

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ การวิจัยดังนี้

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

5.1 วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

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

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

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

การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง และนำเสนอแนวทางดังกล่าวด้วยทฤษฎีระบบ (System Theory)

5.3 สรุปผลการวิจัย

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

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

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

สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (C - Creating a safe atmosphere and environment) 4) ด้านความรู้และทักษะ (KS - Knowledge and Skills) 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม (M - Monitoring and tracking)

5.4 อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการเปิดเผยข้อมูล และระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะ ด้านการตรวจสอบติดตาม ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และด้านการมีส่วนร่วม เนื่องด้วยงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและองค์ประกอบของการบริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบบสอบถามที่ครอบคลุมขอบข่ายงานทุกด้านของการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ทำให้ได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ประกอบด้วย

1) ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างความเชื่อ ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.61) แสดงว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในขั้นตอนการวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด โดย 3 อันดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด ได้แก่ 1) การรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบในการติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.66) 2) การประชุมชี้แจงมอบหมายงานก่อนดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.66) และ 3) การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.65) ผลการประเมินดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกระดับ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดการบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและชุมชนที่มีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่า การบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก ตามลำดับ คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงเป็นกลไกสำคัญต่อคุณภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สุพรรณา เทียมทัต, 2559 : 1069) นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยของโรงเรียนสาธิตอนุบาลราชวมงคล อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเฉพาะด้านอารมณ์สังคม คุณธรรมจริยธรรม และสติปัญญา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพลังของการมีส่วนร่วมที่ช่วยยกระดับคุณภาพการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้าน (พรศิริ แสนดุ่ม และ วราภรณ์ นาคะศิริ, 2566 : 83) นอกจากนี้ยังพบว่า การวางแผนและการติดตามประเมินผล ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.84

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 ซึ่งแสดงถึงระดับความสอดคล้องอย่างยิ่งระหว่างการมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของการบริหาร (Murorunkwere and Munene, 2022 : 23–24) อีกทั้ง การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการติดตามและประเมินผลยังมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพของการดำเนินโครงการ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.02) (Simon and Mwenda, 2021 : 32–36) ขณะเดียวกันการเสริมสร้างศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของโครงการ โดยมีค่า $R^2 = 0.456$ แสดงถึงพลังของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างเป็นระบบ (Karimi et al., 2021 : 186)

ผลการศึกษาการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการมีส่วนร่วม สามารถสรุปได้ว่า การรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบในการติดตามและประเมินผล การประชุมชี้แจงมอบหมายงานก่อนดำเนินงาน และการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือ ก่อให้เกิดความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนที่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับในระดับชาติ

2) ด้านการเปิดเผยข้อมูล พบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการเปิดเผยข้อมูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) แสดงให้เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการให้ข้อมูลที่โปร่งใส ถูกต้อง ชัดเจน และสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การเปิดเผยข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.62) 2) การเผยแพร่ข้อมูลที่มีแหล่งที่มาทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.61) และ 3) การสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเป็นมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.66) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับผู้เรียน ส่วนความพึงพอใจของผู้ปกครองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สารสนเทศเพื่อการรายงาน นอกจากนี้ การเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ปกครองพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (เฉลิมชัย ไทบุตรดี และคณะ, 2566 : 35–36) อีกประเด็นหนึ่ง การศึกษาการบริโภคสื่อดิจิทัลของผู้ปกครองและเด็กก่อนวัยเรียน รวมถึงการจัดทำคู่มือเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ พบว่า หลังจากใช้คู่มือ คะแนนความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อของผู้ปกครองเพิ่มขึ้นจาก 15.89 เป็น 19.02 โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (Permpoonputtana et al., 2024)

แสดงให้เห็นว่าการเผยแพร่ข้อมูลอย่างชัดเจนและเป็นระบบช่วยเพิ่มความรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเด่นชัดในด้านความสัมพันธ์เชิงองค์กร การสื่อสารที่โปร่งใสของพนักงานต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความไว้วางใจและความพึงพอใจของพนักงาน โดยพนักงานที่ไว้วางใจองค์กรมีแนวโน้มที่จะแบ่งปันข้อมูลเชิงบวกเกี่ยวกับปัญหาขององค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.58 และ $\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.60 ตามลำดับ (Wang, 2020 : 1) สำหรับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เขตพื้นที่ภาคตะวันออก ตามกรอบทฤษฎีของ Epstein พบว่าการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 1.09) โดยการติดตามเว็บไซต์ของโรงเรียนและสื่อสารระหว่างผู้ปกครองผ่าน Facebook หรือ E-mail อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ การพบปะครูประจำ / รับข่าวสารจากโรงเรียน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.25) และการพูดคุยกับเด็กเกี่ยวกับกิจกรรมที่ครูมอบหมายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.59$, S.D. = 1.23) (ชนมธิดา ยาแก้ว และคณะ, 2561 : 8)

ผลการศึกษากิจการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการเปิดเผยข้อมูล สามารถสรุปได้ว่า การเปิดเผยข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนทุกครั้ง การเผยแพร่ข้อมูลที่มีแหล่งที่มาทุกครั้ง และการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเป็นมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย พบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) แสดงให้เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยและความมั่นคงของบุคลากรเมื่อพิจารณารายข้อ 3 อันดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด ได้แก่ 1) มีการสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.61) 2) มาตรการที่ช่วยลดอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่คาดคิดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57) และ 3) การจัดการสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.61) ส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจของบุคลากรต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านความคาดหวังของผู้ปกครอง ผลการศึกษาคาดหวังของผู้ปกครองต่อการบริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ภาพรวมความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ซึ่งบ่งบอกให้เห็นว่าผู้ปกครองให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุด (พิสมร อุปลา และคณะ, 2560 : 65) ในส่วนของบุคลากร จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ระดับความ

ผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสวัสดิการด้านสุขภาพและนันทนาการ ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มั่นคง ปลอดภัย และเอื้อต่อความเชื่อมั่นของบุคลากร (ศิริประภา รอดแก้ว และ ธนัสภา โจรนตระกูล, 2566 : 373) นอกจากนี้ การศึกษาสถานะน้ำ สุขาภิบาล และสุขอนามัยในโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐ 22 แห่ง ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สถานะสุขภาพและความปลอดภัยทางสิ่งแวดล้อมที่ครูและบุคลากรรับรู้ อยู่ในระดับสูง 78.1% และระดับปานกลาง 21.9% ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการรับรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ได้แก่ ประสบการณ์การฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย และระยะเวลาการทำงาน ทั้งนี้ การจัดการสภาพแวดล้อม เช่น แหล่งน้ำ ห้องน้ำ สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน การจัดการขยะ การควบคุมเพลิงไหม้ การป้องกันอันตรายจากสัตว์ หรือพาหะ และโครงสร้างอาคาร ส่งผลต่อความมั่นใจและความปลอดภัยของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง (Decharat and Pan-in, 2019 : 15) และในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 4.09$, $SD = 0.19$) โดยเน้นอันตรายจากความรุนแรงมากที่สุด ($M = 4.17$, $SD = 0.37$) และการนำมาตรการด้านความปลอดภัยไปใช้มีประสิทธิภาพสูงในทุกมิติ ได้แก่ การป้องกัน การส่งเสริม และการเฝ้าระวัง ($M = 4.28-4.29$, $SD = 0.25-0.37$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการสภาพแวดล้อมและมาตรการความปลอดภัยที่เป็นระบบ ส่งผลต่อความมั่นใจและความไว้วางใจของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ (Decha Panasee, et al., 2025 : 97)

ผลการศึกษาการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สามารถสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงการมีมาตรการที่ช่วยลดอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่คาดคิดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยอย่างครบถ้วน และเป็นระบบ ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจของบุคลากรต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

4) ด้านความรู้และทักษะ พบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความรู้และทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, $S.D. = 0.54$) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สามารถสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความรู้และทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.53$, $S.D. = 0.57$) 2) ความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.52$, $S.D. = 0.60$) และ 3) การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษามาตรฐานการทำงานและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.51$, $S.D. = 0.58$) ผลการประเมินบ่งบอกได้ว่าผู้บริหารมีความสามารถในการสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนสามารถติดตามและประเมินการทำงาน

เพื่อปรับปรุงคุณภาพการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านพัฒนาการทางสังคม อารมณ์ สติปัญญา และร่างกาย ซึ่งสะท้อนถึงความรู้และทักษะของบุคลากรที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กอย่างรอบด้าน (ชูสกุล อาจมั่งกร และคณะ, 2566 : 94) รวมถึงงานวิจัยแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย จำเป็นต้องอาศัยความรู้และทักษะของครูและผู้บริหารในการส่งเสริมทักษะความร่วมมือ การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านทักษะการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือการพัฒนาความรู้และเทคนิคของครูเพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม (บรรพต นันทโพธิ์เดช และ ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, 2566 : 29–30) อีกทั้งผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี ควรมีคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานสัมพันธ์กับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความรู้และทักษะการบริหารย่อมสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จได้ (เพ็ญชลิตา ขำสุนทร และ มัทนา วัณณอมศักดิ์, 2565 : 1348) และงานวิจัยต่างประเทศที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับการสื่อสารที่โปร่งใส พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้นำมีผลโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยมีความเชื่อมั่นในระดับสูง ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางกายภาพ ($\alpha = .948$) ทางอารมณ์ ($\alpha = .942$) และทางปัญญา ($\alpha = .945$) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำและการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Hadziahmetovic and Salihovic, 2022 : 568–569) เช่นเดียวกับผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าความโปร่งใสของผู้นำและทักษะการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจ ($r = 0.579$, $p = .000$) และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ($r = 0.593$, $p = .000$) โดยความไว้วางใจในผู้นำสามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมได้ถึง 60.3% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทักษะการบริหารและภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร (Jain and Prusty, 2025 : 3785) นอกจากนี้ ผลการศึกษาด้านสมรรถนะของครูปฐมวัยในประเทศไทย พบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีค่า PNImodified สูงที่สุด (0.27) รองลงมาคือ การส่งเสริมพัฒนาการเด็ก (0.22) ภาวะผู้นำและการพัฒนาวิชาชีพ (0.16) และการจัดการชั้นเรียน (0.15) โดยด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณอยู่ในระดับต่ำสุด (0.09) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Wathirunwong et al., 2024 : 3528)

ผลการศึกษาการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความรู้และทักษะ สรุปได้ว่า ผู้บริหารและบุคลากรของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กควรเป็นผู้มีความรู้และทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอพร้อมทั้งความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษามาตรฐานการทำงานและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะสามารถยกระดับประสิทธิภาพ

การทำงานของผู้บริหารและบุคลากรได้อย่างมีระบบ ส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพและได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

5) ด้านการตรวจสอบติดตาม พบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการตรวจสอบติดตาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.54) แสดงให้เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1) ช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.64) 2) มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) และ 3) การใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบติดตามเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.60) ผลการประเมินชี้ให้เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการด้านการตรวจสอบติดตามอย่างครบถ้วนและมีความต่อเนื่องสามารถนำข้อเสนอแนะและข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาปรับปรุงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสะท้อนให้เห็นว่า การมีระบบตรวจสอบติดตามที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นและตรวจสอบผลการดำเนินงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพขององค์กร ผลการศึกษาพลวัตของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริบทของโครงการดูแลสุขภาพดวงตาในวันดา พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพของโครงการ ($\beta = 0.755$, $p < 0.001$; $B = 0.663$, S.E. = 0.053) โดยการเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและการใช้ข้อมูลเพื่อติดตามปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมของโครงการเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลไกการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบติดตามที่มีระบบช่วยยกระดับความโปร่งใส ความเชื่อมั่นและประสิทธิผลของการบริหารจัดการในระดับองค์กรได้อย่างเด่นชัด (Ndayishimiye and Irechukwu, 2023: 1175–1176) นอกจากนี้ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเป็นความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุดทั้งนี้ แบบสอบถามที่ใช้มีค่าความเชื่อมั่นสูงถึง 0.992 ซึ่งยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูล กลยุทธ์การพัฒนาที่ได้จากงานวิจัย (EPAMEP Model) ได้กำหนดให้ “กลยุทธ์ที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Monitoring and Evaluation: M&E)” เป็นกลยุทธ์หลักในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ในทุกมิติ (สุจิรา พุทธิวรรณ และคณะ, 2567 : 14–15) ในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า การดำเนินงานที่มีกระบวนการตรวจสอบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของศูนย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยผลการวิจัยที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่าย รวม 2,280 คน พบว่าคะแนนประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 60 แห่ง อยู่ระหว่าง 57.08–100% โดยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพเน้นการปรับปรุงผลผลิต/ผลลัพธ์ 2–3 ปัจจัย (7.51–54.68%) ลดปัจจัยป้อน 2–3 ปัจจัย (12.73–53.31%) และการใช้กระบวนการเสริม

พลังอำนาจ การเป็นพี่เลี้ยง การกำกับติดตาม และการประเมินจากผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งการตรวจสอบประสิทธิผลพบว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการกำกับติดตามและประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืน (รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล และคณะ, 2566 : 247–248) ในขณะเดียวกัน การศึกษาผลการดำเนินงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทั่วประเทศพบว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.32) มีความสามารถในการดำเนินงานตามมาตรฐานข้อแรกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ดูแลเด็ก (ร้อยละ 94.91) มีความสามารถในการดูแล ส่งเสริมการเรียนรู้ การเล่น และพัฒนาการทางร่างกายและอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ (ร้อยละ 96) เชื่อมั่นว่าสถาบันปฐมวัยดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานข้อที่สาม และร้อยละ 92 เห็นว่ามาตรฐานที่ใช้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาเด็กอย่างครอบคลุม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการรักษาและพัฒนามาตรฐานด้านการตรวจสอบติดตาม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความยั่งยืนในระยะยาว (Vehachart et al., 2024: 6138)

ผลการศึกษาการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านการตรวจสอบติดตาม สรุปได้ว่า การมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเปิดเผย มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาพร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ และการใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบติดตามเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง จะเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่ความเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ โปร่งใส มีความน่าเชื่อถือ เกิดความไว้วางใจและยอมรับจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

สรุปได้ว่า การบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีการดำเนินการ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงานด้วยวิธีการประชุมชี้แจงมอบหมายงาน การรายงานผลความก้าวหน้า และการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ 2) การเปิดเผยข้อมูล ด้วยวิธีการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง มีแหล่งที่มาชัดเจน และนำเสนออย่างครบถ้วนและเป็นมิตรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้วยวิธีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มั่นคง ปลอดภัย และเป็นระบบ ควบคู่กับมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่คาดคิดอย่างรัดกุม 4) ความรู้และทักษะ ด้วยการเน้นให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ สามารถสื่อสารและปฏิบัติงานตามมาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม ด้วยการรับฟังข้อเสนอแนะอย่างเปิดเผย การมีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และการนำข้อมูลจากการติดตามไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. การวิเคราะห์เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า เค้าโครงแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง พบองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วม พบ ประเด็นจุดเน้น 2 ประเด็น

ประเด็นทั่วไป 3 ประเด็น ประเด็นน่าสนใจ 1 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง 3 ประเด็น
 ด้านที่ 2 ด้านการเปิดเผยข้อมูล พบ ประเด็นจุดเน้น 2 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 4 ประเด็น และ
 ประเด็นคิดแบบแตกต่าง 2 ประเด็น ด้านที่ 3 ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
 ประเด็นจุดเน้น 4 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 2 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง 1 ประเด็น
 ด้านที่ 4 ด้านความรู้และทักษะ พบ ประเด็นจุดเน้น 1 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 5 ประเด็น และ
 ประเด็นคิดแบบแตกต่าง 4 ประเด็น ด้านที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม พบ ประเด็นจุดเน้น
 2 ประเด็น ประเด็นทั่วไป 3 ประเด็น ประเด็นน่าสนใจ 1 ประเด็น และประเด็นคิดแบบแตกต่าง
 2 ประเด็น ด้วยการวิจัยเรื่องนี้เป็นการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด กระบวนการสุนทรียสาธก
 (Appreciative Inquiry, AI) ประกอบด้วย วงจร 5D ได้แก่ การระบุและนิยามมิติในการศึกษาวิจัย
 (Define, D1) การค้นพบด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Discovery,
 D2) การสร้างฝัน (Dream, D3) ประเด็นจุดเน้น ประเด็นทั่วไป และประเด็นที่น่าสนใจที่เกิดจาก
 ความแตกต่าง การออกแบบ (Design, D4) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis)
 ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) โอกาส (Opportunities) แรงบันดาลใจ
 (Aspirations) ได้แก่ เป้าประสงค์ (Purpose) พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์
 (Strategy) ทั้งกลยุทธ์หลัก (Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) เป้าหมาย
 (Goal) และผลลัพธ์ (Results) ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results)
 และการลงมือปฏิบัติ (Destiny, D5) คือ การสร้างและพัฒนาแนวทางด้วยการกำหนดกลยุทธ์หลัก
 และกลยุทธ์รอง เพื่อเป็นแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการ
 มีส่วนร่วม การเปิดเผยข้อมูล ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้และ
 ทักษะ และด้านการตรวจสอบติดตาม องค์ประกอบแต่ละด้าน มี 6 มิติ ประกอบด้วย ได้แก่
 เป้าประสงค์ (Purpose) พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์ (Strategy) ทั้งกลยุทธ์หลัก
 (Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) เป้าหมาย (Goal) และผลลัพธ์ (Results)
 ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results) ที่ได้จากการดำเนินการตาม
 ระเบียบวิธีการแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) อาศัยแหล่งข้อมูล 3 แห่ง ได้แก่ 1) ข้อมูล
 เชิงปริมาณ 2) ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ และ 3) ข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบ
 ความสอดคล้องของประเด็นต่าง ๆ โดยกำหนดเกณฑ์ว่า มีประเด็นที่ปรากฏตรงกัน 3 ประเด็น
 ถือเป็นจุดเน้น ส่วนข้อมูลที่ตรงกันเพียง 2 ประเด็น ถือเป็นประเด็นทั่วไป และข้อมูลปรากฏ
 1 ประเด็น ถือเป็นประเด็น น่าสนใจ รวมถึง รวมถึงผลการวิเคราะห์เชิงคิดแบบแตกต่าง (Divergent)
 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์และวิธีการสนทนากลุ่ม ที่เป็นประโยชน์ของแต่ละด้าน
 ซึ่งนำไปสู่ประเด็นการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) เพื่อเป็นแนวทางการบริหารเพื่อสร้าง
 ความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยการ
 ประยุกต์ใช้กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry, AI) ร่วมกับการวิเคราะห์ซออาร์
 (SOAR Analysis) ขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเปิดเผยข้อมูล
 ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้และทักษะ และด้านการ
 ตรวจสอบติดตามองค์ประกอบแต่ละด้าน มี 6 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose)

มิติที่ 2 มิติพันธกิจ (Mission) มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision) มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ กลยุทธ์หลัก (Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal) และมิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) ได้แก่ มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results) และมิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ด้วยการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ กลยุทธ์หลัก (Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง กล่าวได้ว่า สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) เป็นกระบวนการที่มุ่งเสริมพลังด้านบวกเพื่อออกแบบกระบวนการให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยค้นหาคุณค่าและองค์ความรู้ฝังลึกจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล ทีมงาน องค์กร และชุมชนรอบตัว ผ่านคำถามเชิงบวกและการรวบรวมจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำคุณค่าและองค์ความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม วางแผน ออกแบบ ลงมือปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผล เพื่อสร้างนวัตกรรมและยกระดับองค์ความรู้ใหม่ รวมถึงนำไปประยุกต์ใช้กับงานประจำ เป็นรากฐานของการพัฒนาระบบจัดการความรู้ โดยกระบวนการแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การค้นหา (Discovery) ซึ่งมุ่งระบุจุดแข็ง ความสำเร็จ และปัจจัยเชิงบวกทั้งในอดีต ปัจจุบัน และความรู้ใหม่ที่ต้องการสร้าง ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกและคำถามเชิงบวกเพื่อบังคับให้ผู้ตอบออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้งและกระตุ้นแรงจูงใจในการระบุหัวข้อความรู้และนวัตกรรมใหม่ 2) การจินตนาการสร้างฝัน (Dream) ใช้ผลลัพธ์จาก Discovery ในการจินตนาการอนาคตที่ต้องการและสร้างความรู้ใหม่ โดยผู้เข้าร่วมสะท้อนความรู้สึก ความเชื่อ และความฝัน แลกเปลี่ยนแนวคิดจนสรุปเป็นข้อความวิสัยทัศน์ร่วมและจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติตาม 3) การออกแบบ (Design) นำความรู้ชัดแจ้งจาก Dream มาผสมผสานกับองค์ความรู้ภายนอกเพื่อวางแผน ออกแบบแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม และกำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบตามศักยภาพสมาชิก เพื่อสร้างนวัตกรรมและใช้ศักยภาพสมาชิกอย่างเต็มที่ และ 4) การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผล (Destiny) นำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติจริง ติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลทั้งด้านการดำเนินงานและการเรียนรู้ของสมาชิก ก่อนถอดบทเรียนเป็นชุดความรู้เพื่อเผยแพร่และพัฒนางานต่อไป (ศิริรัตน์ วงศ์ประกรณ์กุล, 2561 : ออนไลน์) เป็นแนวทางเดียวกับงานวิชาการศึกษาการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับการบริหารการศึกษาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาชุมชนการศึกษาที่ยั่งยืนในโลกยุคพลิกผัน ซึ่งอาศัยพระราชจริยาวัตรและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาศึกษาการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับการบริหารการศึกษาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาชุมชนการศึกษาที่ยั่งยืนในโลกยุคพลิกผัน ซึ่งอาศัยพระราชจริยาวัตรและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาด้าน โดยดำเนินการตามแนวคิดกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) และปฏิบัติตามการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry: AI) ผ่านวงจร 5D (Appreciative Inquiry 5D-Cycle) ได้แก่ การนิยาม (Definition) การค้นหา (Discovery) การสร้างฝัน (Dream) การออกแบบ (Design) และการลงมือทำ (Destiny) ร่วมกับการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) เป็นคำย่อของ Strength (จุดแข็ง) Opportunities (โอกาส) Aspiration (แรงบันดาลใจ) และ Result (ผลลัพธ์) เพื่อนำข้อมูลที่สังเคราะห์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไปพัฒนาเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์และโครงการที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง พร้อมประเมินผลด้วยโมเดลเคิร์กแพทริกนั้น สะท้อนหลักการบริหารในความหมายของการผสมผสานความร่วมมือเพื่อวางแผน นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และ

ประเมินผลอย่างเป็นระบบ และเมื่อกระบวนการเหล่านี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในชุมชนการศึกษาผ่านวิธีการเชิงบวกของ AI และ SOAR จึงก่อให้เกิด “การบริหารการศึกษาเชิงบวก” ที่นำไปสู่นวัตกรรม การพัฒนาชุมชนการศึกษาให้เป็นพื้นที่แห่งความรัก การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ที่มีความสุข พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคพลิกผันได้อย่างยั่งยืน (อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง และคณะ, 2566 : 2, 7-8) รวมถึงตามที่นิตยสาร AI Practitioner นำเสนองานวิจัยว่า SOAR เป็นเครื่องมือวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ผสานพลังของ Appreciative Inquiry และมุ่งเน้นจุดแข็งขององค์กร โดยปลดปล่อยความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างภาพอนาคต ร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ที่วัดผลได้ นำไปสู่การเร่งกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการเชื่อมโยงข้อมูลสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของกรอบ SOAR ในการสร้างพลังเชิงบวก การขับเคลื่อนองค์กรด้วยการมีส่วนร่วมที่แท้จริง และการพัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่น โปร่งใส และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม (Stavros and Hinrichs, 2007 : 1-5) และเป็นแนวทางเดียวกับผลการศึกษาพัฒนาชนบทของ อินโดนีเซียที่ประสบความสำเร็จด้วยการใช้กรอบ PESTEL และ SOAR แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการสูง มองพื้นที่แบบองค์รวม และสามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งภายในและภายนอกผ่านกระบวนการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์แบบล่างขึ้นบนที่สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงโดยผลลัพธ์สะท้อนชัดเจนว่าการผสมผสานพลังของผู้นำกับศักยภาพของชุมชนและโอกาสรอบด้านสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและความเชื่อมั่นของสังคมได้อย่างแท้จริง (Muhardi et al., 2020 : 1025, 1032-1033) ดังนั้น SOAR Analysis เป็นเครื่องมือวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่พัฒนาจากกระบวนการ สุนทรียสาร (Appreciative Inquiry : AI) โดยมุ่งเน้นการระบุและต่อยอดจุดแข็ง (Strengths) โอกาส (Opportunities) แรงบันดาลใจ (Aspirations) และผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Results) ขององค์กร แทนการมุ่งวิเคราะห์ข้อจำกัดหรือจุดอ่อนแบบ SWOT การดำเนินงาน SOAR ช่วยให้องค์กรสามารถดึงข้อมูลจากเรื่องราวเชิงบวกและความสำเร็จในอดีต ตีความเป็นโอกาส และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง กระบวนการนี้ไม่เพียงช่วยในการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ แต่ยังสามารถต่อยอดสู่การวางแผนพัฒนาองค์กร การจัดสรรทรัพยากร และการประเมินผลผ่านตัวชี้วัดสำคัญ (KPI) อย่างเป็นระบบ จุดแข็งที่ได้มาจะถูกจัดลำดับความสำคัญ กำหนดผู้รับผิดชอบ และเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้การขยายผลและการสร้างนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ภิญโญ รัตนพันธุ์, 2556 : 7-19)

3. ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มี 6 มิติ ประกอบด้วย 1) เป้าประสงค์ (Purpose) 2) พันธกิจ (Mission) 3) วิสัยทัศน์ (Vision) 4) กลยุทธ์ (Strategy) 5) เป้าหมาย (Goal) และ 6) ผลลัพธ์ (Results) ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results) มีทั้งกลยุทธ์หลัก (Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม (P - Participation Strategy) 2) การเปิดเผยข้อมูล (D - Disclosure of information) 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Creating a safe atmosphere and environment) 4) ด้านความรู้และทักษะ (KS - Knowledge and Skills) 5) ด้านการตรวจสอบ

ติดตาม (M - Monitoring and tracking) เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลในพื้นที่อย่างแท้จริง ประกอบด้วย 1) ศึกษาบริบทพื้นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้และทักษะ และ ด้านการตรวจสอบติดตาม 2) การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และ 3) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) การวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) และทฤษฎีระบบ (System Theory) จึงทำให้ได้แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ประกอบด้วย

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

มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose) ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส และมีส่วนร่วม 2) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริหารจัดการ การดูแล และการพัฒนาเด็กให้มีประสิทธิภาพสูงสุด 3) เพื่อสร้างกลไกการปรับปรุงงานและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามหลักการประกันคุณภาพบริหาร และติดตามผล

มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส และมีส่วนร่วม 2) กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพและกระบวนการติดตามที่สอดคล้องกับมาตรฐานปฐมวัยและความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) นำข้อมูลจากการติดตามไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระบบตรวจสอบโปร่งใส เข้าถึงได้ มาตรฐานเทียบเท่าระดับชาติ และเป็นต้นแบบความน่าเชื่อถือของท้องถิ่น

มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบติดตามและประเมินคุณภาพอย่างเป็นมาตรฐานและโปร่งใส กลยุทธ์รอง 1) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 2) บริหารจัดการระบบติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์รอง 1) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเสนอแนวทางพัฒนา 2) พัฒนาระบบการป้องกัน แก้ไข และประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal) ประกอบด้วย 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งมีระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นรูปธรรมและโปร่งใส 2) รายงานผลการดำเนินงานและงบประมาณเผยแพร่ต่อสาธารณะ 3) บุคลากรทุกคนเข้าใจและมีส่วนร่วมในกระบวนการติดตามและ

ประเมินผล 4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและทุกภาคส่วนในการดูแลเด็กอย่างมีคุณภาพ

มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results) ประกอบด้วย 1) มีแผนและรายงานการติดตามประจำปีอย่างน้อย 1 ครั้ง 2) มีการประเมินคุณภาพบุคลากรและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐานผลประเมินไม่น้อยกว่า “ดี” 3) มีข้อมูลการติดตามพัฒนาการเด็กทุกคนครบทุกด้าน 4) มีแผนป้องกันและมาตรการความปลอดภัยที่ผ่านการตรวจสอบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results) ประกอบด้วย 1) เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 2) ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานและการบริหารจัดการ 4) บุคลากรมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 5) เด็กได้รับการดูแลอย่างปลอดภัย และมีพัฒนาการตามวัยอย่างมีคุณภาพ

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

มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose) ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ถูกต้อง ทันสมัย และตรวจสอบได้ 2) ผู้ปกครองและชุมชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว 3) สร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในการบริหารจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อ และการสื่อสารเชิงบวก

มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย 1) จัดระบบการเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย ผ่านสื่อที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมการสื่อสารสองทางระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลอย่างโปร่งใส 3) พัฒนาและกำกับให้การเปิดเผยข้อมูลงบประมาณ แผนงาน และผลการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ

มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นองค์กรแห่งความโปร่งใส เข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา สร้างความเชื่อมั่นร่วมกันระหว่างผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นศูนย์ต้นแบบด้านธรรมาภิบาลการศึกษา

มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ กลยุทธ์รอง 1) บริหารจัดการระบบข้อมูลให้เปิดเผย โปร่งใส และเป็นปัจจุบัน 2) กำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างมีระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาและสร้างเสริมช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเป็นมิตร กลยุทธ์รอง 1) ส่งเสริมการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูล 2) พัฒนารูปแบบการสื่อสารที่เป็นมิตรและสร้างความเข้าใจที่ดีต่อชุมชน

มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal) ประกอบด้วย 1) มีระบบเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเข้าถึงได้ง่าย 2) ผู้ปกครองและชุมชนรับรู้และเข้าใจข้อมูลที่เผยแพร่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ระดับความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง 4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรต้นแบบด้านการสื่อสารแห่งความโปร่งใส

มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results) ประกอบด้วย 1) มีการเผยแพร่รายงานงบประมาณและผลการดำเนินงานต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2) จำนวนช่องทางการสื่อสารที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 3 ช่องทาง 3) มีรายงานการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและชุมชนอย่างเป็นทางการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 4) มีระบบจัดเก็บและอัปเดตข้อมูลภายในศูนย์เป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของข้อมูลทั้งหมด มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results) ประกอบด้วย 1) ผู้ปกครองและชุมชน เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ต่อการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ในหมู่บุคลากร 3) เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบด้านธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ที่ชุมชนยอมรับและภาคภูมิใจ

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

มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose) ประกอบด้วย 1) พัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมของศูนย์ให้ปลอดภัย สะอาด เหมาะสมกับเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ 2) พัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ และทักษะในการดูแลเด็กและบริหารสภาพแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ 3) สร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสุขในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย 1) จัดระบบบริหารจัดการอาคาร สภาพแวดล้อม และอุปกรณ์ให้ปลอดภัยและได้มาตรฐานตามหลักสุขาภิบาล 2) พัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ ทักษะด้านการดูแลความปลอดภัยและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กอย่างต่อเนื่อง 3) สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความสุขร่วมกันระหว่างบุคลากร เด็ก และผู้ปกครอง

มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบแห่งความปลอดภัย เด็กเรียนรู้มีความสุขในสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ บุคลากรมีศักยภาพ ชุมชนไว้วางใจ และเป็นแบบอย่างแห่งความเป็นเลิศด้านปฐมวัย

มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วยกลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเหมาะสมกับพัฒนาการเด็ก กลยุทธ์รอง 1) กำหนดมาตรฐานและระบบตรวจสอบความปลอดภัย 2) ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและติดตามผลด้านความปลอดภัย กลยุทธ์หลักที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันและความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่าย กลยุทธ์รอง 1) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและการทำงานเป็นทีมของบุคลากร 2) บูรณาการความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก

มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal) ประกอบด้วย 1) พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยยึดหลักความปลอดภัยและคุณภาพการเรียนรู้ 2) ทำให้เด็กมีความมั่นใจ รู้สึกปลอดภัย และมีความสุขในการเรียน 3) จัดให้มีระบบแผนเผชิญเหตุให้กับบุคลากรและเด็ก

มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results) ประกอบด้วย 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านการประเมินมาตรฐานความปลอดภัยและสุขาภิบาล ร้อยละ 100 ต่อปี 2) บุคลากรผ่านการอบรมด้านความปลอดภัยและสุขาภิบาล ร้อยละ 100 ของบุคลากร ผ่านการอบรมต่อปีและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง 3) ร้อยละของบุคลากรและผู้ปกครองที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 90 4) การเผยแพร่รายงานความปลอดภัยและผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results) ประกอบด้วย 1) เด็กมีความสุข รู้สึกปลอดภัย และกล้าแสดงออกในกิจกรรมการเรียนรู้ 2) บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการทำงานและมีแรงจูงใจสูง 3) ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) เป็นต้นแบบแห่งความปลอดภัยและการเรียนรู้

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

มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose) ประกอบด้วย 1) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานการจัดการศึกษาปฐมวัย 2) ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ 3) สร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง 2) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของเด็ก 3) สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากร สู่ความเป็นมืออาชีพด้านการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21

มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย กลยุทธ์หลักที่ 1 ยกระดับสมรรถนะและความเชี่ยวชาญวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร กลยุทธ์รอง 1) พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านพัฒนาการเด็ก หลักสูตร และกิจกรรมตามวัย 2) สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำเพื่อองค์กรแห่งความเชื่อมั่น กลยุทธ์รอง 1) พัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เสริมศักยภาพการสื่อสารและความร่วมมือกับทีมงานและเครือข่ายภายนอก

มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนมีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระบบบริหารจัดการคุณภาพและเทคโนโลยีสนับสนุนครบถ้วน 3) มีการประเมินตนเองและปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results) ประกอบด้วย 1) ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาและอบรม ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง ต่อ ปีการศึกษา 2) มีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล (ID Plan) ครบทุกคนและดำเนินการตามแผนอย่างน้อยร้อยละ 80 3) ผู้บริหารและบุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานเฉลี่ยระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป 4) มีนวัตกรรมหรือโครงการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากการประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการอบรมอย่างน้อยปีละ 1 โครงการ มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results) ประกอบด้วย 1) บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารและครูเกิดความมั่นใจ ภาคภูมิใจในวิชาชีพ และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน 3) เด็กได้รับการดูแลและพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงขึ้นจากบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม 4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการยอมรับจากชุมชนว่าเป็นองค์กรแห่งคุณภาพและความเชื่อมั่น

5) ด้านการตรวจสอบติดตาม (M - Monitoring and tracking) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบติดตามและประเมินคุณภาพอย่างเป็นมาตรฐานและโปร่งใส กลยุทธ์รอง 1) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 2) บริหารจัดการระบบติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์รอง 1) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเสนอแนวทางพัฒนา 2) พัฒนาระบบการป้องกัน แก้ไข และประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 1 เป้าประสงค์ (Purpose) ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส และมีส่วนร่วม 2) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริหารจัดการ การดูแล และการพัฒนาเด็กให้มีประสิทธิภาพสูงสุด 3) เพื่อสร้างกลไกการปรับปรุงงานและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามหลักการประกันคุณภาพบริหาร และติดตามผล

มิติที่ 2 พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส และมีส่วนร่วม 2) กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพและกระบวนการติดตามที่สอดคล้องกับมาตรฐานปฐมวัยและความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) นำข้อมูลจากการติดตามไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

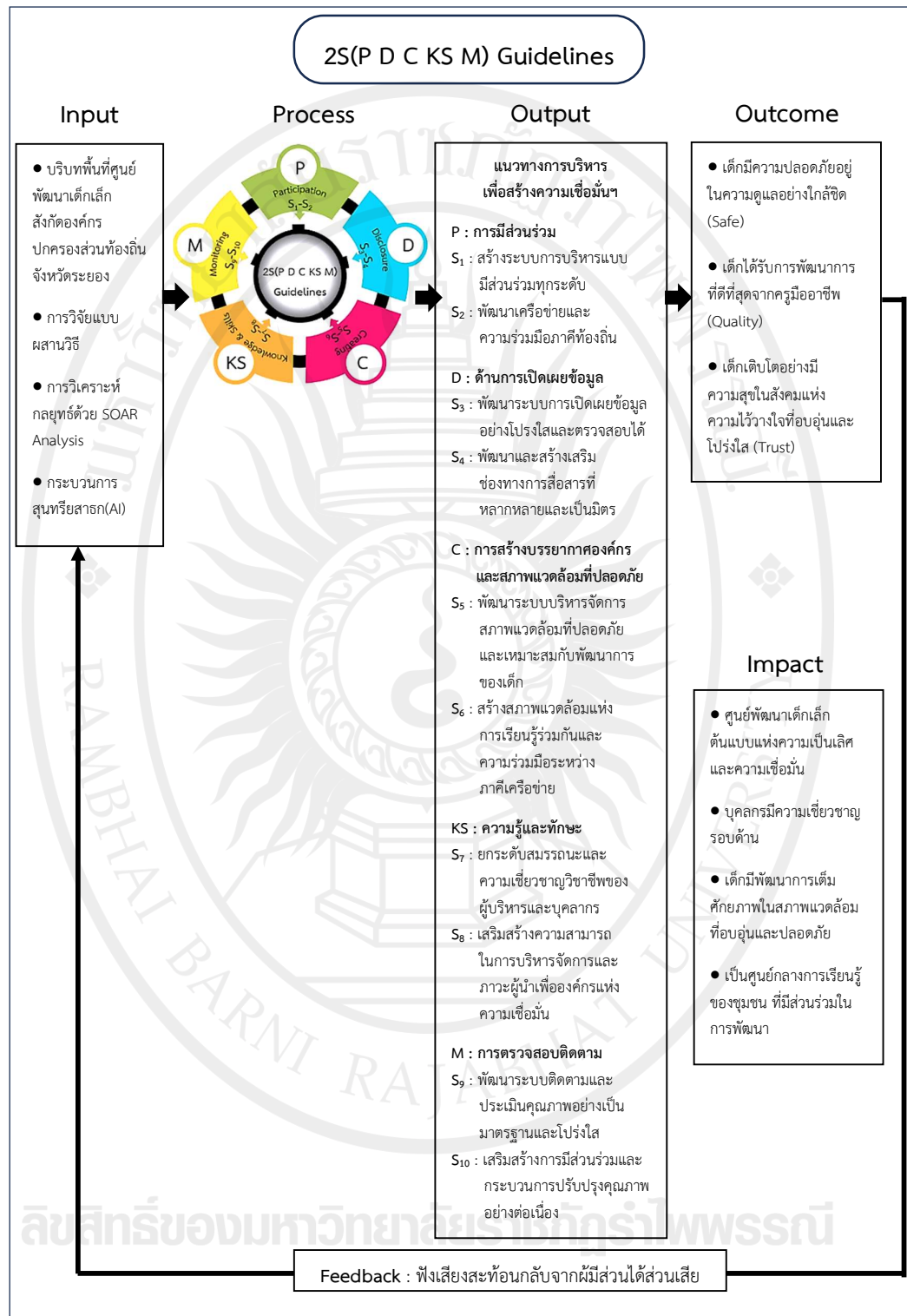
มิติที่ 3 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระบบตรวจสอบโปร่งใส เข้าถึงได้ มาตรฐานเทียบเท่าระดับชาติ และเป็นต้นแบบความน่าเชื่อถือของท้องถิ่น

มิติที่ 4 กลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบติดตามและประเมินคุณภาพอย่างเป็นมาตรฐานและโปร่งใส กลยุทธ์รอง 1) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 2) บริหารจัดการระบบติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์รอง 1) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเสนอแนวทางพัฒนา 2) พัฒนากระบวนการป้องกัน แก้ไข และประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 5 เป้าหมาย (Goal) ประกอบด้วย 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งมีระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นรูปธรรมและโปร่งใส 2) รายงานผลการดำเนินงานและงบประมาณเผยแพร่ต่อสาธารณะ

มิติที่ 6 ผลลัพธ์ (Results) มิติที่ 6.1 รูปธรรม (Tangible Results) ประกอบด้วย 1) มีแผนและรายงานการติดตามประจำปีอย่างน้อย 1 ครั้ง 2) มีการประเมินคุณภาพบุคลากรและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐานผลประเมินไม่น้อยกว่า “ดี” 3) มีข้อมูลการติดตามพัฒนาการเด็กทุกคนครบทุกด้าน 4) มีแผนป้องกันและมาตรการความปลอดภัยที่ผ่านการตรวจสอบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มิติที่ 6.2 นามธรรม (Intangible Results) ประกอบด้วย 1) เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 2) ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกันต่อคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานและการบริหารจัดการ 4) บุคลากรมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 5) เด็กได้รับการดูแลอย่างปลอดภัย และมีพัฒนาการตามวัยอย่างมีคุณภาพ

จึงสรุปได้ว่า แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 องค์ความรู้ใหม่แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง 2S (P D C KS M) Guidelines
 ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

จากองค์ความรู้ใหม่แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง 2S (P D C K S M) Guidelines สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาบริบทพื้นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้และทักษะ และ ด้านการตรวจสอบติดตาม

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

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

2. กระบวนการ (Process) ผู้วิจัยนำแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) ประกอบด้วย วงจร 5D ได้แก่ การระบุและนิยามมิติในการศึกษาวิจัย (Define, D₁) การค้นพบด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Discovery, D₂) การสร้างฝัน (Dream, D₃) ประเด็นจุดเน้น ประเด็นทั่วไป และประเด็นที่น่าสนใจที่เกิดจากความแตกต่าง การออกแบบ (Design, D₄) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) โอกาส (Opportunities) แรงบันดาลใจ (Aspirations) ได้แก่ เป้าประสงค์ (Purpose) พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์ (Strategy) เป้าหมาย (Goal) และผลลัพธ์ (Results) ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results) และการลงมือปฏิบัติ (Destiny, D₅) คือ การสร้างและพัฒนาแนวทางด้วยการกำหนดกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง

3. ผลผลิต (Outputs) แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ทั้ง 5 มิติ ประกอบด้วย ได้แก่ เป้าประสงค์ (Purpose) พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์ (Strategy) เป้าหมาย (Goal) และผลลัพธ์ (Results) ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results) และกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

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

2) การเปิดเผยข้อมูล (D - Disclosure of information) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ กลยุทธ์รอง 1) บริหารจัดการระบบข้อมูลให้เปิดเผย โปร่งใส และเป็นปัจจุบัน 2) กำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างมีระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาและสร้างเสริมช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเป็นมิตร กลยุทธ์รอง 1) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูล 2) พัฒนารูปแบบการสื่อสารที่เป็นมิตรและสร้างความเข้าใจที่ดีต่อชุมชน

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

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

5) ด้านการตรวจสอบติดตาม (M - Monitoring and tracking) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก และ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบติดตามและประเมินคุณภาพอย่างเป็นมาตรฐานและโปร่งใส กลยุทธ์รอง 1) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 2) บริหารจัดการระบบติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์รอง 1) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเสนอแนวทางพัฒนา 2) พัฒนาระบบการป้องกัน แก้ไข และประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. ผลลัพธ์ (Outcome) แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ดังนี้

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

5. **ผลสะท้อนกลับ (feedback)** คือ การเปิดรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการประเมินความพึงพอใจ การประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก และรางวัลที่ได้รับจากภาคส่วนต่าง ๆ

6. **ผลกระทบ (Impact)** คือ เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบแห่งความเป็นเลิศและความเชื่อมั่น มีระบบการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญรอบด้าน เด็กมีพัฒนาการเต็มศักยภาพในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและปลอดภัย เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง 2S (P D C KS M) Guidelines เป็นแนวทางที่นำเสนอกลยุทธ์การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้จากการบูรณาการการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) การวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) และทฤษฎีระบบ (System Theory) ครอบคลุม 6 มิติ ประกอบด้วย 1) เป้าประสงค์ (Purpose) 2) พันธกิจ (Mission) 3) วิสัยทัศน์ (Vision) 4) กลยุทธ์ (Strategy) 5) เป้าหมาย (Goal) และ 6) ผลลัพธ์ (Results) ทั้งรูปธรรม (Tangible Results) และนามธรรม (Intangible Results) มีทั้งกลยุทธ์หลัก (Main Strategy) และกลยุทธ์รอง (Secondary Strategy) คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม (P - Participation Strategy) 2) การเปิดเผยข้อมูล (D - Disclosure of information) 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (C - Creating a safe atmosphere and environment) 4) ด้านความรู้และทักษะ (KS - Knowledge and Skills) 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม (M - Monitoring and tracking)

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) หน่วยงานด้านการศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรบูรณาการแนวคิดการบริหารการศึกษาเชิงบวกเป็นกรอบเชิงนโยบายและการวางแผนพัฒนาการศึกษา โดยต่อยอดจุดแข็งและศักยภาพของชุมชนจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2) ผู้บริหารการศึกษาควรนำกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) และการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนฐานจุดแข็งขององค์กร

3) ควรพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการบริหารเชิงบวก การคิดเชิงระบบ และการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการนำแนวคิดจากงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ในบริบทการปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ควรจัดให้มีระบบติดตาม ประเมินผล และถอดบทเรียนจากการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการปรับปรุง พัฒนา และขยายผลแนวทางการบริหารการศึกษาเชิงบวกอย่างเป็นรูปธรรม

5) ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และภาคีที่เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขยายผลนวัตกรรมทางการศึกษา อันนำไปสู่การพัฒนาชุมชน การศึกษาอย่างยั่งยืน

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายผลการวิจัยไปสู่พื้นที่หรือหน่วยงานอื่นในบริบทที่หลากหลายเพื่อทดสอบความเหมาะสมของแนวทาง รวมทั้งเปรียบเทียบผลลัพธ์เพื่อยืนยันประสิทธิผลและนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอเชิงปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2) ควรเพิ่มตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่น เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพบริการ หรือปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของระบบงานพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้าน

3) ควรพัฒนาและทดสอบโมเดลเชิงระบบสำหรับการบริหารและการสร้างความเชื่อมั่นจากผลการศึกษาที่มีอยู่ พร้อมทั้งดำเนินการทดสอบประสิทธิผลผ่านการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อยืนยันผลในเชิงประจักษ์

4) ควรศึกษาการประยุกต์ใช้เครื่องมือเชิงกลยุทธ์ เช่น กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) และการวิเคราะห์ซออาร์ (SOAR Analysis) เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา พร้อมเปรียบเทียบกับแนวทางการวางแผนเชิงกลยุทธ์อื่น เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่มีคุณค่าในระดับที่สูงขึ้น

5) ควรต่อยอดผลการวิจัยพัฒนาแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติการเพื่อวัดผลและประเมินผลความสำเร็จและยกระดับสู่ความเป็นรูปธรรม