

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 (ตร.กม.)	เขตการปกครอง					
		เทศบาล นคร	เทศบาล เมือง	เทศบาล ตำบล	องค์การ บริหาร ส่วน 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 วิทยาลัยเฉลิมกาญจนาระยอง 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

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง						
อำเภอ	องค์กร บริหารส่วน จังหวัด	เทศบาล ตำบล	เทศบาล เมือง	เทศบาล นคร	องค์กร บริหาร ส่วนตำบล	รวม
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 ซึ่งอาจจะช้าจนทำให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น (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 ให้อาหารหรือนอนตื่นสาย 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 จึงจำเป็นต้องรู้ความหมายของคำว่า การบริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้และนำไปสู่การจัดการองค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังต่อไปนี้

ชีนนภา บุตติวงศ์ และ กิตติยาภรณ์ บรรพ์ไพ (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 สกุลกล้า และ ชญานิษฐ์ ศรีภักดิ์ (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) ให้ออกาส 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 การเปลี่ยนแปลงและพัฒนารูปแบบ 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

ทฤษฎีการบริหารเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการดำเนินงานในองค์กร 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 การสร้างทฤษฎีฐานรากในงานบริหารและบริกรรมมี 4 ประการ ประกอบด้วย 1) แรงขับเคลื่อน (Desired) หมายถึง ความต้องการในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ภายในบุคคล ได้แก่ ความสามารถ (Competencies) ที่สามารถส่งเสริมให้บุคคลแสดงความคิดสร้างสรรค์ได้ การยอมรับและยกย่องทางสังคม (Social Approval and Esteem) คือความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับและความเคารพจากสังคมในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ 2) ความคิดนอกเนกนัย (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 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งรัดการพัฒนาวีธีประเมินพัฒนาการเพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะการดูแลตนเองในชีวิตประจำวันเป็นอันดับแรก 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 ควรคำนึงถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ด้วยการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมผ่านการเล่นและเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องอาศัยการสร้างร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 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 ในการพัฒนาต่าง 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 ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจจะไม่ใช่ว่าเพียงแค่การตอบสนองสิ่งเร้าปกติ 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 ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ความถี่
9. บรรยากาศองค์กร และสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย	✓		✓			✓			✓				4*
10. การเปิดเผยข้อมูล	✓				✓	✓		✓		✓	✓		6*
11. การสื่อสาร	✓									✓		✓	3
12. การตรวจสอบ 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 ที่ดี							✓						1
25. การรักษา 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 ก็ตามย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ดังนั้น การมีส่วนร่วมที่ดีจึงเป็นกุญแจสู่การสร้าง ความเชื่อมั่นความไว้วางใจระหว่างกันที่มั่นคงและยั่งยืน โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่อการสร้างความเชื่อมั่น ไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วมเป็นการสร้างความร่วมมือและความผูกพันในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารและข้าราชการควรมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจในองค์กรแทนการใช้อำนาจสั่งการ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นพื้นฐานของประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง ซึ่งมีความชอบธรรม ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ การสร้างความร่วมมือเพื่อให้เกิดความไว้วางใจนั้นต้องมีการแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในหน้าที่ ความรับผิดชอบและภาระผูกพันซึ่งผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นจะเป็นตัวสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และตรวจสอบได้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความร่วมมือในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุขุม 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 ขันหา 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 ขันหา และคณะ, 2566 : 322 ;

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

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึงผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งด้านกายภาพและจิตใจ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงานและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีความสุขในการทำงาน 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 สิ่งสำคัญคือต้องค้นหาให้พบว่าอะไรที่ให้อำนาจระบบ 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 สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในการพูดคุยภายในทีมงานเล็ก 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 เชิงลึกและคำถามเชิงบวกเพื่อบังคับให้ความรู้ฝังลึกออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้งและกระตุ้นแรงจูงใจในการ 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 แต่ให้ความสำคัญกับการสร้างพลังจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว 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 อ้างถึงในพิรพงศ์ 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 ยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการวางแผนแก้ปัญหาย่างยั่งยืน 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

สุจิรา 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 ตั้งจิตเรณิณกุล 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 โทบุดดี 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 เพราะว่าทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะสร้างความร่วมมือ หรือสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน 2) การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการติดตามและการประเมินผล ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านผลลัพธ์ ด้านนโยบายและกลยุทธ์ ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านภาวะผู้นำที่เป็น เช่นนี้เพราะว่าในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษานั้นต้องมีการติดตามและประเมินผล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การสร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงาน

วิชาการสู่ความเป็นเลิศได้ร้อยละ 71.50 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการบริหารองค์กร 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 นันทิโพธิ์เดช และ ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ (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 เพื่อให้การปฏิบัติงานจะได้มีประสิทธิภาพ 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 ($M = 4.17$, $SD = 0.37$) และการนำมาตราการด้านความปลอดภัยไปใช้มีประสิทธิภาพสูงในทุกมิติ 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) รองลงมาคือ การส่งเสริมพัฒนาการเด็ก (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 และแสดงให้เห็นว่าการรวบรวมข้อมูลสามารถอธิบายผลสัมประสิทธิ์ได้ 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