องทำก่อนขึ้น-ลงรถ. <https://www.thaipbs.or.th/news/content/318945>
- The Practical. (2024, 17 มิถุนายน). *The SPEED of Trust: ความไว้วางใจ สิ่งเดียวที่เปลี่ยนแปลงทุกอย่างได้*. <https://thepractical.co/the-speed-of-trust/>
- Tumbali, N. S. (2023). Child development centers' profile and compliance to quality standards: Input for municipal ordinance. *International Journal of Arts, Sciences and Education*, 4(3), 55-76. <https://ijase.org/index.php/ijase>

- Vehachart, R., Wetwiriyaakun, P., Pakotang, J., Ployduangrat, J., & Subruangthong, S. (2024). Surveying and Monitoring the Implementation of the National Early Childhood Development Center Standards for Fiscal Year 2020. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 6138. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00459>
- Wathirunwong, T., Sirisooksilp, S., Luangangoon, N., & Tang, K. N. (2024). Development of Early Childhood Teachers' Competency to Strengthen Executive Functions of Private Preschool Children in Thailand. *International Journal of Religion*, 5(10), 3528. <https://doi.org/10.61707/nmmrxz96>
- Yuan, W. (2020). Exploring the linkages among transparent communication, relational satisfaction and trust, and information sharing on social media in problematic situations. *El profesional de la información*, 29(3), 1. <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.07>

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ เรียงตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ  
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย**

- |                                               |                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ภูมิภักดิ์ | รองอธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์<br>กระทรวงวัฒนธรรม                                                                       |
| 2. นางสุมาลี สุขसार                           | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดป่าประดู่<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา<br>ชลบุรี ระยอง                                    |
| 3. ว่าที่ร.ต.จรัส ภิญวัย                      | ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล<br>บ้านปากคลอง สังกัดเทศบาลนครระยอง                                                     |
| 4. นางสาวอลิสา อินทร์ประเสริฐ                 | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโนไไร่<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ระยอง เขต 1                                        |
| 5. นางสาวปติญา ศิลาแลง                        | รองผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์<br>ระยอง<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา<br>ชลบุรี ระยอง |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ  
สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)**

- |                                 |                                                                               |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 1. นายทวีป แสงกระจ่าง           | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะพง<br>ประธานชมรมนายก อบต. จังหวัดระยอง             |
| 2. นายถวิล โพธิบัวทอง           | นายกเทศมนตรีนครมาตาพุต                                                        |
| 3. นายอุทิศ ชื้อประเสริฐ        | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาตาขวัญ                                             |
| 4. นายพัลลภ ช่วยพิทักษ์         | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง                                              |
| 5. นายมนัส แต่งงาม              | นายกเทศมนตรีตำบลน้ำคอก                                                        |
| 6. นางสาวไกรสร จิตตรง           | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน                                          |
| 7. นางสาวพิมพ์นารา วารักษ์นุกูล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว                                              |
| 8. นางสาววัชรกมล จันทรัตน์      | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม |
| 9. นางธัญวรัตน์ ดังก้อง         | ผู้อำนวยการกองการศึกษา<br>สังกัดเทศบาลตำบลมาบตาพุดพัฒนา                       |

**บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ**  
**การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)**

- |                                           |                                                                                                                         |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. นายปรีชา ปิดตาระคะ                     | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาสีห์                                            |
| 2. นางสาวนภัสร พวงเกษ                     | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา                                         |
| 3. จำสัตรีภรภัทร เสถียรเขตต์              | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สังกัดเทศบาล<br>ตำบลชากบก                                                                       |
| 4. นางสาวฝน อภิณู                         | ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเป็น                                             |
| 5. นางสาวฐิติมา ทิพย์ปาละ                 | ครู วิทยฐานะชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง<br>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าประดู่<br>สังกัดเทศบาลนครระยอง             |
| 6. นางสาวเสาวณี สุทธสนธิ์                 | ครู วิทยฐานะชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง<br>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินสำราญ<br>สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง |
| 7. นางสาวศศิญา เย็นชื่น                   | ครู วิทยฐานะชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง<br>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจันดี<br>สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเจ็ด   |
| 8. ว่าที่ร้อยตรีหญิงจิตติมนต์ เสถียรเขตต์ | ครู วิทยฐานะชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง<br>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองซ้อ<br>สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว |





ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๕๖๐



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ภูมิภักดิ์

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๕๖๑

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดป่าประดู่

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นางสุมาลี สุขसार เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์  
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๕๖๓

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลบ้านปากคลอง

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทรสังแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ ว่าที่ ร.ต.จรัล ภิญญไย เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”





ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๕๖๒

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวอลิสา อินทร์ประเสริฐ

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทรส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๕๖๔

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวปติญา ศิลาแสง

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ ว ๖๑๕



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพาน้ำขมิ้น

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า เก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะพงศ์ กู้พงศ์พันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ ว ๖๑๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า เก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะพงศ์ กุ้งศ์พันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๖๔๑



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดระยอง

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**  
**สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง**

**กลุ่มเป้าหมาย**

1. ผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ทั้ง 8 อำเภอ ที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ได้แก่
  - 2.1 อำเภอเมืองระยอง ประกอบด้วย
    - 2.2.1 เทศบาลนครระยอง
    - 2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลตะพง
    - 2.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาขวัญ
    - 2.2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง
  - 2.2 อำเภอแกลง ประกอบด้วย
    - 2.2.1 เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน
    - 2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลพังราด
    - 2.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลกระแสบาน
    - 2.2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลวังหั่ว
  - 2.3 อำเภอบ้านค่าย ประกอบด้วย
    - 2.3.1 เทศบาลตำบลบ้านค่ายพัฒนา
    - 2.3.2 เทศบาลตำบลชากบก
    - 2.3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองละลอก
  - 2.4 อำเภอบ้านฉาง ประกอบด้วย
    - 2.4.1 เทศบาลตำบลสำนักท้อน
    - 2.4.2 เทศบาลเมืองบ้านฉาง
    - 2.4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักท้อน
  - 2.5 อำเภอนิคมพัฒนา ประกอบด้วย
    - 2.5.1 เทศบาลเมืองมะขามคู่
    - 2.5.2 องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม
  - 2.6 อำเภอปลวกแดง ประกอบด้วย
    - 2.6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลปลวกแดง
    - 2.6.2 องค์การบริหารส่วนตำบลตาสิทธิ์
  - 2.7 อำเภอวังจันทร์
    - 2.7.1 องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์
    - 2.7.2 องค์การบริหารส่วนตำบลพลองตาเอี่ยม ประกอบด้วย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## 2.8 อำเภอเขาชะเมา

2.8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเป็น

2.8.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย

3. ให้ดำเนินการตอบประเมินภายในวันที่ 27 มิถุนายน 2568 ผ่านระบบระบบออนไลน์ (Google form) ผ่าน QR Code แบบสอบถาม ต่อไปนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง



นายสกล สกุลกล้า

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๒

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะพง / ประธานชมรมนายกอบต. จังหวัดระยอง

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”





ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๒

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นายกเทศมนตรีนครมาบตาพุด

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมาก  
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๒

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาตาขวัญ

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๒



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓๑-๔๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๔๐, ๑๐๒๐๐

ลขสทรบของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๖๔๒

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลน้ำคอก

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐-๓๙๓๓-๙๓๑๑ ต่อ ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๒



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๒

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๔๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๔๐, ๑๐๒๐๐

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๒



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”

ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๖๔๒



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลมาบตาพาด

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๓



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.ตาสีห์

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรรณรุ่งกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวโดยการสนทนากลุ่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๓



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบค.นิคมพัฒนา

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวโดยการสนทนากลุ่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์  
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ตีอ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๓



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสนทนากลุ่ม

เรียน จำลิมศิริภักดิ์ เสถียรเขตต์ (นักวิชาการศึกษานานาชาติ เทศบาลตำบลขามก)

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวโดยการสนทนากลุ่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๓

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวฝน อภิญา (ครูชำนาญการพิเศษ อบต.น้ำเป็น)

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวโดยการสนทนากลุ่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”





ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๓

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวสุติมา ทิพย์ปาละ (ครูชำนาญการ เทศบาลนครระยอง)

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวโดยการสนทนากลุ่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๓

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวเสาวณี สุทธิสนธิ์ (ครูชำนาญการรอบค.แก่ง)

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวโดยการสนทนากลุ่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๓

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวศุภิยา เย็นชื่น (ครูชำนาญการ อปท.กะเจ็ด)

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวโดยการสนทนากลุ่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๔๓



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสนทนากลุ่ม

เรียน ว่าที่ร้อยตรีหญิงจิตติมนต์ เสถียรเชตต์ (ครูชำนาญการ อบท.หนองบัว)

ด้วยนายสกล สกุลกล้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสกล สกุลกล้า เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวโดยการสนทนากลุ่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

“Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni”





ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ Try Out)

### เรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน หรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อความสมบูรณ์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล การให้ข้อมูลของผู้ตอบทุกข้อจึงมีความสำคัญ และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคล ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายสกล สกุลกล้า

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือกรอกข้อมูลในช่องว่างให้ครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 25 – 34 ปี

☐ 35 – 44 ปี

☐ 45 – 54 ปี

☐ 55 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

☐ ผู้ดูแลเด็ก

☐ ครูผู้ช่วย / ผู้ช่วยครูผู้ช่วย

☐ ครู (ชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ)

☐ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

☐ บุคลากรทางการศึกษาอื่นปฏิบัติหน้าที่ที่ ศพด. (โปรดระบุ).....

5. ประสบการณ์ในการทำงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

☐ ต่ำกว่า 3 ปี

☐ 3 – 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 ปี ขึ้นไป

6. อำเภอที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

☐ อำเภอเมือง

☐ อำเภอบ้านค่าย

☐ อำเภอบ้านฉาง

☐ อำเภอนิคมพัฒนา

☐ อำเภอแกลง

☐ อำเภอวังจันทร์

☐ อำเภอปลวกแดง

☐ อำเภอเขาชะเมา

7. รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

☐ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

☐ เทศบาล

☐ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

### ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

### คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยพิจารณาภาพรวม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) ด้านความรู้และทักษะ และ 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม

2. แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



| ข้อ              | รายการ                                                                                                   | ระดับ |   |   |   |   |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---|---|---|---|
|                  |                                                                                                          | 5     | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การมีส่วนร่วม    |                                                                                                          |       |   |   |   |   |
| 1                | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาทุกครั้ง                             |       |   |   |   |   |
| 2                | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมตัดสินใจในการใช้แผนพัฒนาการศึกษาในแต่ละแผนการศึกษา                   |       |   |   |   |   |
| 3                | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง  |       |   |   |   |   |
| 4                | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมตัดสินใจพิจารณาสื่อการเรียนการสอน                                    |       |   |   |   |   |
| 5                | มีการประชุมชี้แจงมอบหมายงานก่อนดำเนินงานทุกครั้ง                                                         |       |   |   |   |   |
| 6                | ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ตลอดเวลา                                  |       |   |   |   |   |
| 7                | มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบในการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง         |       |   |   |   |   |
| 8                | เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ                                |       |   |   |   |   |
| การเปิดเผยข้อมูล |                                                                                                          |       |   |   |   |   |
| 9                | มีการเปิดเผยข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนทุกครั้ง                                                      |       |   |   |   |   |
| 10               | มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสม่ำเสมอ                        |       |   |   |   |   |
| 11               | การเผยแพร่ข้อมูลมีแหล่งที่มาของข้อมูลทุกครั้ง                                                            |       |   |   |   |   |
| 12               | มีการปรับปรุงข้อมูลที่เผยแพร่ให้ทันสมัยอยู่เสมอ                                                          |       |   |   |   |   |
| 13               | มีการสื่อสารข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และสื่อสารอย่างเป็นมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง |       |   |   |   |   |
| 14               | ให้ความสำคัญกับการตอบคำถามหรือข้อสงสัยของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดเวลา                                    |       |   |   |   |   |

| ข้อ                                            | รายการ                                                                                                                                                                  | ระดับ |   |   |   |   |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---|---|---|---|
|                                                |                                                                                                                                                                         | 5     | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย |                                                                                                                                                                         |       |   |   |   |   |
| 15                                             | มีการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ                                                                                   |       |   |   |   |   |
| 16                                             | มีการสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ                                                                                        |       |   |   |   |   |
| 17                                             | มีมาตรการในการลดความเครียดและความกดดันของบุคลากรในสถานที่ทำงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม                                                                                 |       |   |   |   |   |
| 18                                             | มีกระบวนการส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ                                                                     |       |   |   |   |   |
| 19                                             | มีมาตรการที่ช่วยลดอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่คาดคิดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                                                                                                   |       |   |   |   |   |
| 20                                             | สนับสนุนการจัดกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริมความสุขและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง                                                                |       |   |   |   |   |
| 21                                             | สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย                                                            |       |   |   |   |   |
| ความรู้และทักษะ                                |                                                                                                                                                                         |       |   |   |   |   |
| 22                                             | มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด                                                                                                    |       |   |   |   |   |
| 23                                             | มีความสามารถในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                                |       |   |   |   |   |
| 24                                             | มีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจงานที่รับผิดชอบ และการพัฒนาทักษะของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพและต่อเนื่อง |       |   |   |   |   |
| 25                                             | มีความรู้และทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ                                                                        |       |   |   |   |   |

| ข้อ                  | รายการ                                                                                                   | ระดับ |   |   |   |   |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---|---|---|---|
|                      |                                                                                                          | 5     | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความรู้และทักษะ(ต่อ) |                                                                                                          |       |   |   |   |   |
| 26                   | มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษามาตรฐานการทำงานและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก     |       |   |   |   |   |
| 27                   | สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีจากการดำเนินงานทำให้เกิดไว้วางใจและความเชื่อมั่นจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย          |       |   |   |   |   |
| 28                   | สามารถสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก            |       |   |   |   |   |
| 29                   | มีทักษะในการบริหารความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เพื่อพัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างเป็นระบบ                        |       |   |   |   |   |
| 30                   | สามารถติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงที่ชัดเจน                |       |   |   |   |   |
| 31                   | มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจนเป็นที่พึงพอใจ              |       |   |   |   |   |
| การตรวจสอบติดตาม     |                                                                                                          |       |   |   |   |   |
| 32                   | เสริมสร้างกระบวนการตรวจสอบติดตามการบริหารงานอย่างเป็นระบบ                                                |       |   |   |   |   |
| 33                   | มีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการตรวจสอบติดตามที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม                                     |       |   |   |   |   |
| 34                   | มีกระบวนการตรวจสอบติดตามสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย                                 |       |   |   |   |   |
| 35                   | มีการใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบติดตามเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง    |       |   |   |   |   |
| 36                   | จัดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ                                      |       |   |   |   |   |
| 37                   | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |       |   |   |   |   |
| 38                   | มีการรายงานผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบอย่างน้อยปีงบประมาณละ 1 ครั้ง                       |       |   |   |   |   |

| ข้อ                   | รายการ                                                                                                        | ระดับ |   |   |   |   |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---|---|---|---|
|                       |                                                                                                               | 5     | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การตรวจสอบติดตาม(ต่อ) |                                                                                                               |       |   |   |   |   |
| 39                    | มีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเปิดเผย                               |       |   |   |   |   |
| 40                    | มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญห พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ |       |   |   |   |   |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) ด้านความรู้และทักษะ และ 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำถามผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการตรวจสอบและปรับปรุงก่อนนำไปใช้เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

### แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรมีส่วนร่วมในการสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างไรบ้าง
2. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไรบ้าง
3. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยอย่างไร
4. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีความรู้และทักษะการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างไรให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรมีการตรวจสอบติดตามการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างไรบ้าง

### แนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1. ให้ท่านช่วยเล่าประสบการณ์ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของท่านที่ทำได้ดีที่สุด ทำอย่างไร
2. ให้ท่านช่วยเล่าประสบการณ์ในการสื่อสารที่ดีที่สุดในสร้างความเชื่อมั่นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำอย่างไร
3. ให้ท่านช่วยเล่าประสบการณ์ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมและสนับสนุนบุคลากรที่ดีที่สุดในการพัฒนาความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่ดีทำอย่างไร
4. ท่านช่วยบอกถึงความรู้และทักษะในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ท่านคิดว่าสำคัญที่สุดคืออะไร และนำไปใช้อย่างไร
5. ท่านช่วยบอกถึงวิธีการตรวจสอบติดตามการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดความเชื่อมั่นที่ดีที่สุดควรดำเนินการอย่างไร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง  
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น  
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

| ข้อ           | รายการ                                                                                                  | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า IOC | แปลผล  |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----|----|----|----|-----|---------|--------|
|               |                                                                                                         | 1                          | 2  | 3  | 4  | 5  |     |         |        |
| การมีส่วนร่วม |                                                                                                         |                            |    |    |    |    |     |         |        |
| 1.            | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาทุกครั้ง                            | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 2.            | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมตัดสินใจในการใช้แผนพัฒนาการศึกษาในแต่ละแผนการศึกษา                  | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 3.            | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 4.            | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมตัดสินใจพิจารณาสื่อการเรียนการสอน                                   | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 5.            | มีการประชุมชี้แจงมอบหมายงานก่อนดำเนินงานทุกครั้ง                                                        | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 6.            | ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ตลอดเวลา                                 | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 7.            | มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบในการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง        | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 8.            | เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ                               | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |

| ข้อ                                            | รายการ                                                                                               | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----|------------|-----------|
|                                                |                                                                                                      | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |           |
| การเปิดเผยข้อมูล                               |                                                                                                      |                                |    |    |    |    |     |            |           |
| 9.                                             | มีการเปิดเผยข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนทุกครั้ง                                                  | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| 10.                                            | มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสม่ำเสมอ                    | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| 11.                                            | การเผยแพร่ข้อมูลมีแหล่งที่มาของข้อมูลทุกครั้ง                                                        | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| 12.                                            | มีการปรับปรุงข้อมูลที่เผยแพร่ให้ทันสมัยอยู่เสมอ                                                      | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| 13.                                            | มีการสื่อสารข้อมูลที่มีความครบถ้วนชัดเจน และเป็นมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง                  | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| 14.                                            | ให้ความสำคัญกับการตอบคำถามหรือข้อสงสัยของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดเวลา                                | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| การสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย |                                                                                                      |                                |    |    |    |    |     |            |           |
| 15.                                            | มีการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ                | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| 16.                                            | มีการสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ                     | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| 17.                                            | มีมาตรการในการลดความเครียดและความกดดันของบุคลากรในสถานที่ทำงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม              | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| 18.                                            | มีกระบวนการส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |



| ข้อ                                                 | รายการ                                                                                                      | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า IOC | แปลผล  |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----|----|----|----|-----|---------|--------|
|                                                     |                                                                                                             | 1                          | 2  | 3  | 4  | 5  |     |         |        |
| การสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย(ต่อ) |                                                                                                             |                            |    |    |    |    |     |         |        |
| 19.                                                 | มีมาตรการที่ช่วยลดอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่คาดคิดใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                                      | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 20.                                                 | สนับสนุนการจัดกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริมความสุขและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง    | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 21.                                                 | สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย          | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| ความรู้และทักษะ                                     |                                                                                                             |                            |    |    |    |    |     |         |        |
| 22.                                                 | มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด                                       | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 23.                                                 | มีความสามารถในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย           | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 24.                                                 | สามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว                                              | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 25.                                                 | มีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และเข้าใจงานที่รับผิดชอบ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 26.                                                 | ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง                                           | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 27.                                                 | มีความรู้และทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ            | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |

| ข้อ                  | รายการ                                                                                                   | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า IOC | แปลผล  |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----|----|----|----|-----|---------|--------|
|                      |                                                                                                          | 1                          | 2  | 3  | 4  | 5  |     |         |        |
| ความรู้และทักษะ(ต่อ) |                                                                                                          |                            |    |    |    |    |     |         |        |
| 28.                  | มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษามาตรฐานการทำงานและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก      | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 29.                  | สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีจากการดำเนินงานทำให้เกิดไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย           | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 30.                  | สามารถสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก            | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 31.                  | มีทักษะในการบริหารความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เพื่อพัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างเป็นระบบ                        | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 32.                  | สามารถติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงที่ชัดเจน                | +1                         | +1 | +1 | +1 | -1 | 3   | 0.60    | ใช้ได้ |
| 33.                  | มีความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจนเป็นที่พึงพอใจ                            | +1                         | +1 | +1 | +1 | -1 | 3   | 0.60    | ใช้ได้ |
| การตรวจสอบติดตาม     |                                                                                                          |                            |    |    |    |    |     |         |        |
| 34.                  | จัดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ                                      | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 35.                  | เสริมสร้างกระบวนการตรวจสอบติดตามการบริหารงานอย่างเป็นระบบ                                                | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |
| 36.                  | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | +1                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00    | ใช้ได้ |

| ข้อ                   | รายการ                                                                                                | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----|------------|-----------|
|                       |                                                                                                       | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |           |
| การตรวจสอบติดตาม(ต่อ) |                                                                                                       |                                |    |    |    |    |     |            |           |
| 37.                   | มีการรายงานผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบอย่างน้อยปีงบประมาณละ 1 ครั้ง                    | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| 38.                   | มีการใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบติดตามเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| 39.                   | มีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเปิดเผย                       | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| 40.                   | มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ                                                            | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| 4.1                   | มีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการตรวจสอบติดตามที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม                                  | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |
| 42.                   | มีกระบวนการตรวจสอบติดตามสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย                              | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้    |

จากตาราง แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

#### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 และคนที่ 2 มีข้อเสนอแนะตรงกันให้มีการปรับข้อความข้อที่ 3 ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 มีข้อเสนอแนะว่า ข้อ 2.4 ความรู้และทักษะ ข้อความที่ใช้วัดบางข้อความสามารถรวมกันได้ เช่น ข้อ 23 และ 24 รวมกัน (มีความสามารถในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) ข้อ 25 และ 26 รวมกัน (มีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจงานที่รับผิดชอบ และส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อ

ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ และต่อเนื่อง) ข้อ 32 ความหมายรวมในข้อ 25 และ 26 แล้ว  
ข้อ 33 ตอบสนองอย่างไร ไม่ชัดเจน ข้อ 2.5 การตรวจสอบติดตาม ข้อความที่ใช้วัด ควรจัด  
เรียงลำดับข้อความตามขั้นตอน (ตามที่ระบุในข้อเสนอแนะ)



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ภาคผนวก จ  
คำอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทางการบริหาร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

| ข้อ<br>ที่       | แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง   | อำนาจ<br>จำแนก<br>รายข้อ | ค่าความ<br>เชื่อมั่น |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------|
| การมีส่วนร่วม    |                                                                                                              |                          |                      |
| 1                | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำ<br>แผนพัฒนาการศึกษาทุกครั้ง                             | 0.90                     | 0.95                 |
| 2                | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมตัดสินใจในการใช้<br>แผนพัฒนาการศึกษาในแต่ละแผนการศึกษา                   | 0.81                     |                      |
| 3                | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร<br>ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง  | 0.86                     |                      |
| 4                | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมตัดสินใจพิจารณาสื่อการ<br>เรียนการสอน                                    | 0.76                     |                      |
| 5                | มีการประชุมชี้แจงมอบหมายงานก่อนดำเนินงานทุกครั้ง                                                             | 0.77                     |                      |
| 6                | ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบการบริหารศูนย์พัฒนา เด็ก<br>เล็กได้ตลอดเวลา                                 | 0.84                     |                      |
| 7                | มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ<br>ในการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง         | 0.70                     |                      |
| 8                | เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียน<br>การสอนอย่างสม่ำเสมอ                                | 0.50                     |                      |
| การเปิดเผยข้อมูล |                                                                                                              |                          |                      |
| 9                | มีการเปิดเผยข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนทุกครั้ง                                                          | 0.81                     | 0.97                 |
| 10               | มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของผู้<br>มีส่วนได้ส่วนเสียสม่ำเสมอ                        | 0.81                     |                      |
| 11               | การเผยแพร่ข้อมูลมีแหล่งที่มาของข้อมูลทุกครั้ง                                                                | 0.85                     |                      |
| 12               | มีการปรับปรุงข้อมูลที่เผยแพร่ให้ทันสมัยอยู่เสมอ                                                              | 0.86                     |                      |
| 13               | มีการสื่อสารข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และ<br>สื่อสารอย่างเป็นมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง | 0.80                     |                      |

| ข้อ<br>ที่                                            | แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง                               | อำนาจ<br>จำแนก<br>รายชื่อ | ค่าความ<br>เชื่อมั่น |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------|
| <b>การเปิดเผยข้อมูล (ต่อ)</b>                         |                                                                                                                                          |                           |                      |
| 14                                                    | ให้ความสำคัญกับการตอบคำถามหรือข้อสงสัยของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดเวลา                                                                    | 0.84                      |                      |
| <b>การสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย</b> |                                                                                                                                          |                           |                      |
| 15                                                    | มีการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ                                                    | 0.85                      |                      |
| 16                                                    | มีการสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ                                                         | 0.76                      |                      |
| 17                                                    | มีมาตรการในการลดความเครียดและความกดดันของบุคลากรในสถานที่ทำงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม                                                  | 0.85                      |                      |
| 18                                                    | มีกระบวนการส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ                                      | 0.82                      | 0.95                 |
| 19                                                    | มีมาตรการที่ช่วยลดอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่คาดคิดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                                                                    | 0.83                      |                      |
| 20                                                    | สนับสนุนการจัดกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริมความสุขและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง                                 | 0.91                      |                      |
| 21                                                    | สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย                             | 0.87                      |                      |
| <b>ความรู้และทักษะ</b>                                |                                                                                                                                          |                           |                      |
| 22                                                    | มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด                                                                     | 0.79                      |                      |
| 23                                                    | มีความสามารถในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 0.85                      |                      |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

| ข้อ<br>ที่            | แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง                                                                          | อำนาจ<br>จำแนก<br>รายชื่อ | ค่าความ<br>เชื่อมั่น |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------|
| ความรู้และทักษะ (ต่อ) |                                                                                                                                                                                     |                           |                      |
| 24                    | มีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ<br>งานที่รับผิดชอบ และการพัฒนาทักษะของบุคลากรใน<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพและ<br>ต่อเนื่อง | 0.88                      | 0.97                 |
| 25                    | มีความรู้และทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความ<br>ร่วมมือในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ                                                                                | 0.83                      |                      |
| 26                    | มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษามาตรฐาน<br>การทำงานและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                                                                            | 0.87                      |                      |
| 27                    | สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีจากการดำเนินงานทำให้เกิดไว้วางใจ<br>และความเชื่อมั่นจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                                                                                 | 0.91                      |                      |
| 28                    | สามารถสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการ<br>ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                                                                                   | 0.88                      |                      |
| 29                    | มีทักษะในการบริหารความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร<br>เพื่อพัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างเป็นระบบ                                                                                                | 0.89                      |                      |
| 30                    | สามารถติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร<br>เพื่อให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงที่ชัดเจน                                                                                        | 0.86                      |                      |
| 31                    | มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองต่อ<br>ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจนเป็นที่พึงพอใจ                                                                                     | 0.84                      |                      |
| การตรวจสอบติดตาม      |                                                                                                                                                                                     |                           |                      |
| 32                    | เสริมสร้างกระบวนการตรวจสอบติดตามการบริหารงานอย่าง<br>เป็นระบบ                                                                                                                       | 0.83                      | 0.79                 |
| 33                    | มีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการตรวจสอบติดตามที่ชัดเจน<br>และเป็นรูปธรรม                                                                                                            | 0.79                      |                      |
| 34                    | มีกระบวนการตรวจสอบติดตามสอดคล้องกับความต้องการของ<br>ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย                                                                                                        | 0.85                      |                      |



| ข้อ<br>ที่                    | แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง  | อำนาจ<br>จำแนก<br>รายชื่อ | ค่าความ<br>เชื่อมั่น |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------|
| <b>การตรวจสอบติดตาม (ต่อ)</b> |                                                                                                             |                           |                      |
| 35                            | มีการใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบติดตามเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง       | 0.76                      |                      |
| 36                            | จัดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ                                         | 0.88                      |                      |
| 37                            | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก    | 0.86                      |                      |
| 38                            | มีการรายงานผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบอย่างน้อยปีงบประมาณละ 1 ครั้ง                          | 0.89                      | 0.97                 |
| 39                            | มีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเปิดเผย                             | 0.88                      |                      |
| 40                            | มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ | 0.87                      |                      |

จากตารางแสดงว่า แบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.50 ถึง 0.91 ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม จำนวน 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.90 2) การเปิดเผยข้อมูล จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.81 ถึง 0.86 3) การสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.67 ถึง 0.91 4) ความรู้และทักษะ จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.79 ถึง 0.91 และ 5) การตรวจสอบติดตาม จำนวน 9 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.79 ถึง 0.91 และมีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ 1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.95 2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การเปิดเผยข้อมูล เท่ากับ 0.97 3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เท่ากับ 0.95 4) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ความรู้และทักษะ เท่ากับ 0.97 และ

5) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง การตรวจสอบติดตาม เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ฉ  
ภาพการเก็บรวบรวมข้อมูล

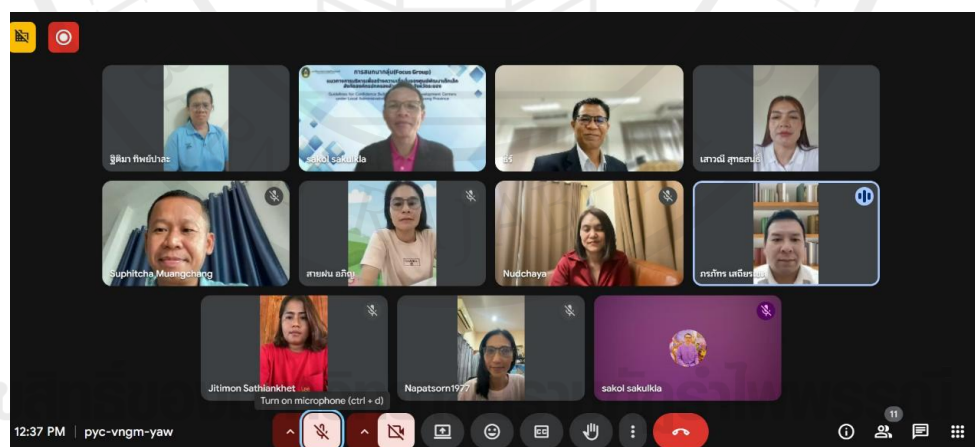
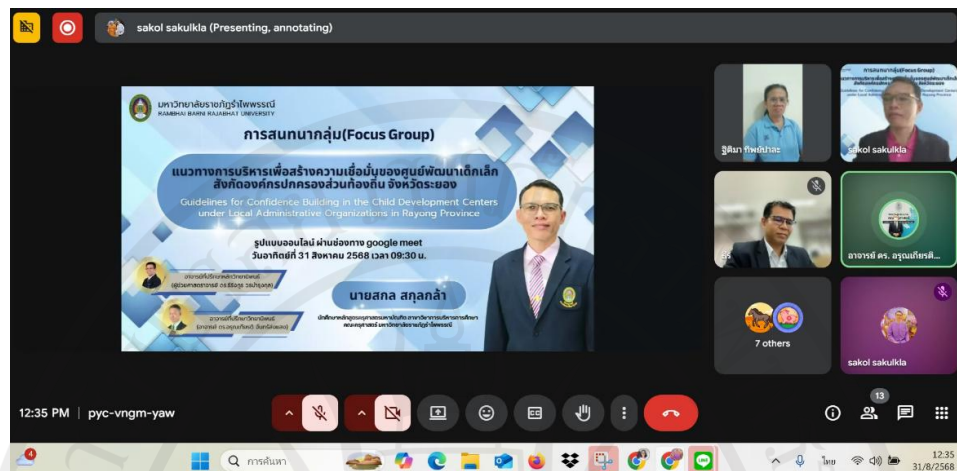
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย  
ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ภาพการสนทนากลุ่มเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย  
ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



### ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล นายสกล สกกุลกล้า  
วัน เดือน ปี เกิด 7 มิถุนายน 2519  
สถานที่เกิด จังหวัดระยอง  
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 110/5 หมู่ 8 ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง  
จังหวัดระยอง 21000  
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)  
สถานที่ทำงานปัจจุบัน เทศบาลตำบลหนองบัว  
อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

ประวัติการศึกษา

|           |                                                                                          |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| พ.ศ. 2535 | ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น<br>โรงเรียนวัดป่าประดู่ จังหวัดระยอง                               |
| พ.ศ. 2540 | ประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นสูง (ปณ.ส)<br>วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี          |
| พ.ศ. 2542 | การศึกษามัธยมศึกษา (ก.ศบ.)<br>มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี                             |
| พ.ศ. 2569 | ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) การบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี