



ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม



โดย
นางสาวปณิตา สุขบท

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ADMINISTRATOR SKILLS AND THE IMPLEMENTATION OF CHILD
DEVELOPMENT CENTER UNDER THE LOCAL GOVERNMENT
ORGANIZATION IN NAKHON PATHOM PROVINCE



By
MISS Panita SUKKHABOT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2023
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม
โดย นางสาวปณิตา สุขขบท
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร
รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

630620044 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหาร, การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

นางสาว ปณิตา สุขบท: ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม 2) การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม จำนวน 118 ศูนย์ ผู้ให้ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์ละ 2 คน ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 236 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารตามแนวคิดของกริฟฟริน และการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านการบริหาร เวลา ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการวินิจฉัย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการตัดสินใจ และทักษะด้านการสื่อสาร

2) การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ภาพรวมและรายด้านในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

630620044 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : Administrator skills, The implementation of child development center

MISS Panita SUKKHABOT : ADMINISTRATOR SKILLS AND THE IMPLEMENTATION OF CHILD DEVELOPMENT CENTER UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN NAKHON PATHOM PROVINCE

Thesis advisor : Associate Professor Prasert Intarak, Ed.D.

The purposes of this research were to determine 1) Administrator skills of child development center under the local government organization in Nakhon Pathom province, 2) The implementation of child development center under the local government organization in Nakhon Pathom province and 3) The relationship between Administrator skills and the implementation of child development center under the local government organization in Nakhon Pathom province. The samples were 118 centers under the local government organization in Nakhon Pathom province. The 2 respondents in each center were; a center administrator and a teacher. There were 236 respondents. The research instrument was an opinionnaire about Administrator skills based on the concept of Griffin, and the implementation of child development center based on the standards for implement of child development center under the local government organization. The descriptive statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research found that:

1) Administrator skills of child development center under the local government organization in Nakhon Pathom province, as a whole and each aspect were at a high level, ranking from the highest to the lowest arithmetic mean; Time Management Skills, Conceptual skills, Diagnostic Skills, Technical skills, Interpersonal skills, Decision-making skills, Communication Skills.

2) The implementation of child development center under the local government organization in Nakhon Pathom province, as a whole and each aspect were at a high level, ranking from the highest to the lowest arithmetic mean; the management of child development center, the network of child development, the building environment and security, the personnel, the academic affairs and curricular activities, the participation and support.

3) The relationship between administrator skills and the implementation of child development center under the local government organization in Nakhon Pathom province was found correlated as a whole were at a medium level at .01 level of significance which was positive correlated.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความเมตตาจากรองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานคณะกรรมการ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และคณาจารย์ภาควิชาการบริหาร การศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาควิชาการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจในความเมตตา ให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนด้วยความใส่ใจจนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรณกฤษ ยอดสละ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงเดช สอนใจ ดร.ณัฐกฤษณ์ ภูมิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อมรชัย คหกิจโกศล และนางจรรยาพร ยอดแก้ว ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผู้วิจัยทดลองเครื่องมือเพื่อหาความเที่ยง ของเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลของงานวิจัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลซึ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับงานวิจัย ครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยจะไม่สามารถประสบความสำเร็จทางการศึกษาได้ถ้าปราศจากการสนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจอย่างดียิ่งจากครอบครัว คุณค่าแห่งความสำเร็จและความพยายามในครั้งนี้ ขอมอบแต่บิดา มารดา บุรพคณาจารย์และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน ที่ให้ความรู้อบรมสั่งสอน ด้วยความปรารถนาดีและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ปณิตา สุขบท

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	11
ข้อคำถามของการวิจัย.....	11
สมมติฐานการวิจัย.....	11
ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย.....	12
ขอบเขตของการวิจัย.....	15
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	17
ทักษะของผู้บริหาร.....	17
ความหมายของทักษะของผู้บริหาร.....	17
ความสำคัญของทักษะของผู้บริหาร.....	20
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร.....	23
การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	40

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	40
มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	45
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม.....	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	73
งานวิจัยภายในประเทศ	73
งานวิจัยต่างประเทศ	79
สรุป.....	82
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	83
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	83
ระเบียบวิธีวิจัย.....	84
แผนแบบการวิจัย	84
ประชากร	84
กลุ่มตัวอย่าง.....	85
ผู้ให้ข้อมูล	85
ตัวแปรที่ศึกษา.....	86
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	90
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	91
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	93
สรุป.....	94
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire).....	95

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม.....	97
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม.....	107
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม.....	124
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	126
สรุปผลการวิจัย.....	126
การอภิปรายผล.....	127
ข้อเสนอแนะ.....	136
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	137
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	138
รายการอ้างอิง.....	139
ภาคผนวก.....	145
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจ เครื่องมือวิจัย.....	146
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่า IOC.....	149
ภาคผนวก ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือ และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ.....	157
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire).....	160
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล.....	170
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เพื่อการวิจัย.....	176
ประวัติผู้เขียน.....	191

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).....	8
ตารางที่ 2 สาระสังเขปและนิยามปฏิบัติการสำหรับการวิจัยของมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 กระทรวงมหาดไทย.....	61
ตารางที่ 3 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอเมืองนครปฐม	65
ตารางที่ 4 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอนครชัยศรี	67
ตารางที่ 5 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอสสามพราน	68
ตารางที่ 6 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอกำแพงแสน.....	70
ตารางที่ 7 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอบางเลน.....	71
ตารางที่ 8 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอดอนตูม	72
ตารางที่ 9 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอพุทธมณฑล.....	72
ตารางที่ 10 ผู้ให้ข้อมูล.....	85
ตารางที่ 11 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire).....	96
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (X_{tot})	98
ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านเทคนิค (X_1)	99
ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_2)	100
ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3).....	101

ตารางที่ 16 คำชี้แจงสิทธิและหน้าที่ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านการวินิจัย (X_4)..... 102

ตารางที่ 17 คำชี้แจงสิทธิและหน้าที่ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านการสื่อสาร (X_5)..... 103

ตารางที่ 18 คำชี้แจงสิทธิและหน้าที่ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านการตัดสินใจ (X_6)..... 104

ตารางที่ 19 คำชี้แจงสิทธิและหน้าที่ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านการบริหารเวลา (X_7) 106

ตารางที่ 20 คำชี้แจงสิทธิและหน้าที่ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (Y_{tot})..... 107

ตารางที่ 21 คำชี้แจงสิทธิและหน้าที่ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_1)..... 108

ตารางที่ 22 คำชี้แจงสิทธิและหน้าที่ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร (Y_2)..... 110

ตารางที่ 23 คำชี้แจงสิทธิและหน้าที่ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_3)..... 113

ตารางที่ 24 คำชี้แจงสิทธิและหน้าที่ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Y_4)... 114

ตารางที่ 25 คำชี้แจงสิทธิและหน้าที่ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y_5). 120

ตารางที่ 26 คำชี้แจงสิทธิและหน้าที่ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Y_6) 123

ตารางที่ 27 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม 124

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย	14
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
แผนภูมิที่ 3 ทักษะที่จำเป็นในการบริหารกับระดับการบริหารในองค์กร	21
แผนภูมิที่ 4 ทักษะสำหรับผู้บริหาร 5 ทักษะ ตามแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake and Roe)	25
แผนภูมิที่ 5 แผนแบบการวิจัย.....	84



บทที่ 1

บทนำ

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 รวมทั้งการติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคน ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากหลายประการ เช่น ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังคงมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทย จากสภาวะการณ์และบริบทแวดล้อมล้วนมีผลกระทบต่อการพัฒนาของประเทศและยังส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้¹ ซึ่งปัจจัยหลักในการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยให้ก้าวสู่การพัฒนา คือความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ การศึกษาของประเทศเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถในการแข่งขัน จึงถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เพราะหากกำลังคนของประเทศมีความรู้ความเข้าใจในความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของคนในชาติ บริบทการแข่งขันของสังคมโลก และความยั่งยืนของการพัฒนา จะส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อันเกิดจากดัชนีชี้วัดด้านเศรษฐกิจ ด้านการสนับสนุนของภาครัฐ ด้านความสะดวกในการทำธุรกิจและโครงสร้างพื้นฐาน

¹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560), ค-ง.

เพื่อการพัฒนาประเทศนั้นสูงขึ้นตามไป² ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับความพร้อมในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ปัจจัยที่ต้องทำให้ปฏิรูปการศึกษา คือ เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ นำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ดังนั้นจึงต้องเตรียมบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถในการปรับตัวให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างรู้เท่าทัน มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนต้องก้าวทันกับสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป³

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก จากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และแรงกดดันจากภายใน จากสภาพการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว นอกจากนี้ ระบบการศึกษายังมีปัญหาหลายประการที่เกิดจากระบบคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา กฎ ระเบียบ และการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งการดำเนินการจัดการศึกษาที่ไม่สนองตอบเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ⁴ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง ดังนั้นการจะพัฒนาประเทศชาติได้นั้นต้องพัฒนาประชาชน โดยให้การศึกษาเพื่อให้คนในชาติมีคุณภาพตามที่ต้องการ การจัดการศึกษาจึงต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม⁵ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการระบบการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญใน

² ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2560), 412.

³ เรื่องเดียวกัน, 175.

⁴ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579** (กรุงเทพฯ: พรึททวนกราฟฟิค จำกัด, 2560), 67.

⁵ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา** พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2560), 176.

ด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร⁶ ซึ่งการบริหารและการจัดการศึกษาของภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และสถานศึกษาที่บริหารและการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ทักษะการบริหารพื้นฐานที่จำเป็นและเทคนิคการบริหารทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ⁷ และผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคที่สภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) ได้เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยหลักและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของไทย นโยบายประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาลที่ต้องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศด้วยนวัตกรรม ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องใช้การศึกษา 4.0 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบทำให้สภาพแวดล้อมภายใน (Internal environment) ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียน การเรียนรู้ ครู เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย⁸ ซึ่งการจัดการศึกษาปฐมวัยและการพัฒนาเด็กช่วงปฐมวัยถือเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญสูงสุดในการวางรากฐานการพัฒนาคอนให้มีความสมบูรณ์ โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ และสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ การศึกษา และสวัสดิการสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้บริบทของประเทศที่เปลี่ยนแปลงหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และวรรคสอง รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย⁹ และ

⁶ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา (กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2561), 16.

⁷ ทรงพล เจริญคำ, หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 10 (กรุงเทพฯ: โอ เอส พรินติ้งเฮ้าส์, 2562), 1-3.

⁸ สุกัญญา แซ่มซ้อย, การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562), 9.

⁹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (กรุงเทพฯ: พรินทรวรรณกราฟฟิค จำกัด, 2562), ข.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับ ตามความพร้อม ความเหมาะสม ความต้องการภายในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาปฐมวัยให้จัดในสถานศึกษาตาม มาตรา 18 (1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อน เกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการ พิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี สิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและ ความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความ พร้อมและมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานรวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนในการจัด การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น¹⁰ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ได้กำหนดหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการจัดระบบบริการ สาธารณะ¹¹ ซึ่งการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือเป็นการบริการสาธารณะอย่างหนึ่ง ภายใต้ การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้เด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั่วประเทศ โดยการ ส่งเสริมให้ครู ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก อย่างเหมาะสมกับวัยให้ครอบคลุม ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ไปพร้อมกัน โดยมีปัจจัยพื้นฐาน เช่น สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องเล่นส่งเสริมพัฒนาการเด็กที่ต้อง สนองต่อพัฒนาการในแต่ละด้านอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ¹²

¹⁰ "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 6-13.

¹¹ "พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 114 ก (17 พฤศจิกายน 2542): 53.

¹² สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น, **คู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2560), 7-8.

สภากรรมการดำเนินงานด้านเด็กปฐมวัยของประเทศไทย มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันหลายหน่วยงาน โดยหน่วยงานหลักที่ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง 4 กระทรวงหลัก ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงหน่วยงานอื่นที่มีการดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกระทรวงยุติธรรม เนื่องจากเด็กปฐมวัยเป็นวัยที่เริ่มต้นตั้งแต่ปฏิสนธิในครรภ์มารดาจนถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์หรือก่อนเข้าชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งเป็นช่วงวัยที่เด็กต้องได้รับการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการจากครอบครัวเป็นหลัก แต่จากสภาพลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันทำให้โครงสร้างของสถาบันครอบครัวเปลี่ยนแปลงอย่างมาก พ่อแม่ส่วนใหญ่ไม่สามารถเลี้ยงดูลูกด้วยตัวเอง โดยเฉพาะเด็กในช่วง 0-2 ปี ได้รับการเลี้ยงดูหลากหลายรูปแบบตามสภาพของแต่ละครอบครัว และมีการใช้บริการสถานพัฒนาเด็กหรือบริการรูปแบบอื่น ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัยาศัยที่อยู่ในกำกับของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งคุณภาพของสถานที่ บริการ อาหาร การกระตุ้นพัฒนาการและคุณภาพของผู้ดูแล รวมถึงระดับความร่วมมือของพ่อแม่ ผู้ปกครองและครอบครัวในการพัฒนาเด็ก¹³ การพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงเป็นรากฐานที่มีผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของคนตลอดชีวิตและเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุด กล่าวคือเด็ก เยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพดี มีความสามารถเรียนรู้ ทำงานได้เก่ง และเป็นพลเมืองดีที่จะนำสู่ความสำเร็จในสังคมที่ท้าทายในศตวรรษที่ 21 ต้องได้รับโอกาสการพัฒนาอย่างรอบด้านในช่วงปฐมวัย แต่คุณภาพของเด็กปฐมวัยยังเป็นจุดอ่อนที่เข้าชั้นวิกฤตของประเทศไทยที่จำเป็นต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน รัฐและทุกภาคส่วน พ่อแม่ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชน สังคม บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ครู/ผู้ดูแลเด็ก โรงเรียน องค์กรท้องถิ่นทุกระดับ บุคลากรพัฒนาสังคมทั้งภาครัฐ เอกชนภาคศาสนาและภาคธุรกิจ จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของช่วงปฐมวัย ตระหนักในพันธกิจและลงมือช่วยกันทำให้เด็กปฐมวัยมีโอกาสพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในภาวะแวดล้อมที่ปลอดภัย ปัจจุบันประเทศไทยมีเด็กปฐมวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปี ที่มีพัฒนาการไม่สมวัยเป็นจำนวนมาก นับเป็นวิกฤตร้ายแรงต่อการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างประเทศให้เจริญรุ่งเรือง มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในสภาพสังคมที่บิดา มารดาและผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความจำเป็นต้องพาเด็กปฐมวัยไปรับบริการการดูแลและพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ที่มีคุณภาพแตกต่างกันมากระหว่างกลุ่มมีโอกาสกับกลุ่มด้อยโอกาส ระหว่างการจัดการศึกษา

¹³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564-2570 (กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด, 2562), 1-2.

เร่งเรียนจนเครียดกับแบบละเอียดความเอาใจใส่ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วน ทั้งจากมุมมองของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์และการปฏิรูปการศึกษา¹⁴ ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีการจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก ซึ่งนับเป็นหน่วยงานสำคัญที่ดูแลการจัดการศึกษาปฐมวัยของประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในความรับผิดชอบทั้งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและรับถ่ายโอนจากส่วนราชการอื่น และเพื่อยกระดับการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพยิ่งขึ้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมถึงสนับสนุนส่งเสริมให้ใช้มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นมาตรฐานสำหรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รวมถึงเป็นการยกระดับการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ¹⁵ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาจะดีหรือไม่ขึ้นกับผู้บริหารเป็นหลักสำคัญ ผู้บริหารทางการศึกษาต้องเป็นทั้งจุดตั้งต้นและเป็นผู้ผลักดันการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการศึกษาที่แท้จริง แม้กระทั่งตัวผู้บริหารเองยังต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้ก้าวหน้าและนำพาสถานศึกษาให้ก้าวตามไปด้วย โดยจะต้องพัฒนาคุณลักษณะและทักษะที่สอดคล้องกับผู้เรียน เพื่อรับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทำทนายและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและผู้เรียน เพื่อให้เกิดการร่วมมือในการเรียนรู้ คิดค้น สร้างสรรค์ และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้จนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมได้¹⁶ ทักษะในการบริหารจึงมีความสำคัญอยู่เสมอ แต่ความท้าทายในการตอบสนองต่อสภาวะความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน คือ

¹⁴ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2562), 1-3.

¹⁵ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564-2570** (กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2562), 5-6.

¹⁶ ลอยด์ แบร์ด, **ทักษะการเป็นผู้นำ**, แปลจาก Harvard Business Review Press : Pocket Mentor Series Leading People, แปลโดย ไพโรจน์ บาลัน (กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2562), 99.

การกำหนดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่พิเศษของตน การเพิ่มพูนทักษะในการบริหารและการเป็นผู้นำเพื่อการบรรลุเป้าหมาย¹⁷ ซึ่งถูกมองสำคัญในการได้รับประโยชน์สูงสุดจากการบริหาร คือการประสานสิ่งต่างๆ ในองค์กรเข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการวางแผนอย่างบูรณาการ¹⁸ ดังนั้นผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตัวเองและหัวใจสำคัญคือการบริหารงาน ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งงานจะสำเร็จได้นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการทำงานร่วมกันของหลายฝ่าย ซึ่งทักษะที่ผู้บริหารยุคใหม่ควรมี คือทักษะเชิงเทคนิคความรู้ (Hard Skill) เช่น ทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skill) ทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) เช่น แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) และทักษะการสร้างทัศนคติเชิงบวก (Meta Skill) เช่น การรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-Awareness) การยืดหยุ่นทางความคิด (Resilience)¹⁹

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยหลักในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือทักษะการบริหารของผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะการบริหารจัดการสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และสามารถใช้เทคนิคการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัญหาของการวิจัย

ในปี 2558 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรกของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเป็นการชี้ทิศทางพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวม จากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

¹⁷ ลอยด์ แบร์ด, **ทักษะการเป็นผู้นำ**, แปลจาก Harvard Business Review Press : Pocket Mentor Series Leading People, แปลโดย ไพโรจน์ บาลัน (กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2562), 19.

¹⁸ เรื่องเดียวกัน, 39.

¹⁹ จ็อบส์ ดีปี, หัวใจของงานบริหาร คืออะไร? รวมทักษะสำคัญของการเป็นผู้บริหารยุคใหม่, เข้าถึงเมื่อ 24 มกราคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/งานบริหารคือ>.

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ารับการประเมิน จำนวน 19,480 ศูนย์ จาก 61 จังหวัด โดยมีผลการประเมินในระดับ ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุงและต้องปรับปรุงเร่งด่วน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ผลการประเมิน	จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์)	คิดเป็นร้อยละ
ดีมาก	296	1.52
ดี	7,647	39.26
พอใช้	9,562	49.06
ต้องปรับปรุง	1,671	8.58
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	304	1.56

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน จำนวน 304 แห่ง ในมาตรฐาน 2 ด้าน 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตัวบ่งชี้ที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วน มี 1 ตัวบ่งชี้ และมาตรฐานด้านบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตัวบ่งชี้ที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วน มี 6 ตัวบ่งชี้²⁰ และพบว่าผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน จำนวน 3 แห่ง ในมาตรฐานด้านคุณภาพครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตัวบ่งชี้ที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วน ได้แก่ ประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ และในมาตรฐานด้านบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตัวบ่งชี้ที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วน ได้แก่ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษาและประสิทธิผลของระบบการประกันคุณภาพภายในด้าน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ผู้บริหารควรเข้ามาเป็นผู้นำในการดำเนินการพัฒนาด้านการบริหารจัดการศึกษาและระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และควรจัดโครงสร้างองค์กรและบริหารงานให้เป็นระบบโดยใช้ระบบ

²⁰ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, “หนังสือด่วนที่สุด ที่ มท 0816.4/ว2236,” 20 ตุลาคม 2560.

บริหารคุณภาพ PDCA²¹ จะเห็นได้ว่ามาตรฐานด้านบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหลายตัวบ่งชี้ที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ทักษะของผู้บริหารซึ่งจำเป็นจะต้องมีทักษะหลายด้านเพื่อบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

จากการลงพื้นที่แสวงหาข้อเท็จจริงของสำนักตรวจสอบหน้าที่ของรัฐ โดยการมอบหมายของผู้ตรวจการแผ่นดินที่ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาการจัดการศึกษาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภูมิภาคต่างๆ และได้รับทราบปัญหาการจัดการศึกษาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงาน ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาเด็กเล็กที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีการประเมินคุณภาพครูผู้สอนประจำปี ปัจจุบัน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประเมินตนเองโดยการกรอกแบบฟอร์มเพื่อประเมินตนเองและการประเมินคุณภาพจากภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เฉพาะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้าร่วมโครงการเท่านั้น 2) ด้านบุคลากร พบว่าครูผู้สอนไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษาด้านปฐมวัยโดยตรง และจำนวนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็ก 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย พบว่าสภาพอาคารชำรุดทรุดโทรมขาดงบประมาณดำเนินการก่อสร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มั่นคงแข็งแรง อาคารสถานที่มีลักษณะแออัด คับแคบ ไม่ถูกสุขลักษณะ และไม่มีมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมหลักสูตร ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสื่อการเรียน การสอน ไม่มีการกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ปกครอง ทำให้การมีส่วนร่วมของชุมชนในการสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีประสิทธิภาพ และ 6) ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ขาดการส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ให้มีศักยภาพ ขาดการเสริมสร้าง

²¹ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), “รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554 -2558) การศึกษาปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองกระพุ่ม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดสำโรง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นมะขาม,”

ความเข้มแข็ง ในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้สอน ครูผู้ดูแลเด็ก ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการศึกษาและพัฒนาเด็กของเครือข่าย ศูนย์พัฒนาเด็กอย่างเหมาะสม การคัดเลือกคณะกรรมการเครือข่ายเป็นระบบอุปถัมภ์²²

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม เป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางสังคม สภาพแวดล้อมและบริบทของสังคมในจังหวัดนครปฐม จึงแตกต่างกันในด้านการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคณะผู้บริหารท้องถิ่นของแต่ละท้องถิ่นที่จะมีความสามารถและรอบรู้ในแต่ละด้านแตกต่างกันไป ส่งผลให้มีความสำคัญและความจำเป็นในการนำนโยบายด้านการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของผู้บริหารแต่ละคณะไปสู่การปฏิบัติได้แตกต่างกันไปด้วย และส่งผลให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความไม่เท่าเทียมกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและเป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อให้ผู้ปกครองมีความเชื่อถือ และไว้วางใจในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนการบริหารจัดการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทักษะของผู้บริหารในด้านงาน ด้านความคิดรวบยอด ด้านการสื่อสาร รวมถึงด้านการตัดสินใจจะเป็นปัจจัยหลักในการบริหารจัดการและมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการส่งเสริมสนับสนุนและด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้ครูและผู้ปกครองได้อย่างดี จากผลการประเมินและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม

²² สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, ปัญหาการจัดการศึกษาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, เข้าถึงเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.ombudsman.go.th/new/> ปัญหาการจัดการศึกษาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อทราบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับใด
2. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับใด
3. ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นการตรวจสอบตามข้อคำถามของการวิจัยและให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง
2. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง
3. ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้กล่าวว่า องค์กระบวนเปิดจะประกอบด้วยระบบย่อยสามส่วน ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก และองค์ประกอบทั้งสามส่วนจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ส่วนที่หนึ่งคือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากสิ่งแวดล้อม ส่วนที่สองคือ กระบวนการแปลงสภาพ (Transformation process) ซึ่งเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต และส่วนที่สาม คือ ผลผลิต (Outputs) ที่ได้จากกระบวนการแปลงสภาพ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ทั้งภายในและภายนอก และผลผลิตจะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ไปยังปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปลงสภาพเพื่อการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น²³ ในการบริหารสถานศึกษาให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในด้านการบริหารและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีทักษะทางการบริหารที่จะช่วยให้อุทิศบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้ เดรกและโรว์ (Drake and Roe) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นในการบริหาร 5 ทักษะ โดยมีทักษะพื้นฐานตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz) 3 ทักษะ และเพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นอีก 2 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive skill) 2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Education and instruction skill) 4) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) 5) ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills)²⁴ ลูเซียร์และคิมบอล (Lussier and Kimball) ได้เสนอทักษะในการบริหารที่สามารถช่วยพัฒนาองค์กรและเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) 2) ทักษะส่วนบุคคล (People skills) 3) ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) 4) ทักษะแนวคิด (Conceptual skills) และ 5) ทักษะการตัดสินใจ (Decision-making skills)²⁵

²³ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational administration: Concepts and practices**, 7th ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2022), 25.

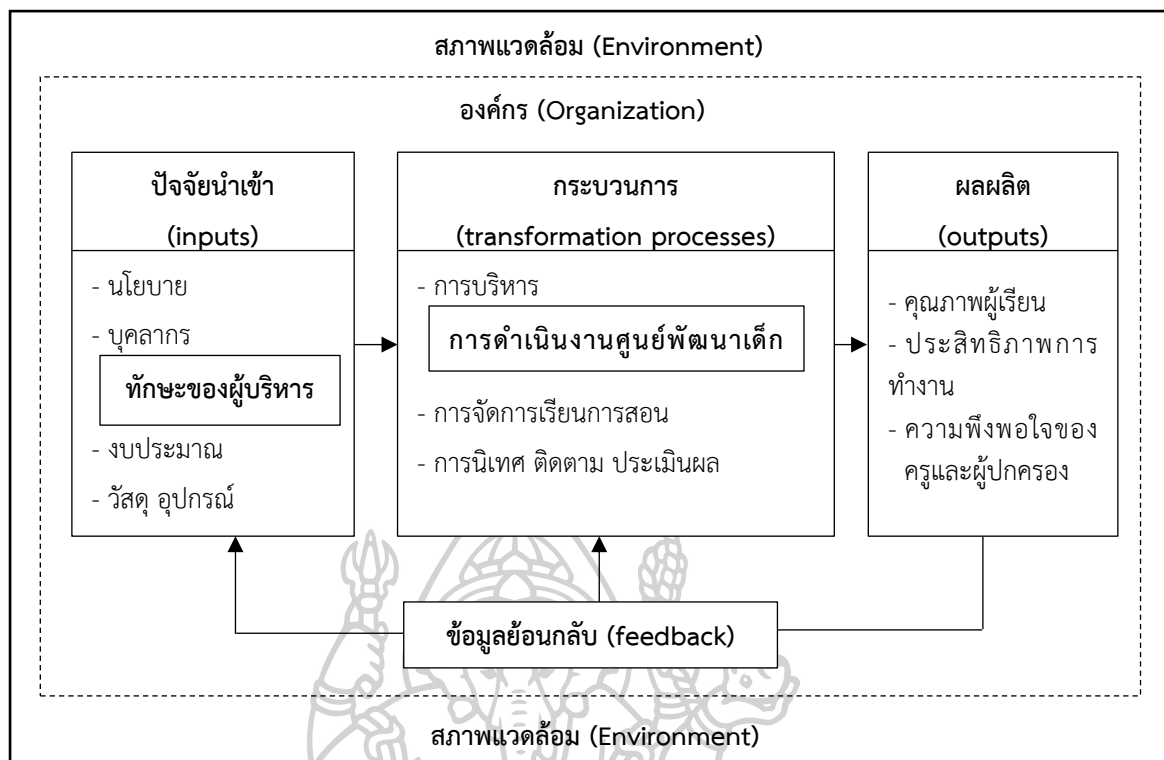
²⁴ Thelbert L. Drake and Willam H. Roe, **The Principalsip**, 6th ed. (New York: Macmillan, 2003), 29-30..

²⁵ Robert N. Lussier and David C. Kimball, **Applied sport management skills**, 3rd ed. (Washington D.C.: Sheridan Books Press, 2014), 8-10.

เช่นเดียวกันกริฟฟิน (Griffin) ได้เสนอทักษะของผู้บริหารที่สำคัญในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ทักษะ โดยมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการบริหารตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz) 3 ทักษะ และเพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นอีก 4 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) 4) ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) 5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills) 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ (Decision-making skills) และ 7) ทักษะด้านการบริหารเวลา (Time Management Skills)²⁶ ส่วนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางการดำเนินการตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. 2559 โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สามารถส่งเสริมและพัฒนาให้เด็กปฐมวัยภายในท้องถิ่นมีพัฒนาการสมบูรณ์ตามวัยครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา และมีความพร้อมในการเข้าศึกษาต่อในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป รวมทั้งสามารถให้บริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัยอายุ 2 - 5 ปี ได้อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่และเจตนารมณ์ของรัฐบาล มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. 2559 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย²⁷ จากแนวคิดทักษะของผู้บริหารและการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำเสนอเป็นขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุป ดังที่แสดงในภาพแผนภูมิที่ 1

²⁶ Ricky w. Griffin, **Fundamentals of Management**, 8th ed. (Canada: Nelson Education, 2015), 7-9.

²⁷ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2559), 2-77.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and practices**, 7th ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2022), 25.

: Ricky w. Griffin, **Fundamentals of Management**, 8th ed (Canada: Nelson Education, 2015), 7-9.

: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2559), 2-77.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษา ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ ทักษะของผู้บริหารตามแนวคิดของกริฟฟิน (Griffin) ซึ่งได้เสนอทักษะของผู้บริหารที่สำคัญในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการวินิจฉัย 5) ทักษะด้านการสื่อสาร 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ และ 7) ทักษะด้านการบริหารเวลา สำหรับตัวแปรตามที่ศึกษาคือ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 ประกอบด้วยมาตรฐาน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังที่แสดงในภาพแผนภูมิที่ 2

ทักษะของผู้บริหาร (X_{tot})	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_{tot})
1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills: X_1)	1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_1)
2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills: X_2)	2. ด้านบุคลากร (Y_2)
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills: X_3)	3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และ ความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_3)
4. ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills: X_4)	4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Y_4)
5. ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills: X_5)	5. ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y_5)
6. ทักษะด้านการตัดสินใจ (Decision-making skills: X_6)	6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Y_6)
7. ทักษะการบริหารเวลา (Time Management Skills: X_7)	

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Ricky w. Griffin, **Fundamentals of Management**, 8th ed (Canada: Nelson Education, 2015), 7-9.

: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2559), 2-77.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำไว้ดังนี้

ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะตามแนวคิดของกริฟฟริน (Griffin) 7 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการวินิจฉัย 5) ทักษะด้านการสื่อสาร 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ และ 7) ทักษะด้านการบริหารเวลา

การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 กระทรวงมหาดไทย จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม หมายถึง สถานศึกษาประเภทหนึ่งที่ทำให้การอบรมเลี้ยงดูเด็กอายุระหว่าง 2 - 5 ปี จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม จำนวน 163 แห่ง

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและวรรณกรรม ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทักษะของผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีทักษะทางการบริหาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจให้กลายเป็นการกระทำและสามารถกระทำสิ่งนั้นให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของทักษะของผู้บริหาร

ทักษะของผู้บริหาร ประกอบด้วยคำสองคำ คือ “ทักษะ” กับ “ผู้บริหาร” ซึ่งแต่ละคำได้นักวิชาการหลายท่านให้ไว้ดังนี้

ฮอลย์ อิงลิช และ สเตฟฟี (Hoyle, English and Steffy) ให้ความหมายว่า ทักษะ (skill) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจการบริหารงานที่เกิดมาจากการสังเคราะห์ความรู้ด้วยตนเอง²⁸

กริฟฟิน (Griffin) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ชุดหรือกลุ่มของหน้าที่ผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เชิงข้อมูล และเชิงการตัดสินใจเพื่อกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเพื่อให้ได้ประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

²⁸ John R. Hoyle, Fenwick W. English, and Betty E. Steffy, **Skills for Successful 21st Century School Leaders** : Standards for Peak Performers (Virginia American Association of School Administrators, 1998), 9.

บุคคล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการวินิจฉัย ทักษะ ด้านการสื่อสาร ทักษะด้าน การตัดสินใจ และทักษะด้านการบริหารเวลา²⁹

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้กระทำ³⁰

เฮย์ตัน (Hayton) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง เป็นความสามารถ ในการปฏิบัติตามนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบและจัดการให้การทำงานเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการวางกลยุทธ์และการตอบสนอง เชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของประสิทธิภาพและการเจริญเติบโต³¹

เวทเทนและคาเมรอน (Whetten and Cameron) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการกำหนดลักษณะการจัดการที่แตกต่างจากลักษณะการจัดการประเภท อื่น การจัดการพฤติกรรม ไม่ใช่คุณลักษณะบุคลิกภาพหรือแนวโน้มไหวพริบ เป็นรูปแบบการจัดการ ประกอบด้วยชุดความสามารถของการกระทำที่สามารถระบุตัวบุคคลได้ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่แน่นอน ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นความสามารถนี้ได้ซึ่งแตกต่างจากคุณลักษณะที่เป็นจิตใจเพียงอย่างเดียวหรือ ฝังอยู่ในบุคลิกภาพ ซึ่งที่คนที่มีรูปแบบและบุคลิกที่แตกต่างกันอาจใช้ความสามารถที่แตกต่างกัน ออกไป แต่มีชุดความสามารถหลักของคุณลักษณะที่สังเกตได้ในประสิทธิภาพที่เกิดขึ้น³²

มัทนา วัฒนอมศักดิ์ ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถ ความ ชำนาญของผู้บริหารในการทำกิจกรรมหรือภาระงานต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ เครื่องใช้และเทคโนโลยีในการทำงาน ความสามารถในการบริหารเวลา ความสามารถในการวางแผน

²⁹ Ricky W. Griffin, **Management principles and practices**, 11th ed. (Canada: Nelson Education Press, 2013), 11-13.

³⁰ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, **ภาวะผู้นำร่วมสมัย**. (กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, 2557), 11.

³¹ James, Hayton., **Department for Business Innovation and Skills**. 1st ed. (London: Warwick Business Press, 2015), 14.

³² David, A. Whetten., and Kim, S. Cameron., **Developing management skills**. 9th ed. (Washington D.C.: Pearson Education Press, 2016), 9.

กำหนดเป้าหมาย ทิศทางและวิสัยทัศน์ ความสามารถในการสอนงานและชี้แนะแนวทางการทำงาน เป็นต้น³³

สุนทร โคตรบรรเทา ให้ความหมายว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำเนินการในการนำนโยบายไปปฏิบัติและทำสิ่งให้ถูกต้อง โดยพยายามหาทางแก้ไขปัญหาในกิจกรรมประจำในองค์กร³⁴

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหาร (Administrator) หมายถึง ผู้รับผิดชอบดำเนินการขององค์กรเพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานตามที่กำหนด³⁵ และได้ให้ความหมายว่า ทักษะ (skill) หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นทักษะพิสัยด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคมที่เกิดขึ้นจากการฝึกหรือการกระทำบ่อย ๆ เช่น ครุมีทักษะการใช้คำถาม การนำเข้าสู่บทเรียน การใช้สื่อการสอน นักเรียนมีทักษะ การฟัง พูด อ่าน เขียน การคิดคำนวณ หรือทักษะทางสังคม³⁶

ยาเป็น เรื่องจรรยาสุรี ให้ความหมายว่า ผู้บริหาร (Administrator) หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ใช้ในกิจการของรัฐ³⁷

พจนานุกรมเคมบริดจ์ ได้ให้ความหมาย ทักษะ (Skill) ว่า “An ability to an do activity or job well, especially Because you have practiced it” ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำงานใดๆ ได้ดี เพราะได้รับการฝึกฝนมาแล้ว³⁸

³³ มัทนา วัฒนอมศักดิ์, **ทักษะและความรู้ที่จำเป็นตามความเห็นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา** (นครปฐม: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 8.

³⁴ สุนทร โคตรบรรเทา, **ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)** (กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, 2560), 20.

³⁵ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2564), 18.

³⁶ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2564), 622.

³⁷ ยาเป็น เรื่องจรรยาสุรี, **ความหมายของผู้เ้า**, เข้าถึงเมื่อ 22 มกราคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://kroobannok.com/blog/20427>.

³⁸ Cambridge Dictionary, **Meaning of skill in English**, accessed January 22, 2023, available from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/skill>.

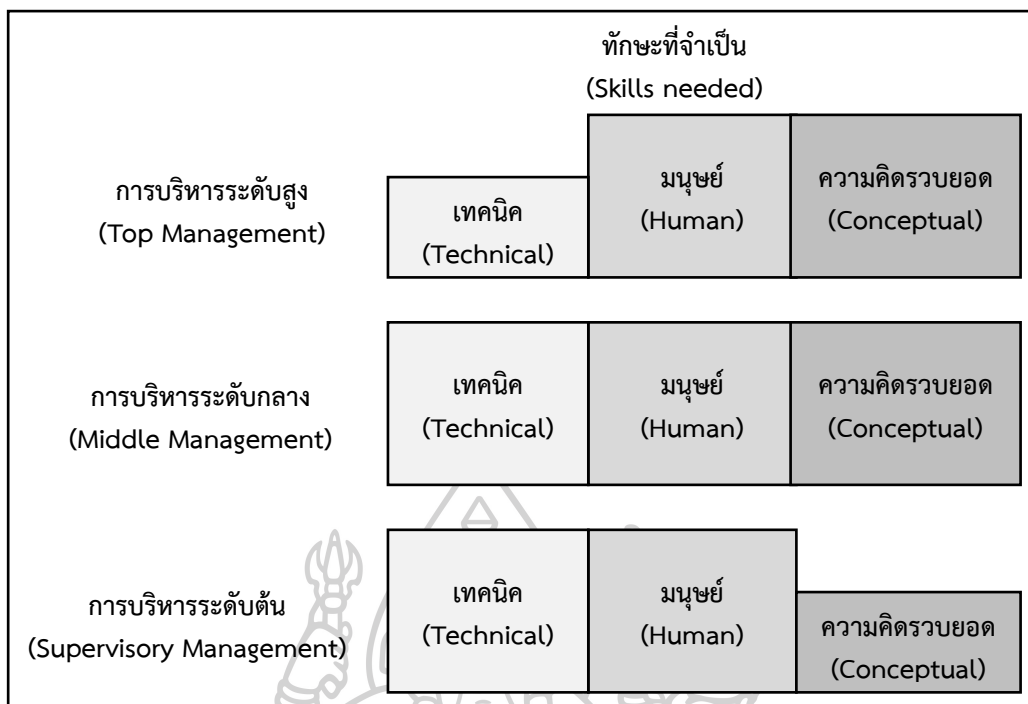
จากความหมายทักษะของผู้บริหารดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงานขององค์กรให้ได้ ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างชาญฉลาด คุ่มค่า และมีการตัดสินใจที่ถูกต้องในการดำเนินงานให้สำเร็จ

ความสำคัญของทักษะของผู้บริหาร

จากภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อในหลายด้าน ทั้งด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาที่ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ทำให้มีการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา ในรูปแบบการเรียนผ่านสื่อออนไลน์จากเดิมเรียนในชั้นเรียน และมีการวางแผนการจัดการเรียน การสอนให้มีคุณภาพและตามความเหมาะสมกับภาวะการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารได้นั้น จะต้องมีทักษะทางการบริหารด้วย นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึง ความสำคัญของทักษะของผู้บริหาร ดังนี้

นอร์ทเฮาส์ (Northouse) ได้กล่าวว่า ทักษะจำเป็นพื้นฐานสำหรับผู้บริหารตามความคิดของ แคทซ์ (Katz) ทั้ง 3 ทักษะ มีความสำคัญแตกต่างกันขึ้นอยู่กับโครงสร้างการบริหารในระดับที่แตกต่างกันขององค์กร สำหรับผู้บริหารระดับต้น ทักษะด้านเทคนิคจะมีความสำคัญมากที่สุด สำหรับผู้บริหาร ระดับกลางจะต้องมีทักษะทั้งสามด้าน และสำหรับผู้บริหารระดับสูงทักษะด้านความคิดรวบยอดจะมีความสำคัญมากที่สุด เพราะผู้บริหารระดับสูงต้องพบกับหลากหลายปัญหา ทำให้ผู้บริหารระดับสูง ต้องเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหาเมื่อพบเจอปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ แต่อย่างไรก็ตามทักษะบางอย่างมีความสำคัญมากกว่าทักษะอื่น ๆ³⁹ ซึ่งความสำคัญของทักษะที่จำเป็นในการบริหารกับระดับ การบริหารในองค์กรแสดงในแผนภูมิที่ 3

³⁹ Peter G. Northouse, **Leadership: Theory and practice**, 7th ed. (California: Sage Publications, 2015), 46-47.



แผนภูมิที่ 3 ทักษะที่จำเป็นในการบริหารกับระดับการบริหารในองค์กร

ที่มา : Peter G. Northouse, **Leadership : Theory and practice**, 7th ed. (California : Sage Publications, 2015), 46.

กริฟฟิน (Griffin) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องใช้ทักษะการจัดการขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกัน เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะที่สำคัญที่สุด ได้แก่

- 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills)
- 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)
- 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills)
- 4) ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills)
- 5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills)
- 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ (Decision-making skills)
- 7) ทักษะด้านการบริหารเวลา (Time Management Skills)⁴⁰

⁴⁰ Ricky w. Griffin, **Fundamentals of Management**, 8th ed. (Canada: Nelson Education, 2015), 7-9.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ได้กล่าวว่า ทักษะมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการทำงานในปัจจุบัน และอนาคตของผู้บริหารทุกระดับชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้บริหารต้องเร่งพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการวินิจฉัย ทักษะด้านการสื่อสารและทักษะด้านการตัดสินใจเพื่อให้พร้อมรับมือกับความซับซ้อนในการบริหารองค์การที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์การต่อไป⁴¹

สุกัญญา แซ่มซ้อย ได้กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เพิ่มเติมจากทักษะทั่วไป เนื่องจากเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลคือการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Innovative school) ซึ่งทักษะสำคัญที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative thinking skills) ประกอบด้วย

- 1) การใส่ใจในรายละเอียด
- 2) การจินตนาการและถ่ายทอดจินตนาการ
- 3) การลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง
- 4) การร่วมมือในการสืบค้น
- 5) การสร้างแบบจำลองทางความคิดหรือนวัตกรรม⁴²

แบร์ต (Baird) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันมีผู้บริหารหรือผู้นำจำนวนน้อยที่ยังคงใช้อำนาจบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการในการออกคำสั่งและควบคุม สำหรับผู้บริหารและผู้นำยุคใหม่จะสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้กับผู้คน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งในการที่จะมีอิทธิพลและสร้างแรงจูงใจได้นั้นจำเป็นต้องมีทักษะต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ทักษะในการสื่อสารที่จะทำให้สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ
- 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จะสามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อสารออกมาจริง ๆ
- 3) ทักษะในการคลี่คลายความขัดแย้งเพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

⁴¹ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา (กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2561), 34.

⁴² สุกัญญา แซ่มซ้อย, การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562), 109-112.

4) ทักษะในการเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้

5) ทักษะในการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้คนเชื่อและพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน⁴³

ฮาร์วาร์ด บิซิเนส รีวิว เพลส (Harvard Business Review Press) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของผู้บริหารจะถูกลบออกจากความสำเร็จของทีม ไม่ใช่เพียงความสำเร็จของตัวเอง ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างผลลัพธ์ให้เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะที่แตกต่างไปจากเดิมโดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ พลังของผู้ร่วมทีม และความรู้ในการปฏิบัติงานยังคงมีความสำคัญสิ่งที่สำคัญและจำเป็นคือการพัฒนาตนเองให้เทียบพร้อมด้วยทักษะในการเพิ่มประสิทธิผลตลอดจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คนรอบข้างได้มากยิ่งขึ้นและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์และสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรได้⁴⁴

จากความสำคัญของทักษะของผู้บริหารดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกัน เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการวินิจฉัย ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการตัดสินใจ และทักษะด้านการบริหารเวลา เป็นต้น

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร

การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนปรารถนา แต่ไม่ใช่ผู้บริหารทุกคนจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางนั้นได้ เนื่องจากความสามารถทางการบริหารที่แตกต่างกันของผู้บริหารทำให้ได้ผลลัพธ์ขององค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น การนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องอาศัยทักษะการบริหารที่หลากหลาย เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารสามารถเรียนรู้และพัฒนา

⁴³ ลอยด์ แบร์ด, **ทักษะการเป็นผู้นำ**, แปลจาก Harvard Business Review Press : Pocket Mentor Series Leading People, แปลโดย ไพโรจน์ บาลัน (กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2562), 17-19.

⁴⁴ ฮาร์วาร์ด บิซิเนส รีวิว เพลส, **คัมภีร์ผู้บริหาร**, แปลจาก Harvard Business Review Manager's Handbook, แปลโดย คมกฤษ จงบุญวัฒนา (กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2564), 7-8.

ทักษะทางการบริหารได้จากประสบการณ์ การฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ⁴⁵ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของทักษะของผู้บริหาร ดังนี้

เดรกและโรว์ (Drake and Roe) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นในการบริหาร 5 ทักษะ โดยมีทักษะพื้นฐานตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz) 3 ทักษะ และเพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นอีก 2 ทักษะ ได้แก่

1) ทักษะความรู้ความคิด (cognitive skills) คือความรู้ความชำนาญในการใช้ความรู้ความคิด สติปัญญาและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะให้สูงขึ้น

2) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) คือความสามารถและความชำนาญ เชี่ยวชาญ กิจกรรมเฉพาะทาง มีความคล่องแคล่วในวิธีการ การใช้เครื่องมือและเทคนิคต่างๆ ในการทำกิจกรรม เพื่อผลสำเร็จของงาน โดยสามารถชี้แนะและแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational and instructional skills) คือความสามารถในการเป็นผู้นำทางการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจทางการเรียนการสอน เป็นบุคคลสำคัญทางด้านวิชาการและเป็นผู้มีภูมิรู้ที่ดี

4) ทักษะด้านมนุษย (human skills) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ สร้างพลังแห่งการทำงานร่วมกันของทีมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5) ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills) คือ ความสามารถในการประสานสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน และสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ของงานส่วนต่างๆ ในองค์กร และเข้าใจการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้⁴⁶ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 4

⁴⁵ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา* (กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2561), 30.

⁴⁶ Thelbert L. Drake and Willam H. Roe, *The Principalsip*, 6th ed. (New York: Macmillan, 2003), 29-30.



แผนภูมิที่ 4 ทักษะสำหรับผู้บริหาร 5 ทักษะ ตามแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake and Roe)

ที่มา : Thelbert L. Drake and William H. Roe, **The Principship**, 6th ed. (New York: Macmillan, 2003), 29-30.

ลูเชียร์และคิมบอล (Lussier and Kimball) ได้เสนอทักษะในการบริหารที่สามารถช่วยพัฒนาองค์กรและเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารต้องพัฒนาและฝึกฝนทักษะการจัดการให้มีความแข็งแกร่งอย่างสม่ำเสมอ ประกอบด้วย 5 ทักษะ มีรายละเอียดดังนี้

1) ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) คือ ความสามารถในการใช้วิธีการและเทคนิคในการทำงาน เช่น เมื่อผู้จัดการทำงานกับงบประมาณจำเป็นต้องมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ อีกทั้งยังมีความรู้ด้านการบัญชีควบคู่กันไปอีกด้วย เนื่องจากทักษะทางเทคนิคเป็นทักษะเฉพาะด้านที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละงาน

2) ทักษะส่วนบุคคล (People skills) คือ ความสามารถในการทำงานให้เข้าได้ดีกับผู้คน ความต้องการความสัมพันธ์อันดีเพื่อนมากกว่าความสัมพันธ์ที่เป็นแบบผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความล้าสมัยไปแล้ว พนักงานไม่เพียงแต่ต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นฝ่ายสนับสนุนให้กับผู้บริหารและทุกคนภายในองค์กรได้อีกด้วย

3) ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) คือ ความสามารถในการทำงานให้เข้ากับผู้คนได้ดีและแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติที่ออกมาเป็นรูปธรรมมากที่สุด หากไม่มีทักษะการสื่อสารนี้ผู้บริหารจะไม่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในทีมหรือมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพได้ การทำงานของบุคคลภายในทีมจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี เพื่อช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงเป็นไปด้วยดี ผู้บริหารสามารถพัฒนาและใช้ทักษะนี้ในการจัดการความขัดแย้ง ปรับปรุง

ประสิทธิภาพของพนักงาน ด้วยการใช้ทักษะส่วนบุคคลและทักษะการสื่อสาร เรียกว่า ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะนำไปสู่การยอมรับในที่สุด

4) ทักษะแนวคิด (Conceptual skills) คือ ความสามารถในการเข้าใจแนวคิดที่เป็นนามธรรมหรือการคิดเชิงระบบ หรือความสามารถในการเข้าใจองค์กรหรือแผนกโดยรวมและเชื่อมโยงระหว่างส่วนต่างๆ เช่น ผู้จัดการกีฬาดำเนินโครงการและกิจกรรมพิเศษที่ต้องใช้ทักษะการจัดการโครงการเพื่อให้โครงการทั้งสองสามารถทำงานไปด้วยกันอย่างราบรื่น

5) ทักษะการตัดสินใจ (Decision-making skills) คือ ความสามารถในการเลือกแนวทางในการแก้ปัญหา ความสำเร็จของผู้บริหารหรือผู้จัดการในทุกระดับขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของพวกเขา การตัดสินใจสามารถกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้คนและองค์กรได้ ดังนั้น องค์กรต่างๆ ควรให้พนักงานตัดสินใจในงานของตนเองได้และควรส่งเสริมการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เพื่อพัฒนาทักษะทางการตัดสินใจ โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ การบริหารขององค์กร⁴⁷

กริฟฟิน (Griffin) ได้นำเสนอทักษะการบริหารจัดการที่สำคัญสำหรับผู้บริหารไว้ 7 ประการ ซึ่งทักษะ 3 ประการแรกได้มาจากแนวคิดของแคทซ์ (Katz) และได้เพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นอีก 4 ประการ ได้แก่

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) คือ ความสามารถเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร เป็นทักษะที่สำคัญต่อผู้บริหาร เพราะเป็นผู้ฝึกงานให้แก่พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการอบรมให้ความรู้พนักงานและตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารที่ดีต้องทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับแล้วมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ

2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) คือ ความสามารถในการสื่อสาร การทำความเข้าใจ การจูงใจพนักงานและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารที่สามารถปรับตัวเข้าหาบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดีนั้นจะทำให้มีโอกาสจะประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ เนื่องจากมีระดับทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง ผู้บริหารจึงต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้มีตำแหน่งสูงกว่าในองค์กร เพราะบทบาทของผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับผู้ขาย ผู้บริโภค ผู้ร่วมลงทุน และบุคคลภายนอกองค์กรได้ ผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้สูงมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเช่นกัน

⁴⁷ Robert N. Lussier and David C. Kimball, **Applied sport management skills**, 3rd ed. (Washington D.C.: Sheridan Books Press, 2014), 8-10.

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพรวมขององค์กรในแต่ละส่วนมีความเชื่อมโยงกันอย่างไร สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทักษะด้านนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการคิดเชิงรูปธรรม ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการคิดเพื่อเข้าใจภาพรวมของการทำงานและสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีกลยุทธ์เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมขององค์กร และสามารถตัดสินใจได้อย่างหลากหลาย

4) ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic skills) คือ ความสามารถในการนึกคิดและตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีทักษะด้านการวินิจฉัยหรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นการตอบสนองที่เป็นไปได้ที่เหมาะสมที่สุดต่อสถานการณ์เปรียบเหมือนแพทย์ที่จะต้องวิเคราะห์จากอาการและค้นหาสาเหตุของโรค ผู้บริหารเองเช่นกันจะต้องวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรด้วยการศึกษาสภาพและค้นหาทางแก้ปัญหา

5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication skills) คือ ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถสื่อสารความคิดและข้อมูลของตนสู่ผู้อื่น และความสามารถในการรับทราบความคิดและข้อมูลจากผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารสามารถส่งผ่านความคิดสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงสิ่งคาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่แจ้งถึงสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นและความเป็นไปขององค์กร ในทำนองเดียวกันทักษะด้านการสื่อสารช่วยให้ผู้บริหารรับทราบถึงสิ่งที่ผู้อื่นพูดและเข้าใจความหมายที่แท้จริงนอกเหนือจากอีเมล จดหมาย รายงาน หรือการสื่อสารด้วยตัวอักษรอื่น ๆ

6) ทักษะด้านการตัดสินใจ (Decision-Making skills) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการตระหนักและจำกัดขอบเขตของปัญหาได้อย่างถูกต้อง จากนั้นจึงเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาหรือเลือกโอกาสนั้น แต่ทว่าไม่มีผู้บริหารคนใดที่จะสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องทุกครั้ง ฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องตัดสินใจได้อย่างถูกต้องให้ได้มากที่สุด และเมื่อตัดสินใจผิดพลาดจะสามารถลงมือแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างทันท่วงที และพยายามหาแนวทางตัดสินใจที่ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กรให้น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีด้วยเช่นกัน

7) ทักษะด้านการบริหารเวลา (Time-management skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดลำดับงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากผู้บริหารมีภารกิจที่หลากหลายในแต่ละวัน ซึ่งถ้าผู้บริหารไม่สามารถจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพอาจทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างที่ต้องการได้ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องกำหนดเรื่องของความสำคัญและความเร่งด่วนในการทำงานแต่ละเรื่อง

เพื่อที่จะทราบว่าเรื่องใดควรทำก่อนและเรื่องใดควรทำทีหลัง นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมักจะมีทักษะในการบริหารเวลาที่ดี⁴⁸

สมัทนี โปรชาซกา และวาคุลิก (Smutny, Prochazka and Vaculik) ได้เสนอทักษะการบริหารที่เป็นส่วนหนึ่งของความสามารถในการบริหารจัดการ โครงสร้างและระดับของความสามารถส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อกิจกรรมในองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม อีกทั้งยังมีผลต่อประสิทธิภาพของทั้งองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1) ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) เป็นความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทักษะอย่างตรงประเด็น คือการพูดอย่างชัดเจนและเข้าใจได้มากที่สุด เพื่อให้ผู้ฟังที่เป็นบุคลากรหรือผู้อื่นตั้งใจฟังและสามารถแยกแยะเนื้อหาสาระจากส่วนต่างๆ ได้อย่างเข้าใจ ตรงประเด็นและเปิดกว้างต่อความต้องการของผู้อื่น

2) ทักษะความร่วมมือ (Cooperativeness skills) คือ ความสามารถในการมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในกระบวนการทำงานของกลุ่ม กล่าวคือการแบ่งปันความรู้ของบุคลากร เคารพความคิดผู้อื่นและความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กร รักษากฎเกณฑ์ กฎระเบียบหรือข้อตกลงร่วมกันและรักษาเป้าหมายร่วมกันอยู่เสมอ

3) ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ (Motivational skills) คือ ความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ กล่าวคือ การมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคล โดยดึงดูดความสนใจของบุคคลตามลำดับขั้นของค่านิยม ทักษะความสามารถ ความรู้ และทักษะ

4) ทักษะการประเมินและการกำกับดูแล (Evaluation and supervisory skills) คือ ความสามารถในการพิสูจน์และประเมินผลงานของผู้บริหารอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม โดยใช้เกณฑ์และมาตรฐานค่านิยมที่เหมาะสมและประเมินความสำคัญของผู้บริหาร และสามารถสรุปผลลัพธ์ได้อย่างเป็นระบบ

5) ทักษะการจัดองค์กร (Organizational skills) คือความสามารถในการกำหนดเวลาผลลัพธ์ การจัดระเบียบงานของบุคลากรและบุคลากรอื่นๆ ภายในองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการทำงานมีความเหมาะสมมากที่สุด และแต่ละบุคคลมีสัดส่วนความรับผิดชอบต่องานที่เพียงพอ⁴⁹

⁴⁸ Ricky w. Griffin, **Fundamentals of Management**, 8th ed. (Canada: Nelson Education, 2015), 7-9.

สคริปาก (Skripak) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องมีทักษะหลายอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรจะต้องพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและแนวคิดที่แข็งแกร่ง ความสำคัญเชิงสัมพันธ์ของทักษะที่แตกต่างกันในแต่ละงานและแต่ละองค์กร เพื่อการบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีทักษะที่สำคัญ ดังนี้

1) ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) เป็นทักษะเริ่มต้นในการบริหารงานของผู้บริหาร และเป็นทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะส่วนบุคคล เช่น หากองค์กรมีการจัดทำบัญชีการเงินผู้บริหารจะใช้ทักษะทางด้านเทคนิคนี้สำหรับเรียนรู้การจัดเตรียมงบการเงินขององค์กร โดยทักษะทางเทคนิคจะมีประโยชน์อย่างมากเมื่อผู้บริหารย้ายไปยังตำแหน่งงานบริหารระดับต้นและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทักษะทางเทคนิคแม้ว่าจะได้รับการพัฒนาผ่านการฝึกอบรมงานและประสบการณ์การทำงาน แต่โดยทั่วไปทักษะนี้จะได้มาในระหว่างการปฏิบัติงาน

2) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal skills) หรือที่เรียกว่าทักษะเชิงสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เมื่อผู้บริหารได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะพบว่าผู้บริหารไม่สามารถทำทุกอย่างได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจะต้องพึ่งพาบุคลากรในองค์กร เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตนเองรับผิดชอบ นั่นเป็นเหตุผลที่สำคัญของทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสำหรับผู้บริหารในตำแหน่งระดับกลาง จะมีบทบาทสำคัญในการนำข้อมูลรายงานไปยังผู้บริหารระดับสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับบุคคลทุกระดับ และจะต้องใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความเชื่อมั่น จัดการความขัดแย้งและสนับสนุนการปรับปรุงองค์กร

3) ทักษะความคิด (Conceptual skills) เป็นความสามารถในการให้เหตุผลเชิงนามธรรม และวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน ผู้บริหารระดับสูงมักจะต้องคิดนอกกรอบเพื่อให้ได้สิ่งที่แตกต่างเชิงสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและคลุมเครือ ผู้บริหารที่อยู่ในระดับสูงมีหน้าที่ตัดสินใจในสิ่งที่ดีสำหรับองค์กรจากมุมมองที่กว้างที่สุด และจำเป็นต้องอาศัยทักษะความคิด ซึ่งผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และความสามารถในการสร้างสรรค์ควบคู่ไปพร้อมกันอีกด้วย

⁴⁹ Peter Smutny, Jakub Prochazka, and Martin Vaculik, **The relationship between managerial skills and managerial effectiveness in a managerial simulation game**, 1st ed. (Colombia: Czech Science Foundation Press, 2016), 15.

4) ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) เป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับขององค์กร ผู้บริหารจะถูกตัดสินจากความสามารถในการสื่อสารทั้งทางคำพูดและข้อความเอกสาร ซึ่งไม่ว่าผู้บริหารจะพูดอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็จะต้องมีความชัดเจนและรัดกุม และน้ำเสียงการพูดที่ดังเกินไปอาจไม่เหมาะสมและการใช้ไวยากรณ์ที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดการโน้มน้าวใจผู้อื่นได้น้อยลง เช่นเดียวกันกับการสื่อสารเป็นข้อความ ถ้าข้อความในเอกสารมีความสับสนและมีข้อผิดพลาดจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารได้

5) ทักษะการบริหารเวลา (Time-management skills) เป็นความสามารถจัดการลำดับความสำคัญของงานเพื่อลดภาระงาน เนื่องจากผู้บริหารต้องเผชิญกับความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกัน และเทคโนโลยีบางอย่างได้เพิ่มปริมาณงานมากขึ้น เช่น ข้อความเสียงและอีเมลอื่นๆ ถ้าผู้บริหารไม่พัฒนาทักษะการจัดการเวลา จะมีความเสี่ยงและมีผลกระทบกับเวลางานอื่นๆ ทั้งระบบผู้บริหารควรจัดลำดับความสำคัญของงานโดยมุ่งเน้นที่สิ่งที่สำคัญที่สุดก่อน กำหนดเวลาไว้ในแต่ละวันเพื่อรับโทรศัพท์และรับอีเมล มีการมอบหมายงานเป็นประจำ มีการยืนยันว่าการประชุมเริ่มต้นและสิ้นสุดตามกำหนดเวลาและยึดมั่นในระเบียบวาระการประชุม กำหนดงานเอกสารที่ไม่จำเป็น เป็นต้น

6) ทักษะการตัดสินใจ (Decision-making skills) เป็นความสามารถในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจส่วนตัวหรือการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งทักษะการตัดสินใจของผู้บริหารมักเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องกำหนดวิธีแก้ไขปัญหาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้ และเลือกผลลัพธ์ที่ดีที่สุด สำหรับการตัดสินใจส่วนบุคคลผู้บริหารจะใช้ตัวอย่างส่วนตัวเพื่อแสดงให้เห็นถึงวิธีการของกระบวนการในการตัดสินใจในการบริหารงาน⁵⁰

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ได้เสนอทักษะที่สำคัญต่อผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไว้ 6 ประการ ดังนี้

1) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) คือ การสื่อสารเพื่อโน้มน้าวหรือจูงใจพนักงานให้ทำงานร่วมกันให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ให้พนักงานปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมและองค์กร เนื่องจากสิ่งๆ ที่ผู้บริหารวาดฝันไว้หรือสิ่งที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้นผ่านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เข้าใจว่าสิ่งที่ผู้บริหารต้องการคืออะไร และพวกเขาต้องดำเนินการอย่างไรในการทำให้สิ่งนั้นเกิดขึ้น ดังนั้น หัวใจสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จสำหรับผู้บริหารคือการมีทักษะด้านการสื่อสารที่ดี และผู้บริหารต้องฝึกฝนทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (Active listening)

⁵⁰ Stephen J. Skripak, **Fundamentals of business**, 2nd ed. (Virginia: VT Press, 2018), 175-177.

ที่ช่วยให้สามารถจับใจความของเนื้อหาที่ถูกสื่อสารจากบุคคลอื่นและให้ข้อมูลย้อนกลับได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการพัฒนาทักษะการฟังด้วยความเข้าใจ (Empathic listening) ที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าไปอยู่ในสถานการณ์เดียวกันกับบุคคลที่เล่าเรื่องราวและสามารถเข้าใจความรู้สึกของบุคคลนั้นได้ราวกับตนเองได้รับประสบการณ์แบบเดียวกัน นอกจากนี้ทักษะในการพูดก็มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผู้บริหารต้องเลือกใช้คำพูดให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง ให้เหมาะกับบริบทและสถานการณ์ไม่ควรใช้อารมณ์หรือคำพูดที่รุนแรงต่อบุคคลอื่นเพราะอาจนำไปสู่การสร้าง ความขัดแย้งได้ ผู้บริหารไม่ควรใช้คำพูดที่เข้าใจได้ยากหรือใช้คำพูดเฉพาะกลุ่มที่ใช้ภายในทีม หรือองค์การของตน (Jargon) กับบุคคลภายนอกที่ไม่มีความเข้าใจต่อความหมายของคำเหล่านั้น เพราะอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการสื่อสารได้ รวมถึงทักษะในการเขียนเช่นกัน

2) ทักษะด้านการบริหารสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (Relationship management skill) คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพกับทีมงานหรือบุคลากรภายในองค์การคือหัวใจสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากผู้บริหารต้องอาศัยความสามารถของผู้ใต้บังคับงานให้สำเร็จลุล่วง การจะให้คนพร้อมยอมทำงานให้ด้วยความเต็มใจต้องอาศัยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันเนื่องจากการใช้อำนาจที่มาจากตำแหน่งหน้าที่แต่เพียงอย่างเดียวไม่ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมและไม่สามารถสร้างความสำเร็จในระยะยาวอย่างยั่งยืนได้ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจทั้งสิ่งที่ตนเป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเพื่อนำไปสู่การจัดการตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคคลหรือผู้บริหารสามารถจัดการตนเองได้อย่างเหมาะสมแล้ว ผู้บริหารก็จะสามารถพัฒนาความเข้าใจต่อบุคคลอื่นได้ดียิ่งขึ้นผ่านการใช้ทักษะเรื่องของความเข้าใจ (Empathy) ที่เสมือนได้เข้าไปอยู่ในเหตุการณ์เดียวกับบุคคลคนนั้นเพื่อรับรู้ถึงความรู้สึกและประสบการณ์แบบเดียวกัน ทำให้สามารถตอบสนองต่อความรู้สึกของบุคคลนั้นได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การจัดการสัมพันธ์ภาพที่มีประสิทธิภาพได้ในที่สุด

3) ทักษะด้านการจูงใจ (Motivation skill) คือ การจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการที่บุคคลจะถูกจูงใจให้ทำบางสิ่งบางอย่างนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลนั้นว่าได้รับการตอบสนองแล้วหรือยัง โดยทั่วไปการจูงใจถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ การจูงใจภายนอก และการจูงใจภายใน ผู้บริหารที่เข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสมนั้นจะมีแนวโน้มที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่าไม่สามารถใช้วิธีการจูงใจแบบเดียวกันกับทุกคนในองค์การได้ เนื่องจากแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งการทำความเข้าใจต่อความแตกต่างของผู้ตามเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจมีความสำคัญเป็นอย่างมากและผู้บริหารต้องใช้วิธีการที่หลากหลายกระตุ้นให้พนักงานทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย หากผู้บริหารขาดทักษะในด้านนี้โอกาสที่องค์การจะประสบความสำเร็จก็เป็นไปได้ยาก สิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาทักษะการจูงใจพนักงานในองค์การได้ดียิ่งขึ้นคือ การทำความเข้าใจถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานไม่เกิดแรงจูงใจ

ในการทำงาน เสมือนเป็นการยับยั้งต้นตอแห่งปัญหาเสียก่อน ซึ่งสาเหตุดังกล่าวมาจากปัจจัยห้าประการ ดังนี้ การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน ความไม่ชัดเจนในเป้าหมาย ระบบการให้รางวัล ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารไร้ความสามารถ

4) ทักษะด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem-solving skill) คือ การที่ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่และใช้ข้อมูลนั้นควบคู่ไปกับความรู้ที่ตนเองมี เพื่อนำทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดหรือเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ หรือแนวทางในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด การจะแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องฝึกตนให้เป็นคนช่างสังเกตเพื่อสามารถรับรู้ได้ว่ามีความผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นในการทำงานหรือกับบุคลากรของตน เพราะหากไม่สามารถระบุถึงปัญหาได้ ในขณะที่ปัญหาเกิดขึ้นแล้วนั้น จะสร้างความเสียหายเป็นอย่างมากต่อองค์กรและอาจขัดขวางโอกาสในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องเรียนรู้ในการได้มาซึ่งแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและทำการคัดเลือกข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยผ่านการคิดวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจแก้ปัญหาได้ เมื่อผู้บริหารได้ข้อมูลเรียบร้อยแล้วจะต้องใช้เทคนิคและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจช่วยกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมและนำไปสู่การเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาและพิจารณาถึงข้อดีข้อด้อยและผลกระทบของตัวเลือกเหล่านั้นที่มีต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย ทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์เหมือนกับทักษะอื่นคือ ต้องผ่านการฝึกฝน ผ่านการคิดในมุมมองที่แตกต่างหรือมุมมองที่ดูเหมือนจะเป็นไปไม่ได้แต่เป็นไปได้

5) ทักษะด้านการฟันฝ่าปัญหาอุปสรรค (Adversity Quotient skill) คือ ความสามารถในการอดทนต่อความยากลำบากของผู้บริหาร เพื่อเป็นแบบอย่างให้พนักงานในองค์กรเห็นถึงความไม่ย่อท้อและไม่ท้อถอยต่ออุปสรรค ปัญหา และวิกฤตต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบการดำเนินงานขององค์กร

6) ทักษะด้านการเจรจาต่อรอง (Negotiation skill) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการหาข้อยุติที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เนื่องจากบางสถานการณ์การมองเห็นโอกาสต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้บริหารไม่ได้รับความร่วมมือหรือการสนับสนุนจากพนักงานและอาจต้องอาศัยเวลาในการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจ เมื่อพนักงานถูกโน้มน้าวใจให้ทำงานตามภารกิจที่วางไว้ร่วมกันแล้วพบอุปสรรคปัญหาบางประการที่เกิดจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งอาจทำให้พนักงานมีความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะส่งผลกระทบต่อการทำงานเพื่อการบรรลุ

เป้าหมาย ทำให้ผู้บริหารต้องเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ โดยอาศัยทักษะด้านการเจรจาต่อรองนี้เอง⁵¹

ฮาร์วาร์ด บิซิเนส รีวิว เพลส (Harvard Business Review Press) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและสำคัญสำหรับผู้บริหารทุกระดับ 17 ประการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ทักษะส่วนที่หนึ่งเกี่ยวกับทัศนคติที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร/ผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่

1) ก้าวสู่การเป็นผู้บริหาร/ผู้นำ คือ เมื่อต้องรับบทบาทผู้บริหารธรรมชาติของงานมีการเปลี่ยนแปลงไป จากพนักงานธรรมดาขึ้นมาเป็นผู้บริหาร โดยเปลี่ยนจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานไปเป็นการพัฒนาและกำกับกับการปฏิบัติงานของคนอื่น ซึ่งบทบาทของผู้บริหารคือการกำหนดทิศทางการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่ลูกน้องและหัวหน้าอาจมีความคาดหวังที่แตกต่างกันเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านทำในฐานะผู้บริหาร ดังนั้น อย่าพึ่งพาแต่อำนาจหน้าที่เพื่อให้ลูกน้องปฏิบัติตามแต่จงพยายามทำให้ลูกน้องยอมรับและเชื่อมั่นในตนเอง และการเป็นผู้บริหารแตกต่างจากการเป็นผู้นำแต่ก็สามารถส่งเสริมและสนับสนุนกัน ท่านจึงต้องเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำ ซึ่งการเป็นผู้นำคือชุดของทักษะที่เรียนรู้ได้และไม่มีรูปแบบที่ตายตัว การพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตและสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ตลอดช่วงชีวิตการทำงานแม้จะไม่ได้อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารก็ตาม

2) สร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ คือ ความสามารถในการทำให้ลูกน้องไว้วางใจ ท่านสามารถทำให้ลูกน้องไว้วางใจได้ด้วยการแสดงให้เห็นบุคลิกและความสามารถของตนเอง ในการแสดงให้เห็นบุคลิกลักษณะ (Character) จงแสดงให้เห็นความสำคัญกับทีมด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น แสดงการชื่นชมเมื่อพวกเขาทำงานได้สำเร็จ ควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเองและให้ความเคารพพวกเขา ซึ่งการแสดงให้เห็นความสามารถ (Competence) ให้พยายามทำในสิ่งที่ทำให้สำเร็จได้ในระยะสั้น พร้อมกับทำให้ทุกคนยอมรับในแผนงานและแนวความคิดของท่านด้วยการอธิบายให้พวกเขาเข้าใจกระบวนการคิดและกระบวนการศึกษาปัญหาของท่าน รวมทั้งให้ยอมรับในสิ่งที่ไม่รู้ และความเป็นตัวของตัวเองจะทำให้ท่านมีความน่าเชื่อถือในสายตาของลูกน้อง แต่อย่าอ้างความเป็นตัวของตัวเองเพื่อหลีกเลี่ยงการทดลองใช้แนวทางใหม่ในการเป็นผู้นำซึ่งท่านรู้สึกไม่คุ้นเคย นอกจากนี้การมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมนั้นส่งผลสำคัญในการทำให้ลูกน้องไว้วางใจด้วย

⁵¹ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา* (กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2561), 68-74.

3) ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการพยายามตั้งสติในสถานการณ์ที่มักทำให้ท่านโกรธได้ง่าย ด้วยการรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง แม้จะไม่มีเครื่องวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ แต่สามารถหาจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเองได้ด้วยการสำรวจตัวเอง และการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนหรือคนในครอบครัว และใช้วิธีการคิดหรือการขยับร่างกายเพื่อดึงตัวเองออกมาจากอารมณ์ที่กำลังคุกรุ่น พร้อมทั้งเสริมสร้างอารมณ์ที่เป็นบวกด้วยการรักษากฎเกณฑ์ การกล่าวขอโทษหรือแสดงความเห็นใจในเวลาที่เหมาะสม และการไม่ทำให้ลูกน้องรู้สึกเสียหน้าหลังจากที่ระบายนอารมณ์ออกมา นอกจากนี้การฝึกรับฟังอย่างตั้งใจและการพูดทวนด้วยภาษาที่จะช่วยให้ทุกคนเดินหน้าไปสู่กระบวนการแก้ไขความขัดแย้งต่อไป

4) วางตำแหน่งของตัวเองเพื่อความสำเร็จ คือ ความสามารถมองปัญหาและวัดความสำเร็จด้วยแนวทางใหม่ ซึ่งการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายจะทำให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น และให้กำหนดแผนการทำงานที่ชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องทำให้สำเร็จคืออะไร ผลผลิตที่ต้องทำให้เกิดขึ้นคืออะไร ใครที่เกี่ยวข้องและกระบวนการหรือสมรรถนะใดบ้างที่ทีมต้องการ ทักษะส่วนที่สองเกี่ยวกับวิธีการบริหารจัดการตนเอง ได้แก่

5) การทำตนให้เป็นผู้ที่ทุกคนยอมรับ คือ ความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับเจ้านายและเพื่อนร่วมงาน เพราะพวกเขาคือคนสำคัญในอาชีพของท่าน เป็นทั้งผู้ให้โอกาสและกระบอกเสียง อาจรวมไปถึงการมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งจะต้องมีการเสริมสร้างเครือข่ายในการแบ่งปันข้อมูลและความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นแนวร่วมในเรื่องต่าง ๆ ทำให้ในการนำเสนอแนวคิดต่อคนอื่นควรให้คำนึงถึงมุมมองของพวกเขาด้วย

6) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการสื่อสารด้วยวิธีการต่าง ๆ ทุกประเภท เช่น การสื่อสารด้วยการเขียนควรให้เวลากับการเตรียมตัวและตรวจทาน เพื่อให้การแสดงความเห็นมีความหนักแน่นและเป็นมืออาชีพ สำหรับการเตรียมนำเสนอในการประชุมให้มีประสิทธิภาพ ควรแยกแยะระหว่างการเตรียมสไลด์นำเสนอและเนื้อหาที่จะพูด ซึ่งการพูดแบบผู้นำต้องอาศัยการเรียนรู้ วิธีการพูดและการแสดงออก รวมทั้งต้องมีการเตรียมวาระการประชุมและรายชื่อของคนที่ จะเชิญเข้าประชุมอย่างรอบคอบ และให้ผู้เข้าร่วมการประชุมได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง

7) เพิ่มผลิตภาพให้ตัวเอง คือ ความสามารถในการบริหารจัดการเวลาโดยพยายามใช้เวลาที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและลำดับความสำคัญของตัวเอง สิ่งสำคัญอีกประการคือการมีสมาธิในการทำงานและสร้างนิสัยที่ช่วยบรรเทาความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพ รวมทั้งให้เวลาร่างกายและสมองได้พักผ่อน เพื่อบรรเทาความเครียด

8) การพัฒนาตัวเอง คือ การกำหนดเป้าหมายในชีวิตว่าอะไรคือสิ่งที่ท่านต้องการจากการทำงาน อะไรคือสิ่งที่ท่านต้องการทำให้สำเร็จและพยายามมองหาโอกาสในการพัฒนาตัวเอง

โดยเริ่มจากโอกาสที่มีอยู่แล้วภายในองค์กรและรับฟังเสียงสะท้อนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นโอกาสในการเติบโตรวมทั้งสิ่งที่เป็นจุดแข็งของตัวเอง

ทักษะส่วนที่สามเกี่ยวกับการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่

9) มอบหมายงานอย่างมั่นใจ คือ ความสามารถในการวางแผนการมอบหมายงานให้คนตรงกับงาน และสื่อสารสิ่งที่ต้องการให้กับลูกน้องอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมอบหมายงานจะช่วยลดความตึงเครียดและทำให้มีเวลาสำหรับภารกิจที่มีความสำคัญ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในวงกว้างและเป็นโอกาสให้ลูกน้องได้สั่งสมประสบการณ์ในการบริหารจัดการเจริญและทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของทีมด้วยการเสริมสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความมั่นใจในตัวเอง อย่างไรก็ตามต้องมีการติดตามความคืบหน้าในการทำงานของลูกน้องที่ได้รับมอบหมายงานไปเป็นระยะตามความเหมาะสมกับขอบเขตของภารกิจหรือโครงการ

10) สอนงานให้ได้ผล คือ ความสามารถในการพูดคุยระหว่างท่านกับสมาชิกในทีมเพื่อยกระดับผลการทำงานและการพัฒนาในระยะยาว โดยมีการให้ข้อคิดเห็นเพื่อช่วยสมาชิกในทีมทำงานประสบความสำเร็จได้ ทั้งในลักษณะชื่นชมเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจการทำงาน และลักษณะติเพื่อการขอให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงทิศทางหรือปรับปรุงวิธีการที่เป็นปัญหาในการทำงาน ทั้งนี้ การให้ข้อคิดเห็นในทันทีที่เกิดปัญหาถือเป็นโอกาสที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และการตั้งคำถามและการเปิดใจรับฟังปัญหาจากมุมมองของลูกน้อง จะทำให้พวกเขายอมรับและปฏิบัติตามข้อคิดเห็นของท่านมากขึ้น

11) การพัฒนาที่ทำให้เกิดผู้ที่มีความสามารถสูง คือ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ซึ่งองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการลงทุนเพื่อพัฒนาพนักงานที่มีความสามารถ ท่านต้องสนับสนุนให้ลูกน้องได้พัฒนาตัวเองในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจของหน่วยงานและให้ลูกน้องวางแผนอาชีพได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองทั้งความต้องการของพวกเขาและของบริษัท ซึ่งผู้ที่มีผลการทำงานโดดเด่นมักมีประมาณร้อยละ 5-10 ของสมาชิกในทีม จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาตัวเองและการยอมรับความเสี่ยงที่แตกต่างจากคนอื่น การมอบหมายงานที่ทำหายคือโอกาสที่ลูกน้องของคุณจะได้เติบโตและได้รับผิดชอบสิ่งใหม่ ๆ

ทักษะส่วนที่สี่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทีมงาน ได้แก่

12) การเป็นผู้นำทีมงาน คือ ความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้ทุกคนทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดบรรทัดฐานและหลักเกณฑ์การทำงานร่วมกันทำให้ทุกคนเข้าใจว่าสมาชิกที่ดีควรปฏิบัติอย่างไร แม้จะมีความเห็นที่แตกต่างกันและทำให้เกิดพฤติกรรมที่คาดการณ์ได้ ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งภายในทีมจะช่วยดึงสมาชิกในทีมที่อาจรู้สึกไม่เข้าพวกให้ยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ซึ่งทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถ

และภูมิหลังที่หลากหลาย การนำคนที่หลากหลายและมีมุมมองที่แตกต่างกันมาทำงานร่วมกันนั้นจะนำมาทั้งโอกาสและความท้าทาย

13) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น เพราะแนวความคิดที่สร้างสรรค์มักเกิดจากแหล่งที่ไม่มีใครคาดคิด ซึ่งความคิดสร้างสรรค์คือความสามารถในการสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ ไม่ว่าจะเป็ผลผลิตใหม่หรือคุณสมบัติใหม่ของผลิตภัณฑ์ การปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานหรือทางออกที่คาดไม่ถึงในการเจรจา ทั้งนี้ ความรู้สึกปลอดภัยช่วยให้คนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น

14) การสรรหาและรักษาผู้ที่มีความสามารถสูง คือ ความรู้ความเข้าใจว่าท่านต้องการบุคคลดังกล่าวมาทำอะไร แทนที่จะเป็นแค่การหาคนใหม่มาทดแทนคนเดิม ให้พิจารณาว่าท่านต้องการให้ทีมมีการพัฒนาในด้านใด สมรรถนะใดที่ท่านต้องการเข้ามาเสริมทีม และในการคัดเลือกผู้สมัครอย่าพิจารณาแค่คุณวุฒิของผู้สมัคร เพราะสิ่งสำคัญกว่าคือการคัดเลือกคนที่พร้อมจะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ส่วนการรักษาผู้มีความสามารถสูงเอาไว้ถือเป็นเรื่องสำคัญต่อองค์กร เพราะต้นทุนในการเปลี่ยนพนักงานใหม่นั้นสูง ทั้งนี้ ยังต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ซึ่งท่านต้องเข้าใจว่าอะไรที่ทำให้พวกเขาต้องการทำงานกับบริษัทหรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม

ทักษะส่วนที่ห้าเกี่ยวกับวิธีการบริหารธุรกิจ ได้แก่

15) เริ่มที่กลยุทธ์เป็นสำคัญ คือ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรของบริษัทให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการกำหนดแผนการปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งพื้นฐานของความได้เปรียบดังกล่าวคือ ความแตกต่างพื้นฐาน โดยการสร้างความแตกต่างมีสามประการ ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของความต้องการ ความหลากหลายและความสามารถในการเข้าถึง

16) อ่านงบการเงิน คือ ความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน ซึ่งข้อมูลทางการเงินจะเป็นประโยชน์ที่สุดเมื่อท่านใช้ในการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของตัวเองกับของคู่แข่งและเงื่อนไขของตลาดในอนาคต การวัดและประเมินผลประกอบการและสิ่งที่จะต้องดำเนินการ สามารถรู้ได้จากงบการเงิน 3 ประเภท คือ งบดุล งบกำไรขาดทุน และงบกระแสเงินสด ซึ่งจะแสดงให้เห็นสถานะทางการเงินของบริษัทจากมุมมองสามด้านและทำให้ทราบข้อเท็จจริงที่แตกต่างแต่เกี่ยวเนื่องกันเกี่ยวกับความเข้มแข็งทางการเงินของบริษัท

17) จัดทำข้อเสนอโครงการ คือ ความสามารถในการจัดระเบียบข้อมูลที่กระจัดกระจาย โดยการอาศัยทั้งทักษะทางวิชาการและทักษะทางสังคมตั้งแต่การโน้มน้าวไปจนถึงการวิเคราะห์ทางการเงินเพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจจะช่วยท่านในการดำเนินโครงการ ประกอบด้วย 8 ส่วน ได้แก่ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ความจำเป็นทางธุรกิจ ภาพรวมของโครงการ กำหนดเวลา-บุคลากรและทรัพยากรที่ต้องการ ผลกระทบของโครงการ ความเสี่ยง การเงิน และบทสรุป

ซึ่งข้อเสนอโครงการที่ดีที่สุดไม่ใช่ผลผลิตของความเป็นอัจฉริยะของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นผลผลิตของความร่วมมือของทุกคนในทีม⁵²

เสาวณี สารผล ได้เสนอทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ครมมี 3 ทักษะ ดังนี้

1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจความสลับซับซ้อนขององค์การทั้งหมด ความสามารถในการมองเห็นองค์การในภาพรวม มีความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่กระทบต่อองค์การ มีความสามารถในการประสานงานต่างๆ เข้าด้วยกัน และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการมองเห็นภาพ และเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2) ทักษะทางด้านมนุษย์ (Human Skills) หมายถึง การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของคน การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้น ยกย่องชมเชยให้เกิดความสามัคคี การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทุกโอกาส มีหลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การ เป็นทักษะการทำงานกับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับคนและการใช้คนเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

3) ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญ และชำนาญจากประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม มีความสามารถในการวางระบบงาน การจัดทำงบประมาณ การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารได้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน ซึ่งมีทักษะที่สำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารควรรู้ ได้แก่

⁵² ฮาร์วาร์ด บิซิเนส รีวิว เฟลส, **คัมภีร์ผู้บริหาร**, แปลจาก Harvard Business Review Manager's Handbook, แปลโดย คมกฤษ จงบุญวัฒนา (กรุงเทพฯ: เอ็กเซเปอร์เน็ท จำกัด, 2564), 15-457.

3.1) เทคนิคการบริหารงาน ที่ผู้บริหารต้องใช้การตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยอาศัยข้อมูล และเหตุผลในการบริหารงาน

3.2) เทคนิคการสั่งการ ผู้บริหารต้องสั่งอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะให้เหมาะสมกับบุคคล

3.3) เทคนิคการรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแสดงความคิดเห็นได้ และวิเคราะห์พิจารณาความคิดเห็นก่อนจะนำไปใช้

3.4) เทคนิคการติชม ผู้บริหารควรติชมให้เหมาะกับกาลเทศะ และติชมในเรื่องผลงาน โดยยึดหลักดีเพื่อก่อ และชมเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดกำลังใจ

3.5) เทคนิคการก่อให้เกิดระเบียบวินัย ซึ่งการวางระเบียบวินัยควรคำนึงถึงความเหมาะสมและความสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเพื่อการปฏิบัติ รวมทั้งมีมาตรการในการควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย

3.6) เทคนิคการวางตน ควรวางตนเป็นตัวอย่างมีความเที่ยงตรง ยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง แจกจ่ายงานให้ทั่วถึง ไม่ควรสนิทสนมกับผู้ใดโดยเฉพาะ

3.7) เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเข้าร่วมสังคม ภายในองค์กร รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอก

3.8) เทคนิคการเพิ่มสมรรถภาพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการทำงานตามความรู้ความสามารถของตน และมีโอกาสได้ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งรวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา⁵³

ไวท์ (White) ได้เสนอว่าสิ่งที่บ่งบอกถึงการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีคือ สามารถให้แรงจูงใจ แก่ทีมได้ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารที่ดีจะมองหาวิธีวิธีพัฒนามาตรฐานการทำงานเพื่อสร้าง ทีมที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ซึ่งทักษะของผู้บริหารที่ดีมี 6 ประการ ได้แก่

1) การสังเกต (Observation) คือ การดูแลบุคลากร ดูแลสถานที่ทำงานกระบวนการทำงาน การสังเกตสามารถทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและการแก้ไขปัญหาเป็นไปได้อย่างง่ายดาย ผู้บริหารที่ดีต้องปรากฏตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอย่างสม่ำเสมอ และมีความทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน

2) การตรวจตราผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน (Monitor employee performance) คือ การดูแลตรวจตราผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นมิตร มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการจัดประชุม

⁵³ เสาวณี สารผล, **ทักษะในการบริหารจัดการศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 31 มกราคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/545385>

เป็นระยะ ๆ โดยไม่รอให้เกิดปัญหา และไม่คิดว่าการประเมินตรวจสอบเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้นหรือ เป็นเพียงงานเอกสารที่ต้องทำให้เสร็จ การตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

3) การดำเนินโครงการพัฒนาอาชีพ (Implementation of professional development program) คือ ผู้บริหารที่ดีจะประเมินจุดอ่อนของผู้ใต้บังคับบัญชาและจัดเตรียมกลยุทธ์การฝึกอบรม และพัฒนาเสริมสร้างทักษะที่เป็นจุดอ่อนในทีมเพื่อลดจุดอ่อนเหล่านั้น

4) มีความรู้และความชำนาญ (Demonstrates working knowledge and expertise) ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อสามารถให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ ลูกน้องได้

5) การตัดสินใจที่ดี (Good decision-making) คือ ผู้บริหารที่ดีต้องสามารถตัดสินใจได้ดี ด้วย ซึ่งต้องมีความมุ่งมั่นและความเด็ดขาดในการตัดสินใจ พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นและความเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนองค์กรเมื่อจำเป็น โดยก่อนตัดสินใจควรพิจารณาปัจจัยตัวแปรหรือข้อมูลด้านต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจด้วย สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้

6) ความสามารถในการดำเนินการวิจัยและประเมินผลการวิจัย (Ability to conduct and evaluate research) คือ นับเป็นการสร้างนวัตกรรมหรือการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องมี วิสัยทัศน์และมีการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมกับอนาคต⁵⁴

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทักษะของผู้บริหารของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหาร เป็นเรื่องการใช้ความสามารถ ความชำนาญของผู้บริหารในการบริหารองค์กรให้ บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีทักษะที่จำเป็นประกอบด้วย ทักษะด้าน เทคนิค ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการวินิจฉัย ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการตัดสินใจ และทักษะด้านการบริหารเวลา

⁵⁴ Barbara White, **Six Important Managerial Skills for Successful Leadership**, accessed January 31, 2023, available from <https://ezinearticles.com/Six-Important-Managerial-Skills-For-Successful-Leadership>.

การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่างๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 กระทรวงมหาดไทย ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องให้ความสำคัญการบริหารจัดการศึกษาและการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน⁵⁵

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (9) การจัดการศึกษา⁵⁶ ซึ่งถือเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ⁵⁷ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 18 กำหนดให้การจัดการศึกษาปฐมวัยจัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็ก ซึ่งมีความต้องการพิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมาตรา 13

⁵⁵ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2559), ก-ข.

⁵⁶ "พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 114 ก (17 พฤศจิกายน 2542): 5-6.

⁵⁷ "รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134, ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560): 74.

ให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ในการสนับสนุนจากรัฐ ให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และการให้การศึกษาแก่บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลและมาตรา 41 ระบุว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น⁵⁸ สำหรับการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่การจัดการศึกษาปฐมวัยถือเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเด็กในวัยแรกเริ่มของชีวิต หรือที่เรียกว่า เด็กปฐมวัย จัดว่าเป็นระยะที่สำคัญที่สุดของชีวิต เด็กสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและเป็นวัยแห่งการพัฒนา ทั้งนี้เพราะการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และด้านบุคลิกภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสติปัญญาจะสามารถเจริญและหล่อหลอมได้ดีในช่วงวัยนี้ พัฒนาการใด ๆ ที่เกิดขึ้นในวัยนี้จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาในช่วงอื่นๆ ของชีวิตเป็นอย่างมาก เด็กปฐมวัยเป็นวัยที่ร่างกายและสมองของเด็กกำลังเจริญเติบโต เด็กต้องการความรักความเอาใจใส่ ดูแลอย่างใกล้ชิด เด็กวัยนี้มีโอกาสเรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าได้สำรวจ สร้างสรรค์ เล่น ทดลอง ค้นพบด้วยตนเอง ได้มีโอกาสคิดแก้ปัญหา เลือکتัดสินใจใช้ภาษาสื่อความหมาย คิดริเริ่มสร้างสรรค์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ผู้ที่รับผิดชอบจึงมีหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้เด็กสังเกต สำรวจสร้างสรรค์และยิ่งเด็กมีความกระตือรือร้นยิ่งทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ผู้ที่รับผิดชอบจึงต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ความรัก ความเข้าใจ ความเอาใจใส่ เด็กวัยนี้เป็นพิเศษ เพราะจะเป็นพื้นฐานที่ช่วยเตรียมความพร้อมให้เด็กไปสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีวินัย และมีความรับผิดชอบต่อตนเองครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ซึ่งเด็กที่มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและมีพัฒนาการทุกด้านที่เหมาะสมกับวัย ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม จะเป็นผู้ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ⁵⁹ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้เด็กปฐมวัยใน

⁵⁸ “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 2-13.

⁵⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560* (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2560), 1-4.

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั่วประเทศ โดยการส่งเสริมให้ครู ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการของเด็กอย่างเหมาะสมกับวัยให้ครอบคลุม ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาไปพร้อมกัน โดยมีปัจจัยพื้นฐาน เช่น สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องเล่น ส่งเสริมพัฒนาการเด็กที่ต้องสนองต่อพัฒนาการในแต่ละด้านอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ⁶⁰

การจัดการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทยมีรูปแบบที่หลากหลาย มีเงื่อนไขการรับเด็กปฐมวัยในระดับอายุต่าง ๆ กัน มีความมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยต่างกันตามพันธกิจ จึงส่งผลให้มีรูปแบบการจัดสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่หลากหลาย และมีหน่วยงานที่จัดสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยหลายหน่วยงานด้วยกัน ส่งผลให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในประเทศไทยมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน ความหมาย ความมุ่งหมายของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแต่ละประเภทก็มีความแตกต่างกันไปด้วย หน่วยงานที่จัดบริการและพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมทั้งการให้ความรู้พ่อแม่ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรชุมชน มีการดำเนินงานสำหรับเด็กปฐมวัยโดยจำแนกเด็กออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี หรือ 0 - 3 ปี และกลุ่มเด็กอายุ 3 - 5 ปี ในแต่ละกลุ่มจะมีการพัฒนาและจัดบริการ ดังนี้ 1) กลุ่มเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี หรือ 0 - 3 ปี ส่วนใหญ่ได้รับการเลี้ยงดูและพัฒนาโดยครอบครัวซึ่งบุคคลสำคัญ คือ พ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว กรณีที่ครอบครัวไม่สามารถเลี้ยงดูเด็กได้จะส่งเด็กไปสถานบริการหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งมีรูปแบบการให้บริการในลักษณะสถานรับเลี้ยงเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็ก หรือเรียกเป็นชื่ออื่น ๆ หน่วยงานภาครัฐที่ดูแลรับผิดชอบเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงมหาดไทย และ 2) กลุ่มเด็กอายุ 3 - 5 ปี ส่วนใหญ่จะเข้ารับบริการการศึกษาจากสถานศึกษา โดยให้ครูผู้เลี้ยงดูเด็ก ผู้ดูแลเด็กร่วมมือกับพ่อแม่ ผู้ปกครองและครอบครัวในการพัฒนาเด็ก หน่วยงานภาครัฐที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย 3 - 5 ปี ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการกระทรวงมหาดไทย กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงเป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมถึงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกประเภทในทุกสังกัด ไม่ว่าจะเป็นสถานรับเลี้ยงเด็กของเอกชน โรงเรียนอนุบาลของรัฐและเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของวัด มูลนิธิหรือองค์กรเอกชนอื่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยอื่น ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานที่จัดการศึกษา บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน

⁶⁰ สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น, **คู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2560), 7-8.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด โดยสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีหน้าที่อบรมเลี้ยงดูเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี เป็นสถานที่ที่ให้การดูแล ให้การศึกษาและให้ประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีแบบแผนแก่เด็กปฐมวัย โดยมีได้เป็นการศึกษาภาคบังคับ มีจุดประสงค์เพื่อให้เด็กเจริญเติบโตและส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็กปฐมวัย ซึ่งลักษณะการจัดสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ⁶¹ การจัดการศึกษาปฐมวัยมีหลักการสำคัญในการให้สังคม ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและกระจายอำนาจการศึกษาลงไปยังท้องถิ่นโดยตรง โดยเฉพาะสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พุทธศักราช 2562 หมวด 4 การพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้ระบุถึงหน้าที่ของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไว้ในมาตรา 25 กล่าวว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย ต้องจัดให้มีการอบรมเลี้ยงดู เพิ่มพูนประสบการณ์ ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ และจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัยอย่างทั่วถึง รวมทั้งจัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยที่เหมาะสมในช่วงรอยต่อตั้งแต่ก่อนระดับอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 26 กล่าวว่า หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภาคเอกชน ที่มีหน้าที่ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ต้องจัดสวัสดิการและให้บริการด้านการคุ้มครองสิทธิแก่เด็กปฐมวัย รวมทั้งติดตามดูแลเด็กปฐมวัยให้ได้รับสวัสดิการและบริการด้านการคุ้มครองสิทธิอย่างทั่วถึง อนึ่งแล้วในมาตรา 27 กล่าวว่า หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุข จัดการศึกษา และจัดสวัสดิการและให้บริการด้านการคุ้มครองสิทธิแก่เด็กปฐมวัยต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ 1) ให้ความรู้ ส่งเสริมทักษะ และสร้างเสริมเจตคติที่ดีแก่ผู้ดูแลเด็กปฐมวัย และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในเรื่องการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างทั่วถึง และ 2) จัดให้มีการคัดกรองที่เป็นระบบและได้มาตรฐานเพื่อค้นหาเด็กปฐมวัยที่พิการ หรือมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม หรือสติปัญญา หรือเด็กปฐมวัยที่ไม่มีผู้ดูแลหรือ ด้อยโอกาส หรือเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการการพัฒนาเป็นพิเศษอย่างทันทั่วถึง และจัดให้เด็กปฐมวัยเหล่านี้ เข้าถึงสิทธิและได้รับโอกาสในการพัฒนาที่มีคุณภาพเป็นพิเศษสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อและบริการ รวมทั้งความช่วยเหลืออื่นใดทางการพัฒนาและการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับความจำเป็น และมาตรา 28 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจดำเนินการแบบบูรณาการโดยจัดให้มีบริการสาธารณสุข

⁶¹ ฐิติพร พิชญกุล, การบริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561), 1-3.

จัดการศึกษา หรือจัดสวัสดิการและให้บริการด้านการคุ้มครองสิทธิแก่เด็กปฐมวัยในหน่วยงานเดียวกันได้⁶²

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการดังนี้ 1) การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดหลักการศึกษาลดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน ทัวถึง โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ไม่น้อยกว่า 12 ปี ตามมาตรา 49 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม หรือความบกพร่องทางการสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ให้มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ และจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 4) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และ 5) กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง⁶³ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

⁶² "พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พุทธศักราช 2562," *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 136, ตอนที่ 56 ก (30 เมษายน 2562): 14.

⁶³ สถาบันพระปกเกล้า, *การจัดการศึกษาท้องถิ่น*, เข้าถึงเมื่อ 25 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php>.

โดยการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกด้าน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพและได้มาตรฐาน และในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการภายใต้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ในทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับรัฐในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ในการดำเนินการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ยังมีหน้าที่ในการดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านการศึกษา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 ที่กำหนดให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย จะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และร่วมมือกับรัฐในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล⁶⁴

มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่า หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาเด็ก อายุระหว่าง 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนที่ราชการต่าง ๆ โอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัด/มัสยิด ธรรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมการพัฒนาชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (3 ขวบ) รับถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาเด็กตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยาที่ดี ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์เด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแล

⁶⁴ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, *แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570)* (ม.ป.ท., 2566), 1-2.

รับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก พัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐาน และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้เห็นความสำคัญของการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาและส่งเสริมเด็กปฐมวัยในทุกด้าน ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้สามารถดำเนินการเป็นไปตามมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ จึงได้ปรับปรุงเนื้อหา หลักเกณฑ์ มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ และหนังสือสั่งการ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีระบบ และได้มาตรฐาน สามารถส่งเสริมและพัฒนาให้เด็กปฐมวัยภายในท้องถิ่นให้มีพัฒนาการสมบูรณ์ตามวัยครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน⁶⁵ ซึ่งการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการปฏิบัติงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยแบ่งการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงาน โดยด้านการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการศาสนา

⁶⁵ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2559), ก-ข.

จึงทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการศูนย์ที่แตกต่าง และหลากหลาย ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงกำหนดแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ และในการจัดตั้ง ย้าย รวม ยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนในมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนการจัดการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแนวทางเป็นประกาศ เช่น การรับสมัครเด็กเข้าเรียน การเปิด-ปิดภาคเรียน ส่วนการให้บริการส่งเสริมสนับสนุนสำหรับเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ อาหารว่างอาหารกลางวันตามหลักโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย อาหารเสริม (นม) วัสดุ สื่อ อุปกรณ์การศึกษา วัสดุครุภัณฑ์ และเครื่องเล่นพัฒนาการเด็ก การตรวจสุขภาพเด็กเล็กประจำปี โดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข และบริการอื่น ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมด้านงบประมาณ และความต้องการของชุมชนโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เน้นการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา) เหมาะสมตามวัยและเต็มตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระหว่างปิดภาคเรียน ให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดภาคเรียนต่อไป โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา แผนพัฒนาสามปี แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ การจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดประสบการณ์ การเตรียมสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ การจัดสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในช่วงปิดภาคเรียนและรายงานผลการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ต้นสังกัดทราบ นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีองค์ประกอบและหน้าที่ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 7 รายการ ได้แก่ เงินเดือนและเงินสวัสดิการ ค่าตอบแทน เงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วคราวและเงินประกันสังคม ค่าจัดการเรียนการสอน (รายหัว) ทุนการศึกษาสำหรับผู้ดูแลเด็ก (กรณีที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรให้) ค่าสวัสดิการสำหรับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็กในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน ทั้งนี้ งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดพิจารณา ได้แก่ แผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนงบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง⁶⁶

2. ด้านบุคลากร

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยผู้บริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ โดยมาตรฐานด้านบุคลากร ประกอบด้วย

⁶⁶ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2559), 2-12.

2.1 ด้านมาตรฐานตำแหน่ง ปัจจุบันตำแหน่งของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 2 ประเภท ได้แก่ 1) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และครู ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตรงตามที่กำหนดโดยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) โดยจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย และครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนการส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนการบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และ 2) พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างตามภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพเป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.2 ด้านผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ ส่งเสริมสนับสนุนและระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมทั้งกำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทในนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่การปฏิบัติ จัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ และการจัดตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินงานของ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ในการกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา มีอัตราครูผู้ดูแลเด็กเป็นไปตามสัดส่วน (ครู : นักเรียน) 1 : 10 หากมีเศษตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป ให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คน โดยจัดการศึกษาห้องละไม่เกิน 20 คน หรือตามความเหมาะสมของพื้นที่ (กรณีอัตราผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็กให้ใช้สัดส่วนเช่นเดียวกับครูผู้ดูแลเด็ก) ส่วนกรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใดยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็ก หรือครูที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจนกว่าจะมีผู้ดำรงตำแหน่งกรณีที่แต่งตั้งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้กรณีที่ศูนย์นั้นไม่มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กหรือครู และสำหรับอัตราพนักงานจ้างตำแหน่งอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณากำหนดตำแหน่งและดำเนินการจ้างได้ตามระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยคำนึงถึงสถานะการคลังของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ และการพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องหรือไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน⁶⁷

3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่อบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก ดังนั้น ในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็ก ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ไว้วางใจ การก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็ก โดยการจัด

⁶⁷ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2559), 13-25.

สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ อันจะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็กและฝึกสุขนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ดังนี้

3.1 ด้านอาคารสถานที่ ที่ตั้ง สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่ที่มีขนาดเหมาะสม และไม่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงอันตราย เช่น บริเวณชนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมีหรือสารพิษ ณาปนกิจสถาน มลภาวะทางอากาศ แสงและเสียงที่มากเกินไปจนรบกวนไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุตามมาตรฐานความจำเป็นและเหมาะสม ไม่ควรอยู่ใกล้ถนน หรือใกล้ทางรถไฟ และมีรั้วเพื่อป้องกันอันตราย พื้นที่ก่อสร้างควรเป็นพื้นที่สามารถรับน้ำหนักอาคารได้อย่างปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่น้ำท่วมไม่ถึงกรณีที่มีอาคารเดิมอยู่แล้ว แต่มีสภาพเสี่ยงไม่เหมาะสมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพิจารณาตั้งงบประมาณเพื่อปรับปรุง พัฒนาให้เหมาะสม อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเป็นอาคารชั้นเดียว หากเป็นอาคาร 2 ชั้นขึ้นไป ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และอัคคีภัยที่อาจเกิดขึ้น และความสูง ของห้องจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร มีทางเข้า - ออกตัวอาคาร ประตูทางเข้า - ออกจากตัวอาคารควรมีอย่างน้อย 2 ทาง มีความกว้างที่สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากตัวอาคารได้สะดวกหากเกิดอุบัติเหตุ และประตู - หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี มีขนาด และจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้อง ความสูงของขอบหน้าต่าง ควรสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 80.00 เซนติเมตร นับจากพื้น และหน้าต่างมีความกว้างและความสูงไม่น้อยกว่า 1 เมตร เพื่อให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน ไม่ควรมีสสิ่งกีดขวางใดๆ มาปิดกั้นช่องทางลมและแสงสว่าง และบันไดไม่ลาดหรือชันเกินไป ราวบันไดมีขนาดเหมาะสมกับมือเด็ก ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสำคัญ เช่น ปิดกั้นช่องบันได และช่องลูกกรง บันได และพื้นที่ใช้สอยต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาด ปลอดภัย และเพียงพอเหมาะสมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และจัดกิจกรรมอื่น ๆ ของเด็ก บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวกและอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 ส่วนบริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก สภาพพื้นที่ ห้องส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กทุกห้อง ต้องไม่ลื่น และไม่ชัน ควรเป็นพื้นไม้หรือวัสดุที่มีความปลอดภัย จากอุบัติเหตุ ทำความสะอาดง่าย และอยู่ในสภาพที่สะอาดอยู่เสมอ จัดวางสิ่งของเครื่องใช้ เช่น ตุ๊กตา เป็นระเบียบ และมีการยึดติดกับผนัง หรือพื้นอย่างมั่นคง ในกรณีที่เครื่องใช้นั้นล้มได้ง่ายเหลื่อม มุม ที่แหลมคมของเครื่องใช้ต่าง ๆ ต้องหุ้มด้วยวัสดุที่นุ่ม เพื่อป้องกันการกระแทกของเด็ก และบริเวณพื้นที่รับประทานอาหารต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนเด็ก และบริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควร มีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้างและเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่าง ๆ

ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้นเรื่องความสะอาดและความปลอดภัยเป็นหลัก และห้องปฐมพยาบาล ต้องแยกเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ตู้ยา เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็น มีผู้รับผิดชอบตรวจสอบยา หากหมดอายุต้องเปลี่ยนใหม่ทันที ส่วนบริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดร่างกายเด็กต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สำหรับทำความสะอาดร่างกายเด็ก และมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร ในกรณีที่มีห้องอาบน้ำ จะต้องมีส่วนสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทโดยสะดวกพื้นไม่ลื่น แยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง และสำหรับห้องส้วมต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็กแยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กชายและเด็กหญิง โถส้วมต้องมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก หรือมีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นลงได้ง่าย ห้องมีส่วนสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก พื้นไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอนหรือกุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคาร จะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน กรณีไม่สามารถทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับเด็กแยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง และการกำจัดสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ให้จัดเก็บในภาชนะที่มีฝาปิดมิดชิด และนำออกไปทิ้งภายนอกอาคารทุกวัน

3.2 ด้านสิ่งแวดล้อม ในส่วนภายในอาคาร แสงสว่างควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่ำเสมอทั่วทั้งห้อง เอื้อต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กและเสียงต้องอยู่ในระดับไม่ดังเกินไป อาคารควรตั้งอยู่ในบริเวณที่ระดับเสียงเหมาะสม การถ่ายเทอากาศ กรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณโรงงานที่มีมลพิษ ต้องมีเครื่องฟอกอากาศ และมีเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสม บริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นเขตห้ามสูบบุหรี่ตามกฎหมาย ส่วนภายนอกอาคารควรมีรั้วกันบริเวณให้เป็นสัดส่วนเพื่อความปลอดภัยของ ควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุขฝุ่นละออง กลิ่น หรือเสียงที่รบกวน มีการจัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบายอากาศ และการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้เป็นแหล่งเพาะ หรือแพร่เชื้อโรค โดยเฉพาะต้องกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน ส่วนพื้นที่เล่นกลางแจ้งต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตารางเมตร ต่อจำนวนเด็ก 1 คน โดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีจำนวนเพียงพอสำหรับเด็ก ควรเป็นพื้นสนามหญ้า ดิน หวาย หรือวัสดุที่อ่อนนุ่ม ในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มีที่เล่นกลางแจ้ง เป็นการเฉพาะ หรือในสถานที่อื่น ๆ ได้ ควรปรับใช้ในบริเวณที่ร่มแทน โดยมีพื้นที่ตามเกณฑ์กำหนดหรืออาจจะจัดกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็กในสถานที่อื่น ๆ ที่เหมาะสมเช่น ในบริเวณลานวัด หรือในสวนสาธารณะในกรณีที่น่าเด็กออกไปเล่นนอกศูนย์ จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและการดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นสำคัญ โดยให้เด็กมีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ในแต่ละวัน และระเบียบต้องมีความกว้างของระเบียบไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร หากมีที่นั่งตามระเบียบต้องกว้างไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ขอบระเบียบต้องสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70.00 เซนติเมตร กรณีที่มีอาคารสูง 2 ชั้นขึ้นไป ควรมีลูกกรงกันเพื่อความปลอดภัยของเด็ก นอกจากนี้ควรตรวจสอบสภาพความคงทน แข็งแรง และสภาพการใช้งานให้ปลอดภัยสำหรับเด็กอยู่เสมอ

3.3 ด้านความปลอดภัย มีมาตรการป้องกันความปลอดภัย โดยติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยหรือเครื่องตัดไฟภายในบริเวณอาคาร มีการติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่อง ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนดจะต้องมีฝาปิดครอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่นได้ และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง และหลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทำด้วยวัสดุแตกหักง่ายหรือแหลมคมหากเป็นไม้ ต้องไม่มีเสี้ยนไม้ หรือเหล็คมคม มีตุ้มเก็บยาและเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับปฐมพยาบาลวางไว้อยู่ในที่สูงสะดวกต่อการหยิบใช้ และเก็บไว้ในที่ปลอดภัย ให้พื้นมือเด็ก จัดให้มีวัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้ำ ห้องส้วมที่มีลักษณะลื่น มีระบบการล๊อคประตูในการเข้า-ออก นอกบริเวณอาคาร และมีมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉินและอันตรายต่าง ๆ⁶⁸

4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจสังคม และสติปัญญา) เพื่อพัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณลักษณะ และสมรรถนะตามวัย โดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครอง ในการอบรมเลี้ยงดูให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบท และวัฒนธรรมของชุมชน สังคม ในท้องถิ่น และเพื่อส่งเสริมความรัก เอื้ออาทร ของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคมท้องถิ่น และมีจุดมุ่งหมายให้เด็กมีพัฒนาการโดยองค์รวมตามศักยภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการจัดประสบการณ์แบ่งออกเป็น 2 ช่วงอายุ ได้แก่ การจัดประสบการณ์เด็กอายุ 2 ปี และการจัดประสบการณ์เด็กอายุ 3 - 5 ปี โดยมีหลักการจัดประสบการณ์และแนวทางของแต่ละช่วงอายุ ดังนี้ 1) การจัดประสบการณ์เด็กอายุ 2 ปี เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้จากการเล่นและทำกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ได้พัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกายอารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีหลักการจัดประสบการณ์ที่ควรคำนึงถึง

⁶⁸ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2559), 27-35.

สิ่งสำคัญ คือ เลี้ยงดูเด็กให้มีสุขภาพที่ดีและปลอดภัย มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กด้วยวาจาและท่าทีที่อบอุ่นเป็นมิตร จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความต้องการและพัฒนาการของเด็ก จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ตามวัยของเด็ก ประเมินการเจริญเติบโตและพัฒนาการเด็กอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก แนวทางการจัดประสบการณ์เด็กอายุ 2 ปี คือ ดูแลสุขภาพอนามัยและตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกายและจิตใจของเด็ก สร้างบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น ความไว้วางใจ และความมั่นคงทางอารมณ์ จัดประสบการณ์ตรงให้เด็กได้เลือกลงมือกระทำและเรียนรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และการเคลื่อนไหวผ่านการเล่น เปิดโอกาสให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่แวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็กอย่างหลากหลาย จัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้และของเล่นที่สะอาด ปลอดภัย เหมาะสมกับเด็ก ใช้การสังเกตและติดตามการเจริญเติบโตและพัฒนาการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ให้ครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็ก 2) การจัดประสบการณ์เด็กอายุ 3 - 5 ปี (ไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่นทำกิจกรรมการเรียนรู้ 6 กิจกรรม) เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีหลักการจัดประสบการณ์ที่ควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญ แนวทางการจัดประสบการณ์เด็กอายุ 3 - 5 ปี คือ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะและระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ จัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ จัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุขเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และอยู่ในบริบทของชุมชนนั้น ๆ จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดี และทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดประสบการณ์ให้เด็กทั้งที่มีการวางแผนล่วงหน้า และแผนที่เกิดจากสภาพจริงนำชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลของเด็กเป็นรายบุคคล ใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาเด็กและการวิจัยในชั้นเรียน การบริหารงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร แบ่งออกเป็น 11 ด้าน รายละเอียดดังนี้

4.1 ด้านหลักสูตร หลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับอายุ 2 ปี และ ระดับอายุ 3 - 5 ปี โดยหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของเด็กเล็ก

4.2 ด้านการจัดประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวัน กิจกรรมประจำวันสำหรับเด็ก อายุ 2 – 5 ปี สามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบ เป็นการช่วยให้ครูผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะต้องทำกิจกรรมอะไร เมื่อใด และอย่างไร โดยขอบข่ายการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กอายุ 2 ปี มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางรากฐานการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะพื้นฐานของเด็กทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา การจัดกิจกรรมควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และความสามารถของเด็กตามวัย โดยบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการอบรมเลี้ยงดูตามวิถีชีวิตประจำวันและการเล่นของเด็กตามธรรมชาติที่เหมาะสมกับวัย

4.3 ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การจัดประสบการณ์ในระดับเด็กเล็กนั้น ไม่สอนเป็นรายวิชา แต่จัดในรูปแบบกิจกรรมบูรณาการให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่น ดังนั้นการจัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาครบทุกด้านบรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรนั้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการจัดประสบการณ์และรู้หลักการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจุดประสงค์ของการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เพื่อให้ครูผู้สอนวางแผนล่วงหน้าในการจัดกิจกรรม การใช้สื่อ อุปกรณ์ และการวัดผล ประเมินผล ร่วมกับเด็กได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และเพื่อให้ครูผู้สอนนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้ในการจัดกิจกรรมประจำวันให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

4.4 ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ สื่อเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเรื่องราวเนื้อหาจากผู้ส่งไปยังผู้รับในการเรียน การสอนสื่อเป็นตัวกลางนำความรู้จากผู้สอนสู่เด็ก ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้สิ่งที่เป็นนามธรรมเข้าใจยากกลายเป็นรูปธรรมที่เด็กเข้าใจได้ง่าย เรียนรู้ได้ง่าย รวดเร็วเพลิดเพลิน เกิดการเรียนรู้และการค้นพบด้วยตนเอง

4.5 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียน เป็นงานวิจัยที่มุ่งพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่กำหนด ในหลักสูตรหรือสังคมนาควาหวัง ซึ่งดำเนินการโดยครูผู้ดูแลเด็กหรือดำเนินการร่วมกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผู้เรียน โดยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ภาคเรียนละ 1 เรื่อง และวิจัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วิจัย 5 บท) ปีละ 1 เรื่อง

4.6 ด้านการนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษา เป็นงานที่ครอบคลุมถึงการให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสอดคล้องกับหลักสูตรฯ การใช้วิธีการนิเทศสามารถทำได้หลากหลาย ทั้งนี้ต้องปฏิบัติสม่ำเสมอและเป็นระบบ โดยยึดหลัก ดังนี้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน มีแผนปฏิบัติการและปฏิทินการนิเทศเพื่อรองรับการนิเทศทั้งภายในและภายนอก ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีการกำหนด

ประเด็นและเครื่องมือการนิเทศ มีการรายงานผลการนิเทศ นำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา โดยรูปแบบการนิเทศใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย เช่น แบบกัลยาณมิตร ฯ

4.7 ด้านการวัดและประเมินผล ให้ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผล ส่งเสริมความสามารถให้ประเมินผลอย่างถูกต้อง จัดให้มีการวัดและประเมินผลที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ปรับปรุงการสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และคอยดูแลควบคุมการดำเนินการวัดผลและประเมินผลเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการตรวจสอบการจัดทำสมุดประจำชั้นและสมุดประจำตัวนักเรียนให้ถูกต้องเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 2 - 5 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน ทั้งนี้ให้มุ่งนำข้อมูลการประเมินมาพิจารณา ปรับปรุง วางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตร การประเมินพัฒนาการควรยึดหลัก ดังนี้ ประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้านและนำผลมาพัฒนาเด็ก ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี สภาพการประเมินควรมีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน ประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน เลือกใช้เครื่องมือและจัดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็ก รวมทั้งใช้แหล่งข้อมูลหลาย ๆ ด้าน ไม่ควรใช้วิธีการทดสอบ ประเมินตามสมรรถนะ สำหรับวิธีการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 2 - 5 ปี ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนา การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็กที่เก็บอย่างมีระบบ และประเมินพัฒนาการเด็กด้วยคู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย (DSPM) ของสถาบันพัฒนาการเด็กราชชนครินทร์

4.8 ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ /โครงการที่ส่งเสริมผู้เรียนอย่างหลากหลาย) กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันเด็ก วันปีใหม่ วันสำคัญทางศาสนา ฯลฯ โครงการต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเน้นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย ค่านิยมหลัก 12 ประการ ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์/คณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย ความรู้ทักษะอาชีพ /ทักษะชีวิต ความรู้ทักษะการสื่อสาร กระบวนการคิด เทคโนโลยี ฯลฯ

4.9 ด้านการประเมินและใช้หลักสูตร การประเมินและการใช้หลักสูตรมีแนวปฏิบัติ ดังนี้ จัดให้มีการประเมิน วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปีละ 1 ครั้ง และนำผลการประเมินมาวางแผนการพัฒนา

4.10 ด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ การดำเนินงานโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพใช้แนวทางการดำเนินงานโภชนาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมอนามัย ซึ่งงานโภชนาการที่สำคัญมี 2 ส่วนคือ การจัดอาหารสำหรับเด็กเล็ก และการเฝ้าระวังการเจริญเติบโต

ของเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับอาหารตามวัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของเด็กเป็นพื้นฐานของการมีสุขภาพที่ดี มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยส่งเสริมให้เด็กได้รับอาหารครบ 5 หมู่ รวมทั้งน้ำดื่มสะอาด และสารอาหารที่จำเป็น ได้แก่ อาหารหลัก 5 หมู่ การดื่มน้ำสะอาดให้เพียงพอ การปรุงอาหารต้องใช้เครื่องปรุงที่มีส่วนประกอบของไอโอดีนด้วยทุกครั้ง เช่น เกลือไอโอดีน น้ำปลา ไอโอดีน และใน 1 สัปดาห์ควรจัดอาหารให้มีธาตุเหล็กประมาณ 1-2 มื้อ สารอาหารหลักที่เด็กต้องการ คือ คาร์โบไฮเดรตและไขมันซึ่งเป็นสารอาหารที่ให้พลังงานและโปรตีนเป็นสารอาหารที่ช่วยในการเจริญเติบโตและเสริมสร้างเนื้อเยื่อ และอาหารสำหรับเด็กควรมีไขมันเป็นส่วนประกอบในปริมาณที่พอเหมาะเพื่อให้ได้รับกรดไขมันที่จำเป็น ส่วนการติดตามผลการดำเนินงานโภชนาการหลังจากที่ให้คำแนะนำกับพ่อแม่/ผู้ปกครองเด็ก มีดำเนินการส่งเสริมภาวะโภชนาการหรือแก้ไขปัญหา โดยจะต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานนั้น เพื่อดูว่าวิธีการส่งเสริมภาวะโภชนาการหรือแก้ไขปัญหา นั้นได้ผลเป็นอย่างไร รวมทั้งการตรวจสุขภาพและการป้องกันโรคติดต่อในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเด็กทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพ คัดกรองอาการป่วย และลงบันทึกทุกวัน พร้อมทั้งตรวจสอบประวัติการได้รับวัคซีนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สามารถให้คำแนะนำกับผู้ปกครองเพื่อนำเด็กไปรับวัคซีนตามเกณฑ์อายุ รวมทั้งจัดทำแผนกิจกรรมการป้องกันควบคุมโรคติดต่อในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.11 ด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษา ตัวชี้วัด และเกณฑ์ประเมินในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดการศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชน⁶⁹

5. ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษา ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้

⁶⁹ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2559), 37-50.

สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชน และมาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุน ด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่นและต่างประเทศ มาใช้ในการจัดการศึกษา ดังนั้น ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนกับทุกภาคส่วนใน สังคม เพื่อเป็นการระดมความร่วมมือทั้งทรัพยากรและการลงทุนทางสังคมที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมความพร้อมของเด็กเล็กในการเข้ารับการศึกษา ระดับขั้นพื้นฐานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพของการบริหารจัดการ การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกระบวนการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมเป็น การระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็กผู้ดูแลเด็ก เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับทุก ภาคส่วนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นสถานศึกษาและพัฒนา เด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังนี้

5.1 ด้านวิชาการ เช่น การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็ก โครงการและกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ ตาม แผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การมีส่วนร่วมสนับสนุนทรัพยากรในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

5.2 ด้านอาคารสถานที่ เช่น ร่วมพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและ ภายนอกอาคาร และร่วมให้การเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สินภายในอาคาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.3 ด้านงบประมาณ เช่น ร่วมระดมทรัพยากรและสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ บุคลากร สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ กิจกรรมศึกษาเรียนรู้นอกสถานที่ อาหารเสริม อาหารว่าง อุปกรณ์กีฬาและอื่น ๆ ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมพิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการและ งบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ฯ ตามหลักวิชาการและแผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก

5.4 ด้านบุคลากร เช่น ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ในการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมต่างๆ และดูแล

ความปลอดภัยเด็กเล็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.5 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เช่น ส่งเสริมให้ครอบครัว ชุมชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ เช่น จัดกิจกรรมปฐมวัย ประชุม ผู้ปกครอง และเยี่ยมบ้าน จัดทำสารสัมพันธ์ระหว่างศูนย์ฯ กับผู้ปกครอง จัดทำป้ายนิเทศและ มุมเรียนรู้ผู้ปกครอง จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม สื่อการเรียน และผลงาน เด็กร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ประเพณี และโอกาสต่าง ๆ ของท้องถิ่น

5.6 การให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนอกเหนือจากการให้การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็น แหล่งเรียนรู้ และให้บริการด้านอื่นๆ แก่ครอบครัวชุมชน และท้องถิ่นได้ เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่ครอบครัวชุมชน หรือประชาชนภายในท้องถิ่น ในวันสำคัญ ต่างๆ หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน สามารถให้บริการด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ ของครอบครัว ชุมชน สามารถให้บริการด้านวิชาการ สารสนเทศหรือเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านเด็กปฐมวัย ให้กับ พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชนในการค้นคว้าศึกษาต่างๆ

5.7 การส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากครอบครัว ชุมชนและภาคส่วนของสังคม เช่น การสนับสนุนวัสดุ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ต่าง ๆ การบริจาคเงินสนับสนุน กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การให้ความรู้โดยปราชญ์ชาวบ้าน ชุมชน หรือจากเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่าง ๆ การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในชุมชนการสนับสนุนการจัดประสบการณ์เรียนรู้และพัฒนาเด็กปฐมวัยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้โดยให้เด็กปฐมวัยเข้าไป เรียนรู้จากสถานที่จริงในแหล่งเรียนรู้ของชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ใน การพัฒนาเด็กปฐมวัย พัฒนาครู และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา เด็กปฐมวัยในท้องถิ่น⁷⁰

6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มี คุณภาพและได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็ก

⁷⁰ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2559), 52-71.

ปฐมวัยอย่างครอบคลุม กว้างขวาง เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับพื้นที่ให้มีการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริมการสร้างสรรค์เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอระดับจังหวัด และระดับภาค โดยมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย และจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความศักยภาพในการพัฒนาเด็ก เสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่าง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเครือข่ายต่างๆ ในระดับพื้นที่ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่าย/สมาคม/ชมรม ส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุม การอบรมสัมมนาหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หน่วยงานภายนอกและทุกภาคส่วน มีการจัดทำแผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรมการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย/สมาคม/ชมรม ในการจัดการศึกษาการพัฒนาเด็กปฐมวัยและการพัฒนาครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ ในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการหรือ กิจกรรมที่กำหนด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดรูปแบบและกิจกรรมความร่วมมือเพื่อส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย การพัฒนาครู และองค์กรให้มีความเข้มแข็งได้ตามบริบทสังคม และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นได้ และอาจจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเป็นศูนย์ต้นแบบของการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือศูนย์เรียนรู้การพัฒนาเด็กปฐมวัย หรือร่วมกันกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือในสังกัดหน่วยราชการ สถาบันการศึกษา หรือภาคเอกชน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย การพัฒนาเด็กปฐมวัย และพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น⁷¹

⁷¹ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2559), 73-77.

จากสาระัตถะมาตรฐานที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยจึงได้พัฒนาตาราง สาระัตถะและนิยามปฏิบัติการสำหรับการวิจัยของมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 กระทรวงมหาดไทย จำนวน 6 ด้าน ไว้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สาระัตถะและนิยามปฏิบัติการสำหรับการวิจัยของมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 กระทรวงมหาดไทย

สาระัตถะมาตรฐาน	นิยามปฏิบัติการสำหรับการวิจัย
มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหาร จัดการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก (หน้า 2-12)	ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อ ส่งเสริมการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย 2 ด้านหลัก คือ ด้านการบริหารงาน โดยผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดนโยบาย และแผนในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีแนวทางและขั้นตอน ในการจัดการศึกษาและการให้บริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน มีคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการบริหาร งบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการและความจำเป็น โดยคำนึงถึง การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีศักยภาพ และตรงตามความต้องการของ ชุมชน และด้านการบริหารงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น หรือจากเงินรายได้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และแผนปฏิบัติการประจำปี การศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา จัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการสอนและให้ปฏิบัติตาม มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น

ตารางที่ 2 สารัตถะและนิยามปฏิบัติการสำหรับการวิจัยของมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 กระทรวงมหาดไทย (ต่อ)

สารัตถะมาตรฐาน	นิยามปฏิบัติการสำหรับการวิจัย
<p>มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร (หน้า 13-25)</p>	<p>ด้านบุคลากร หมายถึง บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ซึ่งมาตรฐานตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีคุณสมบัติทางการศึกษาตรงตามที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง โดยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีประสบการณ์ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กปฐมวัย และได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มีการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และการกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีอัตราครูเป็นไปตามสัดส่วนครูต่อนักเรียน 1 : 10 คน และจัดการศึกษาห้องละไม่เกิน 20 คน หรือตามความเหมาะสมของพื้นที่ รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องหรือไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา ทั้งนี้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะรวมถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายการกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จัดตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนงบประมาณด้านการบริหารจัดการสื่อในการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>

ตารางที่ 2 สารัตถะและนิยามปฏิบัติการสำหรับการวิจัยของมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 กระทรวงมหาดไทย (ต่อ)

สารัตถะมาตรฐาน	นิยามปฏิบัติการสำหรับการวิจัย
<p>มาตรฐานที่ 3 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (หน้า 27-35)</p>	<p>ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติตามมาตรการการดูแลรักษาความสะอาดและความปลอดภัย มีอาคารสถานที่ที่ตั้งในพื้นที่มีขนาดเหมาะสม ไม่เสี่ยงอันตรายมีพื้นที่ใช้สอยภายในอาคารที่สะดวก สะอาดปลอดภัย และเหมาะสมกับการทำกิจกรรม สิ่งแวดล้อมภายในอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่่าเสมอทั่วห้อง ภายนอกอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีรั้วกั้นบริเวณเป็นสัดส่วนสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข เครื่องเล่นกลางแจ้งมีสภาพการใช้งานที่ดีมีความปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันความปลอดภัย ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก การเตรียมความพร้อมระบบสถานการณ์ฉุกเฉิน และอันตราย นอกจากนี้ ยังรวมถึงการทำแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ</p>
<p>มาตรฐานที่ 4 ด้านวิชาการและ กิจกรรมตาม หลักสูตร (หน้า 37-50)</p>	<p>ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เน้นส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาที่สามารถพัฒนาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และมีการบริหารงานวิชาการและ กิจกรรมตามหลักสูตร มี 11 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรที่จัดทำหลักสูตร สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของท้องถิ่น ด้านการจัด ประสบการณ์และการจัดกิจกรรมประจำวัน ด้านการเขียนแผนการจัด ประสบการณ์ ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ด้านการ วิจัยในชั้นเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการประเมินและใช้หลักสูตร ด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ และด้านการประเมินคุณภาพใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละ ชุมชน มีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่ เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก</p>

ตารางที่ 2 สารัตถะและนิยามปฏิบัติการสำหรับการวิจัยของมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 กระทรวงมหาดไทย (ต่อ)

สารัตถะมาตรฐาน	นิยามปฏิบัติการสำหรับการวิจัย
<p>มาตรฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริม สนับสนุน (หน้า 52-71)</p>	<p>ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนระดมสรรพกำลังและทรัพยากร ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมตรวจสอบ ร่วมประเมิน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมแก้ไขเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุครุภัณฑ์ ด้านวิชาการ สารสนเทศหรือเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านเด็กปฐมวัยให้กับ พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชนในการค้นคว้าศึกษาต่าง ๆ ซึ่งการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากครอบครัว ชุมชนและภาคส่วนของสังคมเหล่านี้ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>
<p>มาตรฐานที่ 6 ด้านการส่งเสริม เครือข่ายการพัฒนา เด็กปฐมวัย (หน้า 73-77)</p>	<p>ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาคให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเครือข่ายต่าง ๆ ในระดับพื้นที่ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้</p>

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยประเภทหนึ่ง ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม มีจำนวน 163 ศูนย์ ซึ่งสังกัดเทศบาลนคร (ทน.) เทศบาลเมือง (ทม.) เทศบาลตำบล (ทต.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จากทั้งหมด 7 อำเภอ ดังนี้ (ข้อมูลจากกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2565)

- 1) อำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 40 ศูนย์
- 2) อำเภอนครชัยศรี จำนวน 29 ศูนย์
- 3) อำเภอกำแพงแสน จำนวน 26 ศูนย์
- 4) อำเภอดอนตูม จำนวน 11 ศูนย์
- 5) อำเภอสามพราน จำนวน 27 ศูนย์
- 6) อำเภอบางเลน จำนวน 23 ศูนย์
- 7) อำเภอพุทธมณฑล จำนวน 7 ศูนย์

รายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแยกตามอำเภอ มีดังนี้

อำเภอเมืองนครปฐม มีจำนวน 40 ศูนย์

ตารางที่ 3 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอเมืองนครปฐม

ลำดับที่	ชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครนครปฐม
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประปานคร
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพระปฐมเจดีย์
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดห้วยจรเข้ม
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์ 7 (ปฐมนคร)
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสระแก้ว
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสุขสวัสดิ์
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเหล่ากาชาด(สวัสดิ์-สุเทพ)
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาสร้าง
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสามควายเผือก
11	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนยายหอม
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาก้อง

ตารางที่ 3 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอเมืองนครปฐม (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาก้อง
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธรรมศาลา(บ้านต้นสำโรง)
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธรรมศาลา(วัดธรรมศาลา)
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระหลวง
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ
17	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพรงมะเดื่อ
18	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาบแค
19	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนขนก
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดทัพหลวง
22	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทุ่งรี
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดม่วงตารส
24	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุ่งน้อย
25	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมศาลา
26	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแฉม
27	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลาดปลาเค้า
28	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนเสากะเอียด
29	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง
30	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองลาดหญ้า (วัดศรีสารวาจา)
31	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหุบรัก
32	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังตะกู
33	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น
34	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสนามจันทร์
35	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นมะขาม
36	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็กตะวันออก
37	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองงูเหลือม
38	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเสือ
39	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองปากโลง
40	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฐมทอง

อำเภอนครชัยศรี มีจำนวน 29 ศูนย์

ตารางที่ 4 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอนครชัยศรี

ลำดับที่	ชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขุนแก้ว
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลศิระทอง
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลห้วยพลู
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระเจดีย์
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรางเกตุ
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไทร
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กท่าตำหนัก
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางกระเบา
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา
11	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลไทยवास
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลาง
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดกลางบางแก้ว
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแก้วฟ้า
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศรีสุตากร
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ
17	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดห้วยตะโก
18	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก ม. 1
19	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด ม. 4
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดละมุด(บ้านลานแหลม)
22	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบัว
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสวนถั่ว
24	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดสำโรง
25	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศรีมหาโพธิ์

ตารางที่ 4 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอนครชัยศรี (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
26	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นลาน
27	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลางคูเวียง
28	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพลู
29	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว

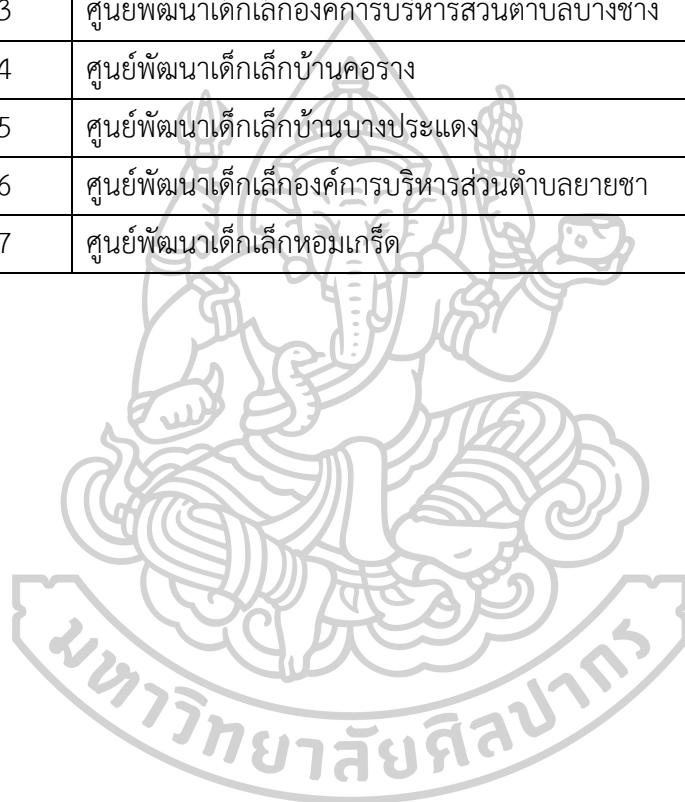
อำเภอสามพราน จำนวน 27 ศูนย์

ตารางที่ 5 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอสามพราน

ลำดับที่	ชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกระทู้ล้ม
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองกระทู้ล้ม(เพลินเพชร)
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองไร่ขิง (วังมณี)
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองไร่ขิง แห่งที่ 1 (วัดไร่ขิง)
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองไร่ขิง แห่งที่ 2 (โรงเรียนวัดท่าพูด)
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองไร่ขิง แห่งที่ 3 (ศูนย์ชุมชนเอื้ออาทรฯ)
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองสามพราน
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบางกระทิก
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดอนทรายกำแหง
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลอ้อมใหญ่
11	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ (วัดอ้อมใหญ่)
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองจินดา
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพาดหมอน
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปริตาราม
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังน้ำขาว
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคลองใหม่
17	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตลาดจินดา

ตารางที่ 5 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอสามพราณ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
18	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตากแดด
19	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระเทพศาสนาภิบาล
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์ 3 ้วยท่าตลาด
22	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางช้าง
24	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอร่าง
25	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางประแดง
26	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลยายชา
27	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหอมเกร็ด



อำเภอกำแพงแสน จำนวน 26 ศูนย์

ตารางที่ 6 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอกำแพงแสน

ลำดับที่	ชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกำแพงแสน
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประถมฐานบินกำแพงแสน
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลกระตี่บัวร่วมใจ
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวันครู
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนข่อย
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนทอง
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อน้ำจืด
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะอาดพัฒนา
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองปลาไหล
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปลักไม้ลาย
11	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปลักไม้ลาย
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนิมมธรรมวราราม
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองไม้งาม
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลทุ่งลูกนก
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองหญ้าปล้อง
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลรางพิบูล
17	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนซาก
18	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระ
19	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพวงนก
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเทียม
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสื่ออีต่าง
22	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองกระทุ่ม
24	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยขวาง
25	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกระตี่อ้อ
26	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยหมอนทอง

อำเภอบางเลน จำนวน 23 ศูนย์

ตารางที่ 7 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอบางเลน

ลำดับที่	ชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางเลน
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางหลวง
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรางกระทุ่ม
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำพญา
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอนตูม
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนราภิรมย์
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระมอพิสัย
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสว่างอารมณ์
11	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนิลเพชร
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบางไทรป่า
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกาะแรด
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านรางปลาหมอ
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดรางกำหยาด
17	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางภาษี
18	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบางระกำ
19	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางระกำ
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไผ่คอกวัว
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง
22	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลไผ่หูช้าง
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหินมูล

อำเภอดอนตูม จำนวน 11 ศูนย์

ตารางที่ 8 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอดอนตูม

ลำดับที่	ชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลำลูกบัว
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนพุทรา
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหลวง
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านหลวง
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิ
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลำเหย
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดก้งลาด
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทุ่งผักกูด
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งพิชัย
11	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเลาเต่า

อำเภอพุทธมณฑล จำนวน 7 ศูนย์

ตารางที่ 9 รายชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในอำเภอพุทธมณฑล

ลำดับที่	ชื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคลองโยง ศูนย์ 1
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคลองโยง ศูนย์ 2
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคลองโยง ศูนย์ 3 (บ้านคลองสว่าง อารมณ์)
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลศาลายา
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัดสุวรรณาราม
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศาลายา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ณิษกานต์ นันทาลิต, ชญาดา วรรณภีระ และรัชพล ศรีธรรม ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก และด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ตามลำดับ⁷²

สำเภา เสมศีกสาม และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านความคิดรวบยอด 2) ประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านพัฒนาการเด็กด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครู ด้านการพัฒนาสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพภายใน 3) ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 51.40⁷³

นุชรี มั่นคง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอรอนด จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอรอนด จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอรอนด จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

⁷² ณิษกานต์ นันทาลิต, ชญาดา วรรณภีระ และรัชพล ศรีธรรม, "การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย," **วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ** 8, 3 (มิถุนายน-กันยายน 2558): 84-85.

⁷³ สำเภา เสมศีกสาม และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, "ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี," **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย** 9, 2 (กรกฎาคม -ธันวาคม 2560):319.

3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .459^{**}$) 4) แนวทางพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา ผู้บริหารควรมีทักษะความรู้ความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีการอบรมพัฒนาความรู้อยู่เสมอ เพื่อที่จะพัฒนาให้เด็กมีความรู้ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ได้อย่างบรรลุผล และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกด้าน เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่น สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก⁷⁴

วิดาพร สุขแสงนิล ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบุคลากร บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ และการมีส่วนร่วม ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ในแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.010 – 1.000 เป็นสหสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01⁷⁵

⁷⁴ นุชรี มั่นคง, "ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา " (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2563), (3).

⁷⁵ วิดาพร สุขแสงนิล, "ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม," **วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ** 6, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2563): 300-301.

แก้วตา มีสิทธิ์ และสรรฤติ ตีปุ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหาร การศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.752⁷⁶

จัญพัทธ์ ศรีสุข ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการ บริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดรวบยอด รองลงมาคือ ด้านเทคนิคและด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ 2) การบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสูง เฉลี่ยสูงสุด คือด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน ด้านวิชาการและกิจกรรมหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัย และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะการบริหารกับการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁷

⁷⁶ แก้วตา มีสิทธิ์ และสรรฤติ ตีปุ, "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ นักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด นครราชสีมา," วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 12, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2564): 97-98.

⁷⁷ จัญพัทธ์ ศรีสุข, "ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานตามมาตรฐาน การดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี," วารสารราชพฤกษ์ 19, 1 (มกราคม - เมษายน 2564): 12-14.

อัญชลี ณ นครพนม, พิชญาภา ยืนยาว และธีรวัธ ธาดาตันติโชค ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการบริหารเวลา ทักษะ การติดต่อสื่อสาร ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะทางเทคนิค ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ทักษะการวินิจฉัย ตามลำดับ 2) ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม และหลักการบริหารจัดการ การศึกษาที่ดี ตามลำดับ และ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล (X_2) ทักษะการตัดสินใจ (X_6) และทักษะการวินิจฉัย (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอยคือ $\hat{Y}_{tot} = 0.98 + 0.09 (X_2) + 0.50 (X_6) + 0.17 (X_4)^{78}$

ธนกฤต ศรีทองปลอด ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็น กลยุทธ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และความคิดเชิงปฏิวัติ 2) ระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย บุคลากร ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความคาดหวังและสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต (X_3) และความคิดความเข้าใจในระดับสูง (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐาน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 55.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05⁷⁹

⁷⁸ อัญชลี ณ นครพนม, พิชญาภา ยืนยาว และธีรวัธ ธาดาตันติโชค, "ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี," **วารสารสิรินธรปริทรรศน์** 22, (มกราคม - มิถุนายน 2564): 51.

⁷⁹ ธนกฤต ศรีทองปลอด, "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการ ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี " (วิทยานิพนธ์

นิตยา มาลา, สาธิต ทรัพย์รวงทอง และปพนสรณ์ โปธิพิทักษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีปัญหาสูงที่สุด คือ ด้านบุคลากร รองลงมา คือ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านที่มีปัญหาค่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน 2) แนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ควรเปิดโอกาสชุมชน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นรับทราบปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ทางวิชาชีพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงอาคารเรียน สภาพแวดล้อมภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเหมาะสมต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้สำหรับเด็กเล็ก ควรมีการประกันคุณภาพภายในและการนิเทศการศึกษา อย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายหรือโครงการต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และควรมีกลุ่มงานหรือศูนย์กลางเพื่อการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย⁸⁰

พรทิพย์ หอมแก้ว และสงวน อินทร์รักษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะของผู้บริหารสัมพันธ์กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบทักษะของผู้บริหารและการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สำคัญคือ ทักษะของผู้บริหารด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและ

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2565), (1).

⁸⁰ นิตยา มาลา, สาธิต ทรัพย์รวงทอง และปพนสรณ์ โปธิพิทักษ์, "แนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์," **วารสารวิจัยวิชาการ** 5, 5 (กันยายน-ตุลาคม 2565): 187-188.

มาก สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยควรให้ความสำคัญกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในในทุกด้าน⁸¹

พรสุตา พจน์ธนกรกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีมแบบรวมพลังร่วมมือ การมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุน การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ การเรียนรู้ร่วมกัน การมีค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ 2) ระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้านประกอบด้วย วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน บุคลากร และส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามลำดับ 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมแบบรวมพลังร่วมมือ (X_5) การเรียนรู้ร่วมกัน (X_1) และการจัดการความรู้ (X_7) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยสามารถรวมกันทำนายได้ร้อยละ 76.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁸²

สุภาวดี อินผล, ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการศึกษาและการสอน และด้านเทคนิคตามลำดับ 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านร่างกาย และด้านอารมณ์ จิตใจตามลำดับ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตาม

⁸¹ พรทิพย์ หอมแก้ว และสงวน อินทร์รักษา, "ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครปฐม," **วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์** 5, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2565): 1437-38.

⁸² พรสุตา พจน์ธนกรกุล, "การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม " (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2565), (1).

มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอด ด้านการศึกษาและการสอน และด้านเทคนิค ส่งผลต่อการดำเนินงานตาม มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ร้อยละ 79.40⁸³

งานวิจัยต่างประเทศ

เอรอซคาน (Erozkan) ศึกษาเรื่อง ผลของทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและทักษะ การแก้ปัญหาทางสังคมด้วยความสามารถของตน พบว่า ทักษะการสื่อสารมีบทบาทสำคัญมาก ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพเกิดขึ้นเมื่อการส่งข้อความเดียวกันกับที่ได้รับ ความเข้าใจในความต้องการและ ความเข้าใจในข้อความจากทั้งผู้ส่งและผู้รับมีส่วนร่วมช่วยในการสื่อสาร การแก้ปัญหาที่เหมาะสม ทำได้ โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพซึ่งใช้ได้กับปัญหาทั่วไป ปัญหาของผู้คนจะต้องแก้ออกมาในเครือข่าย การสื่อสารระหว่างบุคคลและการแก้ปัญหาต้องมีการใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึง เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนที่ควรให้ความสนใจกับปัญหาของผู้อื่น และใช้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็น ขั้นตอน ยอมรับ และพร้อมที่จะเริ่มต้นการสื่อสารที่ดี บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการสื่อสาร โดยทั่วไปจะมีความมั่นใจในตนเอง มีความเคารพและเปิดกว้างทางการสื่อสารร่วมกับผู้อื่น บุคคลที่ ขาดความมั่นใจ จะเกิดความกลัว และประสบปัญหาในการสื่อสาร⁸⁴

บาทรา และชาร์มา (Batra and Sharma) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ทักษะการบริหารต่อ การเป็นสถานศึกษาชั้นนำ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทักษะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมาก

⁸³ ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด สุภาวดี อินผล, "ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา," **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร** 19, 87 (ตุลาคม - ธันวาคม 2565): 56.

⁸⁴ Atilgan Erozkan, "The Effect of Communication Skills and Interpersonal Problem Solving on Social Self-Efficacy," **Educational Sciences Theory & Practice** 13,2 (Spring 2013): 742.

คุณสมบัติหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี เช่น การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การเสริมสร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของร่วม การสร้างชื่อเสียงในสังคม และการเปิดกว้างต่อนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาชั้นนำ จึงจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังพื้นฐานทักษะการบริหารและความเป็นผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป⁸⁵

เราะห์มาตูลละห์ ยัสซินและโอมาร์ (Rahmatullah, Yassin and Omar) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในศูนย์การดูแลเด็กปฐมวัยและการศึกษาเด็กปฐมวัยของมาเลเซีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจบทบาทและการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในบริบทของศูนย์เด็กปฐมวัยของมาเลเซีย (สถานรับเลี้ยงเด็กและโรงเรียนอนุบาล) การวิจัยใช้วิธีแบบผสมผสานโดยการสำรวจด้วยแบบสอบถามในระยะที่ 1 และการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพในระยะที่ 2 ข้อมูลเชิงปริมาณได้มาจากการสำรวจโดยเจ้าหน้าที่ 3,519 คน จากสถานรับเลี้ยงเด็กและโรงเรียนอนุบาลทั่วประเทศมาเลเซีย ข้อมูลเชิงคุณภาพรวบรวมจากการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างรายบุคคลและกลุ่มเฉพาะเจาะจงที่ดำเนินการกับผู้เข้าร่วม 140 คน จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งภายในและภายนอกประเทศมาเลเซีย ตั้งแต่บุคลากรที่เกี่ยวข้องของศูนย์ดูแลปฐมวัยและการศึกษาเด็กปฐมวัย (ผู้บริหาร ครู และผู้ปฏิบัติงาน) นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานกำกับดูแล และผู้ปกครอง ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนกับศูนย์ดูแลปฐมวัยและการศึกษาเด็กปฐมวัย จากมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทปานกลาง จากการสัมภาษณ์มีการระบุประเด็นสำคัญทั้งหมด 3 ประเด็น ได้แก่ การทำงานร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญ การแบ่งปันทรัพยากร และการติดตามการดำเนินงานมีความหลากหลายในแง่ของการมีส่วนร่วมของชุมชนและความร่วมมือกับศูนย์ดูแลและการศึกษาเด็กปฐมวัย⁸⁶

⁸⁵ Rajni Batra, and B. P. Sharma, "A Perception of Managerial Skill for Leading Educational Institute," *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field (IJRMF)* 3, 4 (April 2017): 98–103.

⁸⁶ Bahbibah Rahmatullah Sopia Md Yassin and Jamilah Omar, "Local community involvement in Malaysian early childhood care and education centers," *International Journal of Educational Management* 35 (August 2021): 147-57.

ตุฟานและอายดาน (Tufan and Aydan) ได้ทำการวิจัยแบบผสมผสาน เรื่อง มุมมองของครูเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนโดยการออกแบบการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณของการศึกษาได้มาจาก 368 คน และข้อมูลเชิงคุณภาพได้มาจากครู 20 คนที่ทำงานในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และมัธยมปลายในเขต Acipayam และ Tavas ของจังหวัดเดนิซลี ประเทศตุรกี โดยรวบรวมข้อมูลระดับทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาโดย Sahin (2007) และผ่านรูปแบบการสัมภาษณ์ที่พัฒนาโดยนักวิจัย สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวนำไปใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และทักษะการสื่อสารอยู่ในระดับสูงสุดในด้านการให้ความมั่นใจและระดับต่ำสุดในด้านการให้ผลตอบรับ ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากตัวแปรย่อย คือ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของครูในโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน และจำนวนครู จะเห็นได้ว่าข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสนับสนุนซึ่งกันและกัน⁸⁷

สตีต และคณะ (Steed and others) ได้ศึกษามุมมองผู้บริหารเด็กปฐมวัยเกี่ยวกับการเข้าเรียนก่อนวัยเรียน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการศึกษาปรากฏการณ์วิทยาเชิงคุณภาพนี้ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล จำนวน 23 คน เพื่อสำรวจความเชื่อของพวกเขาเกี่ยวกับการเข้าเรียนก่อนวัยเรียนและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการให้บริการเด็กก่อนวัยเรียนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับความต้องการของครอบครัวในการเข้าเรียนก่อนวัยเรียนเป็นอันดับแรก และในบางครั้งให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านตรรกะของตำแหน่งและเงินทุน โดยผู้บริหารกล่าวว่าพวกเขาต้องการเงินและทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นเพื่อให้การเรียนการสอนในโรงเรียนอนุบาลมีคุณภาพสูง⁸⁸

⁸⁷ Çaybas, Tufan and Ordu, Aydan, " Teachers' Views on the Communication Skills of School Administrators: A Mixed Method Research," *International Journal of Contemporary Educational Research* 9,4 (December 2022): 829.

⁸⁸ Elizabeth A. Steed and Others, " Early Childhood Administrator Perspectives about Preschool Inclusion: A Qualitative Interview Study," *Early Childhood Education Journal* 52,3 (March 2024): 527.

สรุป

การวิจัยครั้งนี้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีทักษะของผู้บริหารตามแนวคิดตามแนวคิดของกริฟฟิน (Griffin) ซึ่งได้เสนอทักษะของผู้บริหารที่สำคัญในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) 4) ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) 5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills) 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ (Decision-making skills) และ 7) ทักษะด้านการบริหารเวลา (Time Management Skills) ส่วนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม 2) การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 236 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยการศึกษาเอกสารตำราบทความต่าง ๆ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง และจัดทำโครงร่างงานวิจัยเสนอต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้าง หรือพัฒนาเครื่องมือ ทดสอบ และปรับปรุงเครื่องมือ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

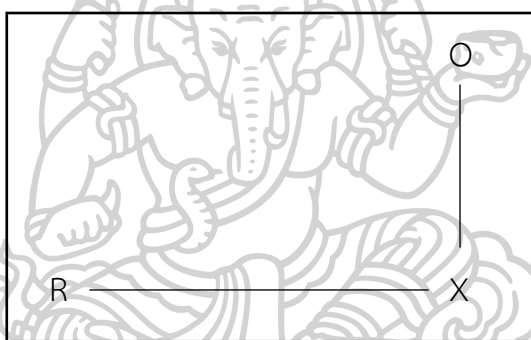
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานการวิจัย เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไข ตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย รายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแบบแผนการวิจัยในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one – shot, non - experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 5 แผนแบบการวิจัย

- เมื่อ R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
- X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
- O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม จำนวน 163 ศูนย์ จาก 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 40 ศูนย์ อำเภอนครชัยศรี จำนวน 29 ศูนย์ อำเภอสสามพราน จำนวน 27 ศูนย์ อำเภอกำแพงแสน จำนวน 26 ศูนย์ อำเภอบางเลน จำนวน 23 ศูนย์ อำเภอดอนตูม จำนวน 11 ศูนย์ และอำเภอฟุทธมณฑล จำนวน 7 ศูนย์

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม จำนวน 118 ศูนย์ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁸⁹ แล้วใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามอำเภอ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กละ 2 คน ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 236 คน รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผู้ให้ข้อมูล

ที่	อำเภอ	ประชากร (ศูนย์)	กลุ่มตัวอย่าง (ศูนย์)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)		รวม
				หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	
1	เมืองนครปฐม	40	29	29	29	58
2	นครชัยศรี	29	21	21	21	42
3	สามพราน	27	20	20	20	40
4	กำแพงแสน	26	18	18	18	36
5	บางเลน	23	17	17	17	34
6	ดอนตูม	11	8	8	8	16
7	พุทธมณฑล	7	5	5	5	10
รวมทั้งสิ้น		163	118	118	118	236

ที่มา : กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม
ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2565

⁸⁹ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal for Educational and Psychological Measurement* (November 1970): 608.

ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐานเป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรต้น ได้แก่ ทักษะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของกริฟฟริน (Griffin) ประกอบด้วย 7 ตัวแปรย่อย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ทักษะด้านเทคนิค (X_1) หมายถึง ความสามารถเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร เป็นทักษะที่สำคัญต่อผู้บริหาร เพราะเป็นผู้ฝึกงานให้แก่พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการอบรมให้ความรู้พนักงานและตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารที่ดีต้องทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับแล้วมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ

2.2 ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_2) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร การทำความเข้าใจ การจูงใจพนักงานและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารที่สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดีนั้นจะทำให้มีโอกาสจะประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ เนื่องจากมีระดับทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง ผู้บริหารจึงต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้มีตำแหน่งสูงกว่าในองค์กรเพราะบทบาทของผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับผู้ขาย ผู้บริโภค ผู้ร่วมลงทุน และบุคคลภายนอกองค์กร ผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้สูง มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเช่นกัน

2.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพรวมขององค์กรในแต่ละส่วนมีความเชื่อมโยงกันอย่างไร สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทักษะด้านนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการคิดเชิงรูปธรรม ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการคิดเพื่อเข้าใจภาพรวมของการทำงานและสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีกลยุทธ์เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมขององค์กร และสามารถตัดสินใจได้อย่างหลากหลาย

2.4 ทักษะด้านการวินิจฉัย (X_4) หมายถึง ความสามารถในการนึกคิดและตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีทักษะด้านการวินิจฉัยหรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นการตอบสนองที่เป็นไปได้ที่เหมาะสมที่สุดต่อสถานการณ์ เปรียบเหมือนแพทย์ที่จะต้องวิเคราะห์จากอาการและค้นหาสาเหตุของโรค ผู้บริหารเองเช่นกันจะต้องวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรด้วยการศึกษาสภาพและค้นหาทางแก้ปัญหา

2.5 ทักษะด้านการสื่อสาร (X_5) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถสื่อสารความคิดและข้อมูลของตนสู่ผู้อื่น และความสามารถในการรับทราบความคิดและข้อมูลจากผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารสามารถส่งผ่านความคิดสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่แจ้งถึงสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นและความเป็นไปขององค์กรในทำนองเดียวกันทักษะด้านการสื่อสารช่วยให้ผู้บริหารรับทราบถึงสิ่งที่ผู้อื่นพูดและเข้าใจความหมายที่แท้จริงนอกเหนือจากอีเมล จดหมายรายงาน หรือการสื่อสารด้วยตัวอักษรอื่น ๆ

2.6 ทักษะด้านการตัดสินใจ (X_6) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการตระหนักและจำกัดขอบเขตของปัญหาได้อย่างถูกต้อง จากนั้นจึงเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาหรือเลือกโอกาสนั้น แต่ทว่าไม่มีผู้บริหารคนใดที่จะสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องทุกครั้ง ฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องตัดสินใจได้อย่างถูกต้องให้ได้มากที่สุด และเมื่อตัดสินใจผิดพลาดจะสามารถลงมือแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างทันท่วงที และพยายามหาแนวทางตัดสินใจที่ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กรให้น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีด้วยเช่นกัน

2.7 ทักษะด้านการบริหารเวลา (X_7) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดลำดับงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากผู้บริหารมีภารกิจที่หลากหลายในแต่ละวัน ซึ่งถ้าผู้บริหารไม่สามารถจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพอาจทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างที่ต้องการได้ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องกำหนดเรื่องของสำคัญและความเร่งด่วนในการทำงานแต่ละเรื่องเพื่อที่จะทราบว่าจะเรื่องใดควรทำก่อนและเรื่องใดควรทำทีหลัง นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมักจะมีทักษะในการบริหารเวลาที่ดี

3. ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 ประกอบด้วย 6 ตัวแปรย่อย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_1) หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย 2 ด้านหลัก คือ ด้านการบริหารงาน โดยผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดนโยบายและแผนในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีแนวทางและขั้นตอนในการจัดการศึกษาและการให้บริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน มีคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการบริหารงบประมาณ

เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการและความจำเป็น โดยคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีศักยภาพ และตรงตามความต้องการของชุมชน และด้านการบริหารงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการสอนและให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 ด้านบุคลากร (Y₂) หมายถึง บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นซึ่งมาตรฐานตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีคุณสมบัติทางการศึกษาตรงตามที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง โดยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีประสบการณ์ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กปฐมวัย และได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มีการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และการกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีอัตราครูเป็นไปตามสัดส่วนครูต่อนักเรียน 1 : 10 คน และจัดการศึกษาห้องละไม่เกิน 20 คน หรือตามความเหมาะสมของพื้นที่ รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องหรือไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา ทั้งนี้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะรวมถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายการกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จัดตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนงบประมาณด้านการบริหารจัดการสื่อในการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.3 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y₃) หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติตามมาตรการการดูแลรักษา ความสะอาดและความปลอดภัย มีอาคารสถานที่ที่ตั้งในพื้นที่มีขนาดเหมาะสม ไม่เสี่ยงอันตรายมี พื้นที่ใช้สอยภายในอาคารที่สะดวก สะอาด ปลอดภัยและเหมาะสมกับการทำกิจกรรมสิ่งแวดล้อม ภายในอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแสงสว่างจากธรรมชาติสม่ำเสมอทั่วห้อง ภายนอกอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีรั้วกั้นบริเวณเป็นสัดส่วนสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความปลอดภัยถูก สุขลักษณะตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข เครื่องเล่นกลางแจ้งมีสภาพการใช้งานที่ดีมีความปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันความปลอดภัย ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก การเตรียมความพร้อมระบบสถานการณ์ฉุกเฉินและอันตราย นอกจากนี้ ยังรวมไปถึงการทำแผนการ เตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ

3.4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Y₄) หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นส่งเสริมพัฒนาการ เด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาที่สามารถพัฒนา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และมีการบริหารงานวิชาการและกิจกรรมตาม หลักสูตร จำนวน 11 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรที่จัดทำหลักสูตรสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและ บริบทของท้องถิ่น ด้านการจัดประสบการณ์และการจัดกิจกรรมประจำวัน ด้านการเขียนแผนการจัด ประสบการณ์ ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการประเมินและ ใช้หลักสูตร ด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ และด้านการประเมินคุณภาพในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน มีกิจกรรมที่บูรณาการผ่าน กระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก

3.5 ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y₅) หมายถึง การปฏิบัติงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนระดม สรรพกำลังและทรัพยากร ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมตรวจสอบ ร่วมประเมินศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ร่วมแก้ไขเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้ง ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สามารถให้บริการด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุครุภัณฑ์ ด้านวิชาการ สารสนเทศหรือเป็น แหล่งเรียนรู้ด้านเด็กปฐมวัยให้กับ พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชนในการค้นคว้าศึกษาต่าง ๆ ซึ่ง การส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากครอบครัว ชุมชนและภาคส่วนของสังคมเหล่านี้ก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Y₆) หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาคให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัย ระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเครือข่ายต่าง ๆ ในระดับพื้นที่ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Force choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของกริฟฟิน (Griffin)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559

โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จะมีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scale)⁹⁰ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

⁹⁰ Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGraw-Hill, 1961), 74.

ระดับ 5 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

ระดับ 4 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับระดับมาก ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 3 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

ระดับ 2 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อย ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 1 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการใช้ที่กำหนดโดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการ วรรณกรรมที่เกี่ยวกับ เรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วนำผลการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือโดยขอคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์การวิจัย ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence)¹ ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม จำนวน 15 ศูนย์ ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน และ ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 30 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาคำนวณหาความเชื่อมั่น ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)⁹¹ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.977

ขั้นที่ 5 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม จำนวน 118 ศูนย์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือส่งจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม จำนวน 118 ศูนย์ เพื่อขอความร่วมมือจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยจัดทำเป็นคิวอาร์โค้ด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคำตอบกลับมาทางลิงค์ Google form ให้ผู้วิจัยโดยตรง ทั้งนี้ สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางศูนย์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทางลิงค์ Google form และด้วยตนเอง ซึ่งได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 109 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 92.37

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กละ 2 คน ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 236 คน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ซึ่งมีความสมบูรณ์ครบทุกฉบับ

2. ลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการนำไปคำนวณโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

⁹¹ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Tests* (New York Harper & Row, 1970), 161.

3. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. เสนอผลการวิเคราะห์ ในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁹² มีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ⁹³ รายละเอียดดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 1.00 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

⁹² John W. Best, **Research in Education** (New Jersey: Prentice-Hall, 1970), 87.

⁹³ ศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข, **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 156.

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.69 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 - 0.29 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สรุป

การวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม 2) การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม จำนวน 118 ศูนย์ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) กำหนดผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารตามแนวคิดของกริฟฟิน (Griffin) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ของผู้ให้ข้อมูล คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมจำนวน 2 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครปฐม จำนวน 118 ศูนย์ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) กลับคืนมา จำนวน 218 ฉบับ จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 109 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 92.37 นำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ได้จากการตอบ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครู สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้นจำนวน 218 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency: f) และค่าร้อยละ (Percentage: %) ดังในตารางที่ 9

ตารางที่ 11 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1	เพศ		
	- ชาย	2	0.92
	- หญิง	216	99.08
รวม		218	100.00
2	อายุ		
	- 21-30 ปี	4	1.83
	- 31-40 ปี	58	26.61
	- 41-50 ปี	129	59.17
	- 51-60 ปี	27	12.39
รวม		218	100.00
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	- ปริญญาตรี	134	61.47
	- ปริญญาโท	78	35.78
	- ปริญญาเอก	6	2.75
รวม		218	100.00
4	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
	- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	109	50.00
	- ครู	109	50.00
รวม		218	100.00
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	- 1-5 ปี	6	2.75
	- 6-10 ปี	56	25.69
	- 11-15 ปี	81	37.16
	- 16-20 ปี	59	27.06
	- มากกว่า 20 ปี	16	7.34
รวม		218	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 99.08 เป็นเพศชาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.92 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 59.17 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.61 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.39 และอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.83 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 61.47 ระดับปริญญาโท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.78 และระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และครู จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11-15 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.16 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 16-20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.06 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.69 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มากกว่า 20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.34 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 1-5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard definition: S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 109 ศูนย์ รวมจำนวน 218 คน แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: \bar{X}) ที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (X_{tot})

(n = 109)

ลำดับที่	ทักษะของผู้บริหาร (X_{tot})	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ทักษะด้านเทคนิค (X_1)	4.22	0.37	มาก
2	ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_2)	4.19	0.33	มาก
3	ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3)	4.22	0.34	มาก
4	ทักษะด้านการวินิจฉัย (X_4)	4.22	0.36	มาก
5	ทักษะด้านการสื่อสาร (X_5)	4.15	0.38	มาก
6	ทักษะด้านการตัดสินใจ (X_6)	4.19	0.36	มาก
7	ทักษะด้านการบริหารเวลา (X_7)	4.27	0.39	มาก
	รวม (X_{tot})	4.21	0.36	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายทักษะพบว่าอยู่ในระดับมากทุกทักษะ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านการบริหารเวลา (X_7) ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.39) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.34) ทักษะด้านการวินิจฉัย (X_4) ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.36) ทักษะด้านเทคนิค (X_1) ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.37) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_2) ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.33) ทักษะด้านการตัดสินใจ (X_6) ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.36) ทักษะด้านการสื่อสาร (X_5) ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.33 – 0.39)

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านเทคนิค (X_1)

(n = 109)

ข้อที่	ทักษะด้านเทคนิค (X_1)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร	4.21	0.43	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้ฝึกงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.16	0.51	มาก
3	ผู้บริหารอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.24	0.52	มาก
4	ผู้บริหารตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	0.47	มาก
5	ผู้บริหารทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับแล้วมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ	4.28	0.44	มาก
รวม (X_1)		4.22	0.47	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านเทคนิค (X_1) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.22, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับแล้วมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ (\bar{x} = 4.28, S.D. = 0.44) ผู้บริหารอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (\bar{x} = 4.24, S.D. = 0.52) ผู้บริหารตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (\bar{x} = 4.22, S.D. = 0.47) ผู้บริหารเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร (\bar{x} = 4.21, S.D. = 0.43) ผู้บริหารเป็นผู้ฝึกงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (\bar{x} = 4.16, S.D. = 0.51) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.43 - 0.52)

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล (X_2)

(n = 109)

ข้อที่	ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_2)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	4.27	0.44	มาก
2	ผู้บริหารทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	4.14	0.45	มาก
3	ผู้บริหารจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	4.17	0.44	มาก
4	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	4.16	0.49	มาก
5	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้มีตำแหน่งสูงกว่าในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.20	0.50	มาก
รวม (X_2)		4.19	0.46	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.19, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ (\bar{x} = 4.27, S.D. = 0.44) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงานผู้มีตำแหน่งสูงกว่าในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.50) ผู้บริหารจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.44) ผู้บริหารปรับตัวเข้าหาบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.49) ผู้บริหารทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.45) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.44 - 0.50)

ตารางที่ 15 คำสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3)

(n = 109)

ข้อที่	ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมแต่เป็นส่วนๆขององค์กรมีความเชื่อมโยงกัน	4.20	0.49	มาก
2	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร	4.24	0.44	มาก
3	ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.27	0.45	มาก
4	ผู้บริหารคิดเชิงรูปธรรมเพื่อเข้าใจภาพรวมของการทำงานและสภาพแวดล้อมขององค์กร	4.22	0.46	มาก
5	ผู้บริหารคิดอย่างมีกลยุทธ์เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมขององค์กรและตัดสินใจได้อย่างหลากหลาย	4.19	0.48	มาก
รวม (X_3)		4.22	0.46	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.44) ผู้บริหารคิดเชิงรูปธรรมเพื่อเข้าใจภาพรวมของการทำงานและสภาพแวดล้อมขององค์กร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมแต่ละส่วนขององค์กรมีความเชื่อมโยงกัน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารคิดอย่างมีกลยุทธ์เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมขององค์กรและตัดสินใจได้อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.44 - 0.49)

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านการวินิจฉัย (X_4)

(n = 109)

ข้อที่	ทักษะด้านการวินิจฉัย (X_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารนึกคิดและตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	4.20	0.44	มาก
2	ผู้บริหารวินิจฉัยต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	4.22	0.47	มาก
3	ผู้บริหารมองเห็นการตอบสนองที่เป็นไปได้ที่สุดต่อสถานการณ์ที่มีปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.22	0.45	มาก
4	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรด้วยการศึกษาสภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.45	มาก
5	ผู้บริหารค้นหาทางแก้ปัญหาขององค์กรด้วยการศึกษาสภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.26	0.46	มาก
	รวม (X_4)	4.22	0.45	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านการวินิจฉัย (X_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต

จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารค้นหาทางแก้ปัญหาขององค์กรด้วยการศึกษาสภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.46$) ผู้บริหารมองเห็นการตอบสนองที่เป็นไปได้ที่สุดต่อสถานการณ์ที่มีปัญหาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.45$) ผู้บริหารวินิจฉัยต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.47$) ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรด้วยการศึกษาสภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.45$) ผู้บริหารนึกคิดและตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.44$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.44 - 0.47)

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านการสื่อสาร (X_5)
(n = 109)

ข้อที่	ทักษะด้านการสื่อสาร (X_5)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสื่อสารความคิดของตนสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.47	มาก
2	ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลของตนสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงานอันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.46	มาก
3	ผู้บริหารรับฟังความคิดจากผู้อื่นถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.49	มาก
4	ผู้บริหารรับฟังข้อมูลจากผู้อื่นถึงสิ่งที่คาดหวังจากร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.45	มาก
5	ผู้บริหารรับทราบถึงสิ่งที่ผู้อื่นพูดและเข้าใจความหมายที่แท้จริง นอกเหนือจากอีเมลล์ จดหมายรายงานหรือการสื่อสารด้วยตัวอักษรอื่น ๆ	4.12	0.49	มาก
รวม (X_5)		4.15	0.47	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านการสื่อสาร (X_5) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสื่อสารความคิดของตนสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.47) ผู้บริหารรับฟังความคิดจากผู้อื่นถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.49) ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลของตนสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงานอันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.46) ผู้บริหารรับฟังข้อมูลจากผู้อื่นถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.45) ผู้บริหารรับทราบถึงสิ่งที่ผู้อื่นพูดและเข้าใจความหมายที่แท้จริง นอกเหนือจากอีเมล จดหมายรายงานหรือการสื่อสารด้วยตัวอักษรอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.49) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.45 - 0.49)

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านการตัดสินใจ (X_6) (n = 109)

ข้อที่	ทักษะด้านการตัดสินใจ (X_6)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาแล้วเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาหรือเลือกโอกาสได้อย่างเหมาะสม	4.17	0.48	มาก
2	ผู้บริหารจำกัดขอบเขตของปัญหาแล้วเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาหรือเลือกโอกาสได้อย่างเหมาะสม	4.18	0.50	มาก
3	เมื่อผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาด ผู้บริหารลงมือแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที เพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กรให้น้อยที่สุด	4.19	0.49	มาก
4	เมื่อผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาด ผู้บริหารพยายามหาแนวทางตัดสินใจที่ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กรให้น้อยที่สุด	4.21	0.47	มาก
5	ผู้บริหารตัดสินใจได้ดีและเหมาะสม	4.19	0.48	มาก
รวม (X_6)		4.19	0.48	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านการตัดสินใจ (X_6) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.19$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เมื่อผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาด ผู้บริหารพยายามหาแนวทางตัดสินใจที่ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กรให้น้อยที่สุด ($\bar{X}= 4.21$, S.D.= 0.47) ผู้บริหารตัดสินใจได้ดีและเหมาะสม ($\bar{X}= 4.19$, S.D.= 0.48) เมื่อผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาด ผู้บริหารลงมือแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที เพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กรให้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.49) ผู้บริหารจำกัดขอบเขตของปัญหาแล้วเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาหรือเลือกโอกาสได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.50) ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาแล้วเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาหรือเลือกโอกาสได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.48) ตามลำดับเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.47 - 0.50)



ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านการบริหารเวลา
(X_7)

(n = 109)

ข้อที่	ทักษะด้านการบริหารเวลา (X_7)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้ทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.52	มาก
2	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่าง เหมาะสม เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.46	มาก
3	ผู้บริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิด ความเครียดและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้	4.28	0.48	มาก
4	ผู้บริหารกำหนดเรื่องของความเร่งด่วนในการทำงานแต่ละ เรื่อง เพื่อจะทราบว่าจะทำอะไรก่อนและเรื่องใดควรทำ ทีหลัง	4.28	0.50	มาก
5	ผู้บริหารกำหนดเรื่องของความสำคัญในการทำงานแต่ละ เรื่อง เพื่อจะทราบว่าจะทำอะไรก่อนและเรื่องใดควรทำ ทีหลัง	4.32	0.50	มาก
รวม (X_7)		4.27	0.49	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทักษะด้านการบริหารเวลา (X_7) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} =
4.27, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลข
คณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดเรื่องของความสำคัญในการทำงานแต่ละเรื่อง เพื่อจะ
ทราบว่าจะทำอะไรก่อนและเรื่องใดควรทำทีหลัง (\bar{x} = 4.32, S.D. = 0.50) ผู้บริหารจัดการเวลาได้
อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความเครียดและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ (\bar{x} = 4.28,
S.D. = 0.48) ผู้บริหารกำหนดเรื่องของความเร่งด่วนในการทำงานแต่ละเรื่อง เพื่อจะทราบว่าจะทำอะไร
ควรทำก่อนและเรื่องใดควรทำทีหลัง (\bar{x} = 4.28, S.D. = 0.50) ผู้บริหารมอบหมายงานให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{x} = 4.23, S.D. = 0.46)
ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{x} = 4.23, S.D. = 0.52)
ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.46 - 0.52)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean: \bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard definition: S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 109 ศูนย์ รวมจำนวน 218 คน แล้วนำค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean: \bar{X}) ที่ได้ไปเทียบกับ เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 109)

ลำดับที่	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_1)	4.34	0.28	มาก
2	ด้านบุคลากร (Y_2)	4.22	0.31	มาก
3	ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_3)	4.28	0.38	มาก
4	ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Y_4)	4.19	0.27	มาก
5	ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y_5)	4.07	0.41	มาก
6	ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Y_6)	4.31	0.36	มาก
	รวม (Y_{tot})	4.24	0.34	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_1) (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.28) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Y_6) (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.36) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_3) (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.38) ด้านบุคลากร (Y_2) (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.31) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Y_4) (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.27) ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y_5) (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.41) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.27 – 0.41)

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก (Y_1)

(n = 109)

ข้อที่	ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_1)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดนโยบายและแผน ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.39	0.53	มาก
2	ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแนวทางและขั้นตอนการจัด การศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน	4.39	0.43	มาก
3	ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแนวทางและขั้นตอนการ ให้บริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน	4.34	0.44	มาก
4	คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่ใน การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	4.35	0.45	มาก
5	คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่ใน การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	4.35	0.44	มาก
6	การบริหารงบประมาณเพียงพอต่อความต้องการและ ความจำเป็น ในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมี ศักยภาพ และตรงตามความต้องการของชุมชน	4.31	0.40	มาก
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการ สอนได้ครบถ้วน	4.29	0.45	มาก

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก (Y_1) (ต่อ)

(n = 109)

ข้อที่	ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_1)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ครบถ้วน	4.31	0.47	มาก
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ครบถ้วน	4.34	0.48	มาก
รวม (Y_1)		4.34	0.45	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_1) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแนวทางและขั้นตอนการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.43) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดนโยบายและแผนในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.53) คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.44) คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.45) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแนวทางและขั้นตอนการให้บริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.44) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ครบถ้วน ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.48) การบริหารงบประมาณเพียงพอต่อความต้องการและความจำเป็น ในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีศักยภาพ และตรงตามความต้องการของชุมชน ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.40) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณศูนย์

พัฒนาเด็กเล็ก เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ครบถ้วน (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.47) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ครบถ้วน (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.45) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.40 - 0.53)

ตารางที่ 22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร (Y₂)

(n = 109)

ข้อที่	ด้านบุคลากร (Y ₂)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตรงมาตรฐานตำแหน่ง	4.30	0.48	มาก
2	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง มีคุณวุฒิทางการศึกษาตรงตามที่กำหนดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง	4.31	0.45	มาก
3	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีประสบการณ์ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กปฐมวัย	4.19	0.49	มาก
4	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องหรือไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา	4.20	0.46	มาก
5	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการวางแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	4.14	0.49	มาก
6	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ	4.19	0.42	มาก

ตารางที่ 22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร (Y₂) (ต่อ)

(n = 109)

ข้อที่	ด้านบุคลากร (Y ₂)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
7	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.45	มาก
8	อัตราส่วนของครู/ผู้ดูแลเด็กเป็นไปตามสัดส่วนครูต่อนักเรียน 1 : 10 คน และจัดการศึกษาห้องละไม่เกิน 20 คน หรือตามความเหมาะสมของพื้นที่พอเพียงต่อจำนวนเด็กในแต่ละกลุ่มอายุ	4.26	0.43	มาก
9	ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จัดตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนงบประมาณด้านการบริหารจัดการสื่อในการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.17	0.52	มาก
	รวม (Y ₂)	4.22	0.47	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร (Y₂) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.22, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง มีคุณวุฒิทางการศึกษาตรงตามที่กำหนดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง (\bar{x} = 4.31,

S.D.= 0.45) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตรงมาตรฐานตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.48) อัตราส่วนของครู/ผู้ดูแลเด็กเป็นไปตามสัดส่วนครูต่อนักเรียน 1 : 10 คน และจัดการศึกษาห้องละไม่เกิน 20 คน หรือตามความเหมาะสมของพื้นที่พอเพียงต่อจำนวนเด็กในแต่ละกลุ่มอายุ ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.43) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.45) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องหรือไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.46) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.42) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีประสบการณ์ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กปฐมวัย ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.49) ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จัดตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนงบประมาณด้านการบริหารจัดการสื่อในการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.52) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการวางแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.49) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.42 - 0.52)

ตารางที่ 23 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และ
ความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_3)

(n = 109)

ข้อที่	ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_3)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติตามมาตรการการดูแล รักษาความสะอาดและความปลอดภัย	4.17	0.47	มาก
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารสถานที่ที่ตั้งในพื้นที่มีขนาด เหมาะสม ไม่เสี่ยงอันตราย	4.23	0.46	มาก
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ใช้สอยภายในอาคารที่สะดวก สะอาดปลอดภัย และเหมาะสมกับการทำกิจกรรม สิ่งแวดล้อม	4.23	0.52	มาก
4	ภายในอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแสงสว่างจาก ธรรมชาติสม่ำเสมอทั่วห้อง	4.33	0.53	มาก
5	ภายนอกอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรั้วกั้นบริเวณเป็น สัดส่วน สภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข	4.35	0.52	มาก
6	เครื่องเล่นกลางแจ้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสภาพการใช้ งานที่ดี มีความปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันความ ปลอดภัย ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการ เด็ก	4.38	0.54	มาก
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับ สถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ ต่าง ๆ	4.29	0.54	มาก
รวม (Y_3)		4.28	0.51	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครปฐม ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_3)
โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก

ทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เครื่องเล่นกลางแจ้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสภาพการใช้งานที่ดี มีความปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันความปลอดภัย ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.54) ภายนอกอาคาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรั้วกั้นบริเวณเป็นสัดส่วน สภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.52) ภายในอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแสงสว่างจากธรรมชาติสม่ำเสมอทั่วห้อง (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.53) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.54) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารสถานที่ที่ตั้งในพื้นที่มีขนาดเหมาะสม ไม่เสี่ยงอันตราย (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.46) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ใช้สอยภายในอาคารที่สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมกับการทำกิจกรรมสิ่งแวดล้อม (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.52) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติตามมาตรการการดูแลรักษาความสะอาดและความปลอดภัย (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.47) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.46 - 0.54)

ตารางที่ 24 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Y_4)

(n = 109)

ข้อที่	ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Y_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาที่สามารถพัฒนาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม สติปัญญา	4.30	0.54	มาก
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านหลักสูตร สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของท้องถิ่น โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	4.29	0.49	มาก
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านหลักสูตรสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของท้องถิ่น โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	4.14	0.46	มาก

ตารางที่ 24 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านวิชาการและกิจกรรมตาม
หลักสูตร (Y₄) (ต่อ)

(n = 109)

ข้อที่	ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Y ₄)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการจัด ประสบการณ์และการจัดกิจกรรมประจำวัน โดยมีการ คำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	4.11	0.48	มาก
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการจัดประสบการณ์ และการจัดกิจกรรมประจำวัน โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่าน กระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญา ตามวัย และความสามารถของเด็ก	4.29	0.50	มาก
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานการเขียนแผนการจัด ประสบการณ์ โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบท ในแต่ละชุมชน	4.28	0.46	มาก
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานการเขียนแผนการจัด ประสบการณ์ โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการ เล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	4.25	0.39	มาก
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านสื่อและนวัตกรรม การจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็ก ตามบริบทในแต่ละชุมชน	4.28	0.42	มาก
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านสื่อและนวัตกรรม จัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่าน กระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญา ตามวัย และความสามารถของเด็ก	4.24	0.44	มาก
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	4.27	0.49	มาก

ตารางที่ 24 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านวิชาการและกิจกรรมตาม
หลักสูตร (Y₄) (ต่อ)

(n = 109)

ข้อที่	ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Y ₄)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
11	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	4.04	0.56	มาก
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	4.01	0.55	มาก
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	4.03	0.47	มาก
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผล โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	4.04	0.53	มาก
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผล โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	4.17	0.44	มาก
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	4.17	0.40	มาก
17	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	4.23	0.40	มาก

ตารางที่ 24 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านวิชาการและกิจกรรมตาม
หลักสูตร (Y₄) (ต่อ)

(n = 109)

ข้อที่	ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Y ₄)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
18	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและใช้หลักสูตร โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	4.22	0.43	มาก
19	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและใช้หลักสูตร โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	4.10	0.51	มาก
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	4.07	0.53	มาก
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	4.23	0.47	มาก
22	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณภาพในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	4.27	0.45	มาก
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณภาพในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	4.26	0.45	มาก
รวม (Y ₄)		4.19	0.47	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Y_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $S.D. = 0.47$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการอบรมเลี้ยงดู การจัดการประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เน้นส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาที่สามารถพัฒนาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม สติปัญญา ($\bar{X} = 4.30$, $S.D. = 0.54$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านหลักสูตรสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของท้องถิ่น โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน ($\bar{X} = 4.29$, $S.D. = 0.49$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการจัดการประสบการณ์และการจัดกิจกรรมประจำวัน โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก ($\bar{X} = 4.29$, $S.D. = 0.50$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านสื่อและนวัตกรรมจัดการประสบการณ์เรียนรู้ โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน ($\bar{X} = 4.28$, $S.D. = 0.42$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานการเขียนแผนการจัดการประสบการณ์ โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน ($\bar{X} = 4.28$, $S.D. = 0.46$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณภาพในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = 0.45$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = 0.49$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณภาพในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก ($\bar{X} = 4.26$, $S.D. = 0.45$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานการเขียนแผนการจัดการประสบการณ์ โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก ($\bar{X} = 4.25$, $S.D. = 0.39$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านสื่อและนวัตกรรมจัดการประสบการณ์เรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก ($\bar{X} = 4.24$, $S.D. = 0.44$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก ($\bar{X} = 4.23$, $S.D. = 0.40$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก ($\bar{X} = 4.23$, $S.D. = 0.47$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและใช้หลักสูตร โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน ($\bar{X} = 4.22$, $S.D. = 0.43$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มีการปฏิบัติงานด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.40) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผล โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.44) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านหลักสูตร สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของท้องถิ่น โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.46) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการจัดประสบการณ์และการจัดกิจกรรมประจำวัน โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.48) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและใช้หลักสูตร โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.51) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.53) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผล โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.53) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.56) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.47) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.55) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.39 - 0.56)

ตารางที่ 25 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริม
สนับสนุน (Y₅)

(n = 109)

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y ₅)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมและส่งเสริม สนับสนุนระดม สรรพกำลังและทรัพยากร เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	4.30	0.44	มาก
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการคิดวางแผน เพื่อการ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคาร สถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ กับชุมชน	4.22	0.47	มาก
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพื่อการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับ ชุมชน	4.10	0.58	มาก
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ เพื่อการ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคาร สถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ กับชุมชน	4.04	0.59	มาก

ตารางที่ 25 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริม
สนับสนุน (Y₅) (ต่อ)

(n = 109)

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y ₅)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการประเมิน เพื่อการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับ ชุมชน	3.94	0.55	มาก
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการแก้ไข เพื่อการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับ ชุมชน	3.95	0.56	มาก
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุครุภัณฑ์ ด้านวิชาการ สารสนเทศให้กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชน	3.96	0.55	มาก
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านเด็ก ปฐมวัยให้กับ พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชนในการ ค้นคว้าศึกษาต่าง ๆ	4.08	0.50	มาก
รวม (Y ₅)		4.07	0.53	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครปฐม ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y₅) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
(\bar{x} = 4.07, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตาม
ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง
ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมและส่งเสริม สนับสนุน

ระดมสรรพกำลังและทรัพยากร เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.44) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการคิดวางแผน เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.47) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.58) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านเด็กปฐมวัยให้กับ พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชนในการค้นคว้าศึกษาต่าง ๆ (\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.50) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.59) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุครุภัณฑ์ ด้านวิชาการ สารสนเทศให้กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชน (\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.55) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการแก้ไข เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.56) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการประเมิน เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.55) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.44 - 0.59)

ตารางที่ 26 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Y_6)

(n = 109)

ข้อที่	ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Y_6)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ	4.20	0.51	มาก
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาคให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ	4.36	0.40	มาก
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเครือข่ายต่าง ๆ ในระดับพื้นที่	4.30	0.46	มาก
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.39	0.51	มาก
รวม (Y_6)		4.31	0.47	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Y_6) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.51) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาคให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.40) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่าง

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเครือข่ายต่าง ๆ ในระดับพื้นที่ ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.46) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.51) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.40 - 0.51)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_{tot}
X_1	.428**	.442**	.466**	.241*	.170	.441**	.501**
X_2	.453**	.371**	.308**	.246*	.170	.279**	.410**
X_3	.513**	.326**	.360**	.268**	.318**	.389**	.500**
X_4	.374**	.120	.250**	.136	.225*	.261**	.318**
X_5	.452**	.289**	.328**	.385**	.411**	.315**	.501**
X_6	.504**	.246**	.306**	.313**	.318**	.269**	.445**
X_7	.503**	.413**	.462**	.242*	.126	.408**	.488**
X_{tot}	.624**	.428**	.483**	.354**	.336**	.459**	.613**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 พบว่า ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (X_{tot}) กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .613$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก

เมื่อพิจารณาทักษะของผู้บริหารรายด้าน (X_1 - X_7) กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวม (Y_{tot}) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค (X_1) ($r_{xy} = .501$) ทักษะด้านการสื่อสาร (X_5) ($r_{xy} = .501$) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) ($r_{xy} = .500$) ทักษะด้านการบริหารเวลา (X_7) ($r_{xy} = .488$) ทักษะด้านการตัดสินใจ (X_6) ($r_{xy} = .445$) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_2) ($r_{xy} = .410$) และทักษะด้านการวินิจัย (X_4) ($r_{xy} = .318$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาทักษะของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรายด้าน (Y_1 - Y_6) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_1) ($r_{xy} = .624$) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_3) ($r_{xy} = .483$) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Y_6) ($r_{xy} = .459$) ด้านบุคลากร (Y_2) ($r_{xy} = .428$) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Y_4) ($r_{xy} = .354$) และด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y_5) ($r_{xy} = .336$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาทักษะของผู้บริหารรายด้าน (X_1 - X_7) กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรายด้าน (Y_1 - Y_6) พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) กับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_1) ($r_{xy} = .513$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านการวินิจัย (X_4) กับการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y_5) ($r_{xy} = .225$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (X_1) กับการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y_5) ($r_{xy} = .170$) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_2) กับการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y_5) ($r_{xy} = .170$) ทักษะด้านการวินิจัย (X_4) กับการบุคลากร (Y_2) ($r_{xy} = .120$) ทักษะด้านการวินิจัย (X_4) กับการวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Y_4) ($r_{xy} = .136$) และทักษะด้านการบริหารเวลา (X_7) กับการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y_5) ($r_{xy} = .126$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม 2) การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ซึ่งศึกษาจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 ศูนย์ จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ทั้งหมดจำนวน 163 ศูนย์ มีผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) รวมทั้งสิ้น 218 คน จาก 109 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 92.37 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ที่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารตามแนวคิดของกริฟฟริน และการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านการบริหารเวลา (Time Management Skills) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ทักษะด้านการตัดสินใจ (Decision-making skills) และทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills) ตามลำดับ

2. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านบุคลากร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ตามลำดับ และการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์กับทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) ทักษะด้านการบริหารเวลา (Time Management Skills) ทักษะด้านการตัดสินใจ (Decision-making skills) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) ตามลำดับ และผลการวิจัยยังพบอีกว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และทักษะด้านการบริหารเวลา (Time Management Skills) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ทักษะของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ ความสามารถและผู้บริหารมีความสนใจในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและหลักสูตรบริหารงานต่างๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งได้จัดอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากร เช่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็กหรือเจ้าหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยจัดการอบรมเป็นหลักสูตรวิชาเฉพาะตามสายงานและหลักสูตรสำหรับนักบริหาร เป็นต้น เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทักษะด้านการบริหารเวลา (Time Management Skills) มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะทักษะด้านการบริหารเวลา เป็นทักษะจำเป็นที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของการดำเนินงานและการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้ง

ไว้ได้ประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ หอมแก้ว และสงวน อินทร์รักษ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านด้านมโนภาพ และทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี อินผล, ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการศึกษาและการสอน และด้านเทคนิค ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี ณ นครพนม พิษญาภา ยืนยาว และธีรวิธ ชาติตันติโชค ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะทางเทคนิค ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการวินิจฉัย ตามลำดับ

2. จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแผนในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีแนวทางขั้นตอนในการจัดการศึกษาและการให้บริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ชัดเจน ได้รับความประมาณสนับสนุนในการดำเนินการต่างๆ อย่างเพียงพอ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการอบรมเลี้ยงดู มีการจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามวัย เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดูและได้รับการศึกษาที่สามารถพัฒนาทั้ง 4 ด้าน อีกทั้งครูและผู้ดูแลเด็กยังได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีอาคารสถานที่ที่ตั้งปลอดภัย สะอาดและเหมาะสมกับการทำกิจกรรมภายในและภายนอกอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนและกำกับ ดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เป็นด้านที่มีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้อย่างชัดเจนและได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อีกทั้งยังมีคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและร่วมกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานโดยมีการให้คำแนะนำปรึกษาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำโครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี การศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีศักยภาพ และตรงตามความต้องการของชุมชน ทำให้การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุดา พจน์ธนกรกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร และส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามลำดับ และสอดคล้องกับแก้วตา มีสิทธิ์ และสรรฤติ ดีปุ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหาร การศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภฤต ศรีทองปลอด ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย บุคลากร ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารโดยภาพรวมกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .613$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลดังกล่าวอาจเนื่องจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงทำให้ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องให้ความสำคัญและใส่ใจในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะจำเป็นทั้ง 7 ด้าน เพื่อสนับสนุนสนับสนุนการดำเนินงาน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 6 ด้าน ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพอยู่เสมอ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงถือเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ หากการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐานและมีคุณภาพก็จะส่งผลให้เด็กเล็กมีพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามวัยและพัฒนาได้เต็มศักยภาพ จึงทำให้ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรี มั่นคง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทักษะผู้บริหารมีความสำคัญต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้บริหารควรมีทักษะ 3 ประการคือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จาณูพัทธ์ ศรีสุข ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งทักษะด้านเทคนิคกับด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กันระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการใช้เครื่องมือเทคนิคการบริหารงานตามความสามารถและความชำนาญได้เป็นอย่างดีและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรงบประมาณให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ

เมื่อพิจารณาทักษะของผู้บริหารรายด้าน (X_1-X_7) กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวม (Y_{tot}) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งทักษะด้านเทคนิค (Technical skills: X_1) และทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills: X_5) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวม (Y_{tot}) มากสุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องจาก ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในศูนย์ สามารถเป็นผู้ฝึกงานให้แก่บุคลากรภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสามารถสื่อสารความคิดและข้อมูลของตนสู่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีความสามารถรับฟังและรับทราบความคิด รวมทั้งข้อมูลจากบุคลากรในศูนย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารความคิดของตนไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงสิ่งที่คาดหวังต่อการปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูและบุคลากรในศูนย์รับทราบและเข้าใจความหมายและความต้องการถึงสิ่งที่ผู้บริหารต้องการจะสื่อสาร ส่งให้การดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เป็นไปในแนวทางเดียวกันจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills: X_d) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวม (Y_{tot}) น้อยที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องจาก ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้ทักษะด้านการวินิจฉัย ในการคิดแก้ปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปได้และเหมาะสมที่สุดต่อสถานการณ์ได้เพียงเบื้องต้น ซึ่งในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังมีองค์ประกอบจากภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้ามาเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ อีกทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ภายใต้สังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน่วยงานราชการที่คอยกำกับดูแลอีกระดับหนึ่ง ได้แก่ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือสำนักปลัด เป็นต้น ซึ่งการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไปตามบริบท และมีขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อพิจารณาและกำหนดแนวทางวิธีการการปฏิบัติงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ค่อนข้างรัดกุมและเกี่ยวข้องกับระเบียบต่างๆ ของทางราชการ จึงทำให้ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน้อยที่สุด สอดคล้องกับพรทิพย์ หอมแก้ว และสงวน อินทร์รักษ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครปฐม พบว่า ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สำคัญคือ ทักษะของผู้บริหารด้านมนุษย์ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ และผู้บริหารควรจะมีการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะทักษะด้านเทคนิค โดยการเข้ารับการอบรม การศึกษาเพิ่ม การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ถึงแม้ผู้บริหารจะสามารถสั่งงานหรือมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ก็จำเป็นต้องรู้และเข้าใจเพื่อกำกับ ติดตาม ตรวจสอบผู้ที่ได้รับมอบหมายงานได้ ผู้บริหารจึงควรมีการฝึกฝน อบรม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มาตรฐานได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองที่และชุมชนที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของบาตรา และชาร์มา (Batra and Sharma) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการต่อการเป็นสถานศึกษาชั้นนำ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทักษะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมาก คุณสมบัติหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี เช่น การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การเสริมสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วม การสร้างชื่อเสียงในสังคม และการเปิดกว้างต่อนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาชั้นนำ จึงจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังพื้นฐานทักษะการบริหารและความเป็นผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

เมื่อพิจารณาทักษะของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รายด้าน (Y_1-Y_6) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งทักษะของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_1) มากที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องจาก ทักษะของผู้บริหารเป็นส่วนที่แสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาตรฐาน มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพหรือไม่ นั่นคือ ผลของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะสะท้อนกลับไปยังการมีพัฒนาการของเด็กเล็กที่เหมาะสมตามวัยและเต็มศักยภาพ ตรงตามความต้องการของชุมชน โดยผู้บริหารมีการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างมีระบบมีมาตรฐาน และมีคุณภาพตามหลักวิชาการ และหลักเกณฑ์ทั่วไป มีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนในการจัดการศึกษาและการให้บริการใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งทำหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นอกจากนี้ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเพียงพอต่อ ความต้องการและความจำเป็น โดยคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีศักยภาพและตรงตาม ความต้องการของชุมชน ส่งผลให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทักษะ ของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y_5) น้อย ที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องจาก ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริม สนับสนุนเป็นการเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการคิดวางแผนและประเมินแก้ไข รวมทั้งมีส่วนร่วม ในการส่งเสริมสนับสนุนและระดมทรัพยากร เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในทุกด้าน ทำให้ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องได้ใช้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับประชาสัมพันธ์ ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ปกครองให้ดีและมีประสิทธิภาพจนทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในการสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องรับฟังและให้ความร่วมมือกับความ ต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ทักษะของผู้บริหารนั้นเป็นการใช้ความรู้ความสามารถในการบริหาร จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ โดยภาพรวม จึงทำให้ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนน้อย สอดคล้องกับ สตีต และคณะ (Steed and others) ได้ศึกษามุมมองผู้บริหารเด็กปฐมวัยเกี่ยวกับการเข้าเรียนก่อน วัยเรียน เพื่อสำรวจความเชื่อของพวกเขาเกี่ยวกับการเข้าเรียนก่อนวัยเรียนและทรัพยากรที่จำเป็น สำหรับการให้บริการเด็กก่อนวัยเรียนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับความต้องการของ ครอบครัวในการเข้าเรียนก่อนวัยเรียนเป็นอันดับแรก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุดา พงษ์ธน กรกุล ได้ศึกษาเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้านประกอบด้วย วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน บุคลากร และส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามลำดับ และให้ความเห็นว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัยให้มีการส่งเสริมการศึกษาระดับพื้นฐานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของสังคม จนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาทักษะของผู้บริหารรายด้าน (X_1-X_7) กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรายด้าน (Y_1-Y_6) พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills: X_3) มีความสัมพันธ์กันกับด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_1) มากที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องจาก ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ใช้ความสามารถในการคิดและมองเห็นภาพรวมต่าง ๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เข้าใจระบบการปฏิบัติงานในศูนย์เกี่ยวกับโครงสร้างหรือระบบการบริหาร โครงสร้างงาน โครงสร้างตำแหน่งและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งเข้าใจสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่อาจจะส่งผลกระทบต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการคิดอย่างมีกลยุทธ์เพื่อการตัดสินใจและกำหนดแนวทางในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างเหมาะสมและได้อย่างหลากหลาย เช่น การจัดทำแผนงานและโครงการต่างๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จะช่วยส่งเสริมและเสริมสร้างพัฒนาการเด็กให้เจริญเติบโตสมวัย ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดนโยบายและแผนในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีแนวทางและขั้นตอนในการจัดการศึกษาและการให้บริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน และมีคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงทำให้ทักษะด้านด้านความคิดรวบยอดมีความสัมพันธ์กับด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุด ส่วนทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills: X_4) มีความสัมพันธ์กับด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (Y_5) น้อยที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องจาก การเป็นผู้บริหารมีทักษะด้านการคิดแก้ปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างเหมาะสมนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถในการคิดและค้นหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการมีส่วนร่วมและ

ส่งเสริมสนับสนุนเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดวางแผน ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนระดมสรรพกำลังและทรัพยากรเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกด้าน และเนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งยังต้องนำนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาสู่การปฏิบัติงานในศูนย์ บางครั้งในการดำเนินการต่างๆ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาอนุมัติหรือให้วิธีการและแนวทางในการดำเนินงานส่วนต่างๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งด้านการบริหารจัดการศูนย์และการบริหารงบประมาณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงจะสามารถดำเนินการต่อไปได้ จึงทำให้ทักษะด้านการวินิจฉัยมีความสัมพันธ์กับด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชรี มั่นคง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของสำเภา เสมศีกสาม และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย ได้ทำการศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านความคิดรวบยอด และสอดคล้องกับงานวิจัยวิดาพร สุขแสงนิล ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลำดับที่ 2 คือ บุคลากร ลำดับที่ 3 คือ อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ลำดับที่ 4 คือ วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ลำดับที่ 5 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยและลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาทักษะของผู้บริหารรายด้าน (X_1-X_7) กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรายด้าน (Y_1-Y_6) ยังพบอีกว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และทักษะด้านการบริหารเวลา (Time Management Skills) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ผลดังกล่าวอาจเนื่องจาก ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะที่ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะใช้ความรู้ความสามารถด้านเทคนิคการทำงานเพื่อเป็นผู้ฝึกงานและเป็นต้นแบบให้ผู้ปฏิบัติทำงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ได้ทราบถึงแนวทางและวิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นด้านที่ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้ความสามารถในการสื่อสาร การทำความเข้าใจและการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลภายในและภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อช่วยให้มีโอกาสในการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพ ส่วนทักษะด้านการบริหารเวลาเป็นด้านที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานแล้วมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ได้อย่างเหมาะสม จะเห็นได้ว่าทักษะทั้งสามด้านนี้เป็นการใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาอยู่กระบวนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องใช้ทักษะในการประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานภายนอก เช่น ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ทักษะการเขียนหรือพิมพ์ข้อความลงในสื่อผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ ให้เกิดความน่าสนใจ และการมีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งการเข้าร่วมประชุมของชุมชน เป็นต้น อันจะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับผู้ปกครองอาจจะทำงานทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วม ในกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งกิจกรรมที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีส่วนร่วมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น การประชุมผู้ปกครองประจำหรืองานเทศกาลของชุมชน แต่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาหรือการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงทำให้ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะด้านการบริหารเวลา มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เราะห์มาตลละห์ ยัสซินและโอมาร์ (Rahmatullah, Yassin and Omar) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในศูนย์การดูแลเด็กปฐมวัยและการศึกษาเด็กปฐมวัยของมาเลเซีย พบว่า มีการระบุประเด็นสำคัญทั้งหมด 3 ประเด็น จากการสัมภาษณ์มุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การทำงานร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญ การแบ่งปันทรัพยากร และการติดตามการดำเนินงานมีความหลากหลายในแง่ของการมีส่วนร่วมของชุมชนและความร่วมมือกับศูนย์ดูแลและการศึกษาเด็กปฐมวัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของณิกานต์ นันตาลีต, ชญาดา วรรณภีระ และรัชพล ศรีธรรม ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัด เชียงราย พบว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยยังไม่มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนมากนัก และชุมชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และได้ให้ข้อเสนอแนะคือ ควรมีการประสานงานร่วมประชุม

เพื่อชี้แจงปัญหาและหาแนวทางร่วมกัน แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์ฯ ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ชุมชนได้ทราบโดยเข้าร่วมประชุมประจำเดือน ในชุมชน หรือแจ้งผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ชุมชนทราบ หรือแต่งตั้งผู้นำชุมชนร่วมเป็น กรรมการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา มาลา, สาธร ทรัพย์รวงทอง และปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์ ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัญหาการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีปัญหาสูงที่สุด คือ ด้านบุคลากร รองลงมา คือ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก และด้านที่มีปัญหาต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน และให้แนวทางการ ดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ควรเปิดโอกาสชุมชน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นรับทราบปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ทาง วิชาชีพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงอาคารเรียน สภาพแวดล้อมภายใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเหมาะสมต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้สำหรับเด็กเล็ก ควรมี การประกันคุณภาพภายในและการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายหรือโครงการต่างๆ ของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และควรมีกลุ่มงานหรือศูนย์กลางเพื่อการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของ เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของ ผู้บริหารและการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารและการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าทักษะของผู้บริหาร ทักษะด้านการบริหารเวลา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจะมีการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะทักษะด้านการบริหารเวลา โดยฝึกกำหนดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนในการทำงานแต่ละเรื่องเพื่อให้ทราบว่าเรื่องใดควรทำก่อนและเรื่องใดควรทำทีหลัง แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีการจัดตารางการทำงานในแต่ละวันที่ชัดเจนเพื่อทราบว่าแต่ละวันมีเวลาเท่าไร และมีงานสำคัญอะไรที่ต้องทำ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีการกำหนดนโยบายและแผนให้มีขั้นตอนและแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการบริหารงบประมาณ เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการและความจำเป็น โดยจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ตรงกับพัฒนาการและศักยภาพของผู้เรียน และตรงตามความต้องการของชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน

3. ผลการวิจัยพบว่าทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม เป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือลักษณะที่คล้ายตามกัน แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารมีทักษะในการบริหารมากก็จะทำให้การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากไปด้วย ผู้บริหารจึงควรมีการอบรม ฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านความคิดรวบยอดกับด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยการศึกษาดูงาน การสัมมนาทางวิชาการและแลกเปลี่ยนประสบการณ์อื่นๆ กับเครือข่ายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารและการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม แพร่หลายและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ นักการศึกษา และผู้สนใจทั่วไป จึงเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารและการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารและการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดอื่น ๆ
3. ควรมีการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม
4. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. **แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570)**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2566.

———. **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2559.

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. **หนังสือด่วนที่สุด ที่ มท 0816.4/ว2236**. 20 ตุลาคม 2560.

กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2560.

แก้วตา มีสิทธิ์ และสรรฤดี ดีปุ. "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหาร การศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด นครราชสีมา." **วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี** 12, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2564).

จ็อบส์ ดีบี. **หัวใจของงานบริหาร คืออะไร? รวมทักษะสำคัญของการเป็นผู้บริหารยุคใหม่**. เข้าถึงเมื่อ 24 มกราคม 2566. เข้าถึงได้จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/งานบริหารคือ>

จากภูพัทจ์ ศรีสุข. "ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี." **วารสารราชพฤกษ์** 19, 1 (มกราคม - เมษายน 2564).

ชัยเสกข์ พรหมศรี. **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2561.

ชัยเสกข์ พรหมศรี. **ภาวะผู้นำร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2557.

นิชกานต์ นันทาลิต, ชญาดา วรรณภีระ และรัชพล ศรีธรรม. "การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย." **วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ** 8, 3 (มิถุนายน-กันยายน 2558): 84-85.

ทรงพล เจริญคำ. **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นต์ติ้งเฮ้าส์, 2562.

ชนกฤต ศรีทองปลอด. "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี." **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**, 2565.

- นิตยา มาลา, สาธร ทรัพย์รวงทอง และปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์. "แนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์." **วารสารวิจัยวิชาการ** 5, 5 (กันยายน-ตุลาคม 2565): 187-88.
- นุชรี มั่นคง. "ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอรอนด จังหวัดสงขลา." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2563.
- พรทิพย์ หอมแก้ว และ สงวน อินทร์รักษ์. "ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครปฐม." **วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์** 5, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2565).
- พรสุดา พจน์ธนกรกุล. "การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2565.
- "พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พุทธศักราช 2562." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 136, ตอนที่ 56 ก (30 เมษายน 2562).
- "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542).
- "พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 114 ก (17 พฤศจิกายน 2542).
- พิชญกุล, ฐิติพร. **การบริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏโลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2560.
- ยาเป็น เรื่องจรูญศรี. **ความหมายของผู้นำ**. เข้าถึงเมื่อ 22 มกราคม 2566. เข้าถึงได้จาก <https://kroobannok.com/blog/20427>
- "รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134, ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560).
- ลอยด์ แบร์ด. "ทักษะการเป็นผู้นำ." แปลโดย ไพโรจน์ บาลัน. แปลจาก **Harvard Business Review Press : Pocket Mentor Series Leading People**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2562.

- ลินดา นาคโปย, สายฝน เสกขุนทด และ สุภาวดี อินผล. "ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา." **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 19 (ตุลาคม - ธันวาคม 2565): 87.
- วิดาพร สุขแสงนิล. "ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม." **วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ** 6, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563): 300-01.
- ศิริชัย กาญจนวสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.
- สถาบันพระปกเกล้า. **การจัดการศึกษาท้องถิ่น**. เข้าถึงเมื่อ 25 กันยายน 2565. เข้าถึงได้จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php>
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. **ปัญหาการจัดการศึกษาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. เข้าถึงเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2566. เข้าถึงได้จาก <https://www.ombudsman.go.th/new/ปัญหาการจัดการศึกษาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น>
- . **ปัญหาการจัดการศึกษาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, เข้าถึงเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.ombudsman.go.th/new/ปัญหาการจัดการศึกษาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น>.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). **รายงานผล การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554 -2558) การศึกษาปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองกระทุ่ม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดสำโรง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นมะขาม**.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2564.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579** กรุงเทพฯ: พรินทวานกราฟฟิค จำกัด, 2560.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: พรินทวานกราฟฟิค จำกัด, 2562.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2562.
- สำนักงานส่งเสริมท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม. **วิสัยทัศน์/พันธกิจ**. เข้าถึงเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2566. เข้าถึงได้จาก <http://www.nptlocal.go.th/index.php?option=information>

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น. **คู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2560.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562, 1-2.

สุนทร โคตรบรรเทา. **ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา**. ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, 2560.

เสาวณี สารผล. **ทักษะในการบริหารจัดการศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 31 มกราคม 2566. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/545385>

อัญชลี ณ นครพนม, พิษญาภา ยืนยาว และธีรวิธ ชาติตันติโชค. "ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี." **วารสารสิทธิมนุษยชน** 22 (มกราคม - มิถุนายน 2564): 51.

ฮาร์วาร์ด บิซิเนส รีวิว เพลส. "คัมภีร์ผู้บริหาร." แปลโดย คมกฤษ จองบุญวัฒนา. แปลจาก **Harvard Business Review Manager's Handbook**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, 2564.

ภาษาอังกฤษ

Barbara White. **Six Important Managerial Skills for Successful Leadership**. accessed January 31, 2023. available from <https://ezinearticles.com/Six-Important-Managerial-Skills-For-Successful-Leadership>

Batra, Rajni, and B. P. Sharma. "A Perception of Managerial Skill for Leading Educational Institute." **International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field (IJIRMF)** 3, 4 (April 2017): 98–103.

Cambridge Dictionary. **Meaning of Skill in English**. accessed January 22, 2023. available from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/skill>

Çaybas, Tufan, and Aydan Ordu. "Teachers' Views on the Communication Skills of School Administrators: A Mixed Method Research." **International Journal of Contemporary Educational Research** 9, 4 (December 2022).

David, A. W., and S. C. Kim. **Developing Management Skills**. 9th ed. Washington D.C.: Pearson Education Press, 2016.

- Elizabeth, A. Steed, and Others. "Early Childhood Administrator Perspectives About Preschool Inclusion: A Qualitative Interview Study." **Early Childhood Education Journal** 52, 3 (March 2024).
- Erozkan, Atilgan. "The Effect of Communication Skills and Interpersonal Problem Solving on Social Self-Efficacy." **Educationan Sciences Theory & Practice** 13, 2 (Spring 2013): 742.
- Fred, C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**. 7th ed. Belmont, CA: Wadsworth, 2022.
- Hayton, J. **Department for Business Innovation and Skills**. 1st ed. London: Warwick Business Press, 2015.
- John, R. Hoyle, W. English Fenwick, and E. Steffy Betty. **Skills for Successful 21st Century School Leaders : Standards for Peak Performers**. Virginia American Association of School Administrators, 1998.
- John, W. Best. **Research in Education**. New Jersey: Prentice-Hall, 1970.
- Lee, J. Cronbach. **Essentials of Psychological Tests**. New York Harper & Row, 1970.
- Likert, Rensis. **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill, 1961.
- Omar, Bahbibah Rahmatullah Sopia Md Yassin and Jamilah. "Local Community Involvement in Malaysian Early Childhood Care and Education Centers." **International Journal of Educational Management** 35 (August 2021).
- Peter, G. Northouse. **Leadership : Theory and Practice**. 7th ed. . California: Sage Publications, 2015.
- Ricky, W. Griffin. **Management Principles and Practices**. 11th ed. Canada: Nelson Education Press, 2013.
- Robert, L. Katz. "Skills of an Effective Administration." **Harvard Business Review** 33 (January-February 1955): 1.
- Robert, N. Lussier, and C. Kimball David. **Applied Sport Management Skills**. 3rd ed. Washington D.C.: Sheridan Books Press, 2014.
- Robert, V. Krejcie, and W. Morgan Daryle. "Detemining Sample Size for Research Activities." **Journal for Educational and Psychological Measurement** (November 1970).

- Smutny, Peter, Jakub Prochazka, and Martin Vaculik. **The Relationship between Managerial Skills and Managerial Effectiveness in a Managerial Simulation Game.** 1st ed. Colombia: Czech Science Foundation Press, 2016.
- Stephen, J. Skripak. **Fundamentals of Business.** 2nd ed. Virginia: VT Press, 2018.
- Thelbert, L. Drake, and H. Roe Willam. **The Principalship.** 6th ed. New York: Macmillan, 2003.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย
และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ อว 8612.2/371

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางจรรยาพร ยอดแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวณิศา สุขบท รหัสนักศึกษา 630620044 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (ตามลำดับตัวอักษร)

1. นางจรรยาพร ยอดแก้ว

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

วุฒิทางการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ดร.ณัฐกฤษฏ์ ภูษัง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองยางศึกษา

วุฒิทางการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงเดช สอนใจ

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาพื้นฐานและบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

วุฒิทางการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภธนกฤษ ยอดสละ

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาพื้นฐานและบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

วุฒิทางการศึกษา ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)
สาขาวิชา การบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อมรชัย คหกิจโกศล

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาตะวันออก
คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร

วุฒิทางการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน (ภาษาไทย)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ค่า IOC

มหาวิทยาลัยศิลปากร

**ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครปฐม**

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
ตัวแปรต้น (X) : ทักษะของผู้บริหาร								
1. ทักษะด้านเทคนิค : X₁								
1. ผู้บริหารเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารเป็นผู้ฝึกงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารอบรมให้ความรู้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับแล้วมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : X₂								
6. ผู้บริหารสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารทำความเข้าใจกับผู้ได้บังคับบัญชาและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารปรับตัวเข้าหาบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้มีตำแหน่งสูงกว่าในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด : X₃								
11. ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมแต่ละส่วนขององค์กรมีความเชื่อมโยงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13. ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารคิดเชิงบูรณาการเพื่อเข้าใจภาพรวมของการทำงานและสภาพแวดล้อมขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารคิดอย่างมีกลยุทธ์เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
และตัดสินใจได้อย่างหลากหลาย								
4. ทักษะด้านการวินิจฉัย : X₄								
16. ผู้บริหารนึกคิดและตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
17. ผู้บริหารวินิจฉัยต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18. ผู้บริหารมองเห็นการตอบสนองที่เป็นไปได้ที่สุดต่อสถานการณ์ที่มีปัญหาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
19. ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรด้วยการศึกษาสภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
20. ผู้บริหารค้นหาทางแก้ปัญหาขององค์กรด้วยการศึกษาสภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
5. ทักษะด้านการสื่อสาร : X₅								
21. ผู้บริหารสื่อสารความคิดของตนสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลของตนสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
23. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
24. ผู้บริหารรับฟังข้อมูลจากผู้อื่นถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25. ผู้บริหารรับทราบถึงสิ่งที่ผู้อื่นพูดและเข้าใจความหมายที่แท้จริง นอกเหนือจากอีเมลล์ จดหมายรายงานหรือการสื่อสารด้วยตัวอักษรอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ทักษะด้านการตัดสินใจ : X₆								
26. ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาแล้วเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหหรือเลือกโอกาสได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27. ผู้บริหารจำกัดขอบเขตของปัญหาแล้วเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหหรือเลือกโอกาสได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. เมื่อผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาด ผู้บริหารลงมือแก้ปัญหาได้อย่างทัน่วงที เพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กรให้น้อยที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29. เมื่อผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาด ผู้บริหารพยายามหาแนวทางตัดสินใจที่ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กรให้น้อยที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30. ผู้บริหารตัดสินใจได้ดีและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
7. ทักษะด้านการบริหารเวลา : X₇								
31. ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
32. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
33. ผู้บริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความเครียด และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
34. ผู้บริหารกำหนดเรื่องของความเร่งด่วนในการทำงานแต่ละเรื่อง เพื่อจะทราบว่าเรื่องใดควรทำก่อนและเรื่องใดควรทำทีหลัง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
35. ผู้บริหารกำหนดเรื่องของความสำเร็จในการทำงานแต่ละเรื่อง เพื่อจะทราบว่าเรื่องใดควรทำก่อนและเรื่องใดควรทำทีหลัง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ตัวแปรตาม (Y) : การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก : Y₁								
1. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดนโยบายและแผนในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแนวทางและขั้นตอนการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแนวทางและขั้นตอนการให้บริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. การบริหารงบประมาณเพียงพอต่อความต้องการและความจำเป็น ในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีศักยภาพ และตรงตามความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านบุคลากร : Y₂								
10. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตรงมาตรฐานตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง มีคุณวุฒิทางการศึกษาตรงตามที่กำหนดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
12. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีประสบการณ์ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กปฐมวัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องหรือไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการวางแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติงานที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
17. อัตราส่วนของครู/ผู้ดูแลเด็กเป็นไปตามสัดส่วนครูต่อนักเรียน 1 : 10 คน และจัดการศึกษาห้องละไม่เกิน 20 คน หรือตามความเหมาะสมของพื้นที่พอเพียงต่อจำนวนเด็กในแต่ละกลุ่มอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จัดตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนงบประมาณด้านการบริหารจัดการสื่อในการจัดการศึกษา และการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลเป็นพิเศษติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก : Y₃								
19. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติตามมาตรการการดูแลรักษาความสะอาดและความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารสถานที่ที่ตั้งในพื้นที่มีขนาดเหมาะสม ไม่เสี่ยงอันตราย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ใช้สอยภายในอาคารที่สะอาดปลอดภัย และเหมาะสมกับการทำกิจกรรมสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. ภายในอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่ำเสมอทั่วห้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23. ภายในอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรั้วกันบริเวณเป็นสัดส่วน สภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24. เครื่องเล่นกลางแจ้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสภาพการใช้งานที่ดี มีความปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก								
25. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร : Y₄								
26. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาที่สามารถพัฒนาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม สติปัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านหลักสูตรสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของท้องถิ่น โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านหลักสูตรสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของท้องถิ่น โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการจัดประสบการณ์ และการจัดกิจกรรมประจำวัน โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการจัดประสบการณ์และการจัดกิจกรรมประจำวัน โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและ กิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและ กิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและ กิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและ กิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านกรนิเทศการศึกษา โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
38. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผล โดยมี การคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผล โดยมี กิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมี การคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมี กิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและใช้หลักสูตร โดยมี การคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและใช้หลักสูตร โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ โดยมี การคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
46. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
47. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณภาพในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมี การคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณภาพในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและ กิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน : Y₅								
49. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มี ส่วนร่วมและส่งเสริม สนับสนุนระดมสรรพกำลังและทรัพยากร เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
50. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วม ในการคิดวางแผน เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
51. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ในการปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน								
52. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
53. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการประเมิน เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
54. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการแก้ไข เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
55. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ ด้านวิชาการ สารสนเทศให้กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
56. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านเด็กปฐมวัย ให้กับ พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชนในการค้นคว้าศึกษาต่าง ๆ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย : Y₆								
57. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาคให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
59. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเครือข่ายต่าง ๆ ในระดับพื้นที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้





ที่ อว 8612.2/452

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

29 กันยายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม (QR Code)

ด้วย นางสาวปณิดา สุขบท รหัสนักศึกษา 630620044 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สาวพ.

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ

เรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครปฐม จำนวน 15 แห่ง ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 4 ศูนย์

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาสร้าง
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธรรมศาลา (วัดธรรมศาลา)
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทุ่งรี
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนเสาเกียด

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอนครชัยศรี จำนวน 3 ศูนย์

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กท่าตำหนัก
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดกลางบางแก้ว
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอสามพราน จำนวน 2 ศูนย์

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังน้ำขาว
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองไร่ขิง แห่งที่ 3 (ศูนย์ชุมชนเอื้ออาทรฯ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอกำแพงแสน จำนวน 2 ศูนย์

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะอาดพัฒนา
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอบางเลน จำนวน 2 ศูนย์

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระมอพิสัย
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางภาษี

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอดอนตูม จำนวน 1 ศูนย์

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านหลวง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอพุทธมณฑล จำนวน 1 ศูนย์

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคลองโยง ศูนย์ 3 (บ้านคลองสว่างอารมณ์)



ภาคผนวก ง

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.977	.977	95

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.940	35

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.968	.969	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	401.93	1046.961	.535	.977
a2	402.07	1043.789	.499	.977
a3	401.97	1045.068	.519	.977
a4	401.93	1034.892	.730	.977
a5	402.00	1040.966	.629	.977
a6	402.27	1041.513	.546	.977
a7	402.07	1046.685	.472	.977
a8	402.07	1041.720	.608	.977
a9	402.00	1045.586	.567	.977
a10	402.03	1047.895	.438	.977
a11	402.23	1045.289	.488	.977
a12	402.27	1056.961	.250	.977
a13	402.20	1045.269	.480	.977
a14	402.37	1041.482	.540	.977
a15	402.37	1037.964	.625	.977
a16	402.13	1034.602	.678	.977
a17	402.27	1034.064	.628	.977
a18	402.30	1049.390	.534	.977
a19	402.37	1043.068	.550	.977
a20	402.30	1040.700	.579	.977
a21	402.23	1044.323	.574	.977
a22	402.13	1041.016	.636	.977
a23	402.17	1041.868	.621	.977
a24	402.23	1049.220	.432	.977
a25	402.23	1052.737	.381	.977
a26	402.33	1043.057	.534	.977

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a27	402.30	1041.597	.615	.977
a28	402.23	1046.047	.427	.977
a29	402.20	1046.441	.501	.977
a30	402.20	1046.303	.578	.977
a31	402.17	1043.040	.588	.977
a32	402.23	1042.875	.503	.977
a33	402.33	1056.299	.252	.977
a34	402.40	1053.352	.388	.977
a35	402.30	1052.976	.343	.977
b1	402.17	1038.833	.706	.977
b2	402.17	1041.937	.619	.977
b3	402.30	1042.976	.577	.977
b4	402.10	1043.334	.438	.977
b5	402.17	1044.144	.502	.977
b6	402.27	1038.823	.612	.977
b7	402.13	1035.430	.658	.977
b8	401.97	1044.861	.525	.977
b9	402.00	1045.448	.506	.977
b10	402.13	1041.292	.568	.977
b11	402.43	1032.599	.642	.977
b12	402.27	1036.064	.680	.977
b13	402.43	1044.461	.500	.977
b14	402.30	1046.631	.539	.977
b15	402.33	1047.264	.541	.977
b16	402.23	1049.771	.479	.977
b17	402.30	1040.631	.496	.977
b18	402.27	1054.202	.344	.977

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b19	402.20	1041.545	.641	.977
b20	402.23	1037.771	.579	.977
b21	402.03	1039.964	.593	.977
b22	402.07	1047.306	.412	.977
b23	402.27	1037.857	.586	.977
b24	402.57	1036.599	.434	.977
b25	402.30	1028.700	.755	.977
b26	402.17	1038.006	.658	.977
b27	402.40	1048.869	.467	.977
b28	402.30	1041.459	.618	.977
b29	402.03	1041.964	.600	.977
b30	401.97	1040.723	.639	.977
b31	402.10	1039.541	.608	.977
b32	402.03	1040.171	.649	.977
b33	402.53	1042.189	.486	.977
b34	402.57	1039.289	.499	.977
b35	402.50	1037.983	.730	.977
b36	402.53	1042.809	.562	.977
b37	402.63	1043.482	.525	.977
b38	402.60	1044.731	.431	.977
b39	402.10	1033.610	.757	.977
b40	402.10	1035.266	.715	.977
b41	402.13	1037.085	.746	.977
b42	402.17	1034.489	.748	.977
b43	402.60	1050.248	.413	.977
b44	402.63	1044.930	.488	.977
b45	401.93	1032.892	.781	.977

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b46	401.87	1039.154	.710	.977
b47	402.33	1041.678	.632	.977
b48	402.30	1033.459	.761	.977
b49	402.37	1039.826	.536	.977
b50	402.43	1045.426	.435	.977
b51	402.50	1037.983	.604	.977
b52	402.63	1040.171	.485	.977
b53	402.60	1046.179	.432	.977
b54	402.63	1041.482	.528	.977
b55	402.40	1035.903	.696	.977
b56	402.37	1039.620	.585	.977
b57	402.40	1044.386	.484	.977
b58	402.33	1039.333	.500	.977
b59	402.27	1045.651	.445	.977
b60	402.20	1047.131	.395	.977

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.279	3.900	4.667	.767	1.197	.034	95

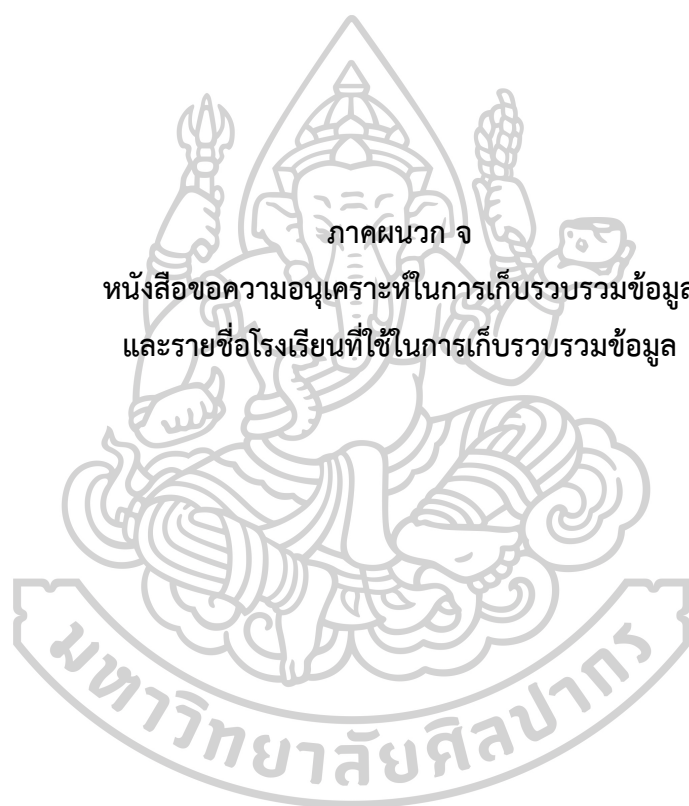
Scale Mean if Item Deleted		Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	401.93	1046.961	.535	.977
a2	402.07	1043.789	.499	.977
a3	401.97	1045.068	.519	.977
a4	401.93	1034.892	.730	.977
a5	402.00	1040.966	.629	.977
a6	402.27	1041.513	.546	.977
a7	402.07	1046.685	.472	.977
a8	402.07	1041.720	.608	.977
a9	402.00	1045.586	.567	.977
a10	402.03	1047.895	.438	.977
a11	402.23	1045.289	.488	.977
a12	402.27	1056.961	.250	.977
a13	402.20	1045.269	.480	.977
a14	402.37	1041.482	.540	.977
a15	402.37	1037.964	.625	.977
a16	402.13	1034.602	.678	.977
a17	402.27	1034.064	.628	.977
a18	402.30	1049.390	.534	.977
a19	402.37	1043.068	.550	.977
a20	402.30	1040.700	.579	.977
a21	402.23	1044.323	.574	.977
a22	402.13	1041.016	.636	.977
a23	402.17	1041.868	.621	.977
a24	402.23	1049.220	.432	.977
a25	402.23	1052.737	.381	.977
a26	402.33	1043.057	.534	.977
a27	402.30	1041.597	.615	.977

Scale Mean if Item Deleted		Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a28	402.23	1046.047	.427	.977
a29	402.20	1046.441	.501	.977
a30	402.20	1046.303	.578	.977
a31	402.17	1043.040	.588	.977
a32	402.23	1042.875	.503	.977
a33	402.33	1056.299	.252	.977
a34	402.40	1053.352	.388	.977
a35	402.30	1052.976	.343	.977

Scale Mean if Item Deleted		Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	402.17	1038.833	.706	.977
b2	402.17	1041.937	.619	.977
b3	402.30	1042.976	.577	.977
b4	402.10	1043.334	.438	.977
b5	402.17	1044.144	.502	.977
b6	402.27	1038.823	.612	.977
b7	402.13	1035.430	.658	.977
b8	401.97	1044.861	.525	.977
b9	402.00	1045.448	.506	.977
b10	402.13	1041.292	.568	.977
b11	402.43	1032.599	.642	.977
b12	402.27	1036.064	.680	.977
b13	402.43	1044.461	.500	.977
b14	402.30	1046.631	.539	.977
b15	402.33	1047.264	.541	.977
b16	402.23	1049.771	.479	.977

Scale Mean if Item Deleted		Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b17	402.30	1040.631	.496	.977
b18	402.27	1054.202	.344	.977
b19	402.20	1041.545	.641	.977
b20	402.23	1037.771	.579	.977
b21	402.03	1039.964	.593	.977
b22	402.07	1047.306	.412	.977
b23	402.27	1037.857	.586	.977
b24	402.57	1036.599	.434	.977
b25	402.30	1028.700	.755	.977
b26	402.17	1038.006	.658	.977
b27	402.40	1048.869	.467	.977
b28	402.30	1041.459	.618	.977
b29	402.03	1041.964	.600	.977
b30	401.97	1040.723	.639	.977
b31	402.10	1039.541	.608	.977
b32	402.03	1040.171	.649	.977
b33	402.53	1042.189	.486	.977
b34	402.57	1039.289	.499	.977
b35	402.50	1037.983	.730	.977
b36	402.53	1042.809	.562	.977
b37	402.63	1043.482	.525	.977
b38	402.60	1044.731	.431	.977
b39	402.10	1033.610	.757	.977
b40	402.10	1035.266	.715	.977
b41	402.13	1037.085	.746	.977
b42	402.17	1034.489	.748	.977
b43	402.60	1050.248	.413	.977
b44	402.63	1044.930	.488	.977

Scale Mean if Item Deleted		Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b45	401.93	1032.892	.781	.977
b46	401.87	1039.154	.710	.977
b47	402.33	1041.678	.632	.977
b48	402.30	1033.459	.761	.977
b49	402.37	1039.826	.536	.977
b50	402.43	1045.426	.435	.977
b51	402.50	1037.983	.604	.977
b52	402.63	1040.171	.485	.977
b53	402.60	1046.179	.432	.977
b54	402.63	1041.482	.528	.977
b55	402.40	1035.903	.696	.977
b56	402.37	1039.620	.585	.977
b57	402.40	1044.386	.484	.977
b58	402.33	1039.333	.500	.977
b59	402.27	1045.651	.445	.977
b60	402.20	1047.131	.395	.977



ที่ อว 8612.2/580



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เรียน นายเทศมนตรีตำบลตาก้อง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ผ่าน QR Code)

ด้วย นางสาวปณิศา สุขขบท รหัสนักศึกษา 630620044 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน และครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในการนี้
ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่
นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดนครปฐม จำนวน 118 ศูนย์ ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 29 ศูนย์

ลำดับที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครนครปฐม
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประปานคร
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพระปฐมเจดีย์
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดห้วยจรเข้ม
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์ 7 (ปฐมนคร)
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสระแก้ว
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสุขสวัสดิ์
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเหล่ากาชาด(สวัสดิ์-สุเทพ)
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสามควายเผือก
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนยายหอม
11	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาก้อง
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธรรมศาลา(บ้านต้นสำโรง)
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระหลวง
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพรงมะเดื่อ
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาบแค
17	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม
18	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดทัพหลวง
19	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดม่วงตารส
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมศาลา
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางเขม
22	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลาดปลาเค้า
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง
24	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองลาดหญ้า (วัดศรีสารวาจา)
25	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหุบรัก
26	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังตะกู
27	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสนามจันทร์
28	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเสือ
29	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองปากโลง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอนครชัยศรี จำนวน 21 ศูนย์

ลำดับที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขุนแก้ว
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลศิระชะทอง
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลห้วยพลู
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระเจดีย์
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรางเกตุ
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไทร
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลไทยवास
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแก้วฟ้า
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ
11	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดห้วยตะโก
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก ม. 1
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด ม. 4
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดละมุด(บ้านลานแหลม)
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบัว
17	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสวนถั่ว
18	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดลำโรง
19	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศรีมหาโพธิ์
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นลาน
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลางคูเวียง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอสสามพราน จำนวน 20 ศูนย์

ลำดับที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกระทู้มล้ม
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม(เพลินเพชร)
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองไร่ชิ่ง (วังมณี)
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองไร่ชิ่ง แห่งที่ 1 (วัดไร่ชิ่ง)
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองไร่ชิ่ง แห่งที่ 2 (โรงเรียนวัดท่าพุด)
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองสามพราน
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบางกระทึก
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคอนทรายก้าวหน้า
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลอ้อมใหญ่

ลำดับที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ (วัดอ้อมใหญ่)
11	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองจินดา
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพาดหมอน
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปริตาราม
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตลาดจินดา
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตากแดด
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระเทพศาสนาภิบาล
17	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์ 3 ไร่ท่าตลาด
18	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด
19	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอราง
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลยายชา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอกำแพงแสน จำนวน 18 ศูนย์

ลำดับที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกำแพงแสน
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประถมฐานบินกำแพงแสน
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลกระตี่บัวร่วมใจ
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวันครู
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนข่อย
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนทอง
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปลักไม้ลาย
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปลักไม้ลาย
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนิมมธรรมวาราม
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองไม้งาม
11	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลทุ่งลูกนก
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองหญ้าปล้อง
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลรางพิกุล
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนซาก
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสื่ออีต่าง
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม
17	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองกระทุ่ม
18	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยขวาง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอบางเลน จำนวน 17 ศูนย์

ลำดับที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางเลน
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางหลวง
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรางกระทุ่ม
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาหญ้า
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอนตูม
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนราภิรมย์
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสว่างอารมณ์
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนิลเพชร
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า
11	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบางไทรป่า
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบางระกำ
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางระกำ
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไม้คอกวัว
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลไผ่หูช้าง
17	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหินมูล

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอดอนตูม จำนวน 8 ศูนย์

ลำดับที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลำลูกบัว
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนพุทรา
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิ
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลำเหย
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกงลาด
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งพิชัย
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสาเต่า

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอพุทธมณฑล จำนวน 5 ศูนย์

ลำดับที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคลองโยง ศูนย์ 1
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคลองโยง ศูนย์ 2
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลศาลายา
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัดสุวรรณาราม
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศาลายา



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน และ
 ครู จำนวน 1 คน

2. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
 ข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม 2) การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการ
 ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

3. แบบสอบถามมีข้อคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 60 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม
 จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปณิตา สุขขท

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี
3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <input type="checkbox"/> ครู
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 – 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

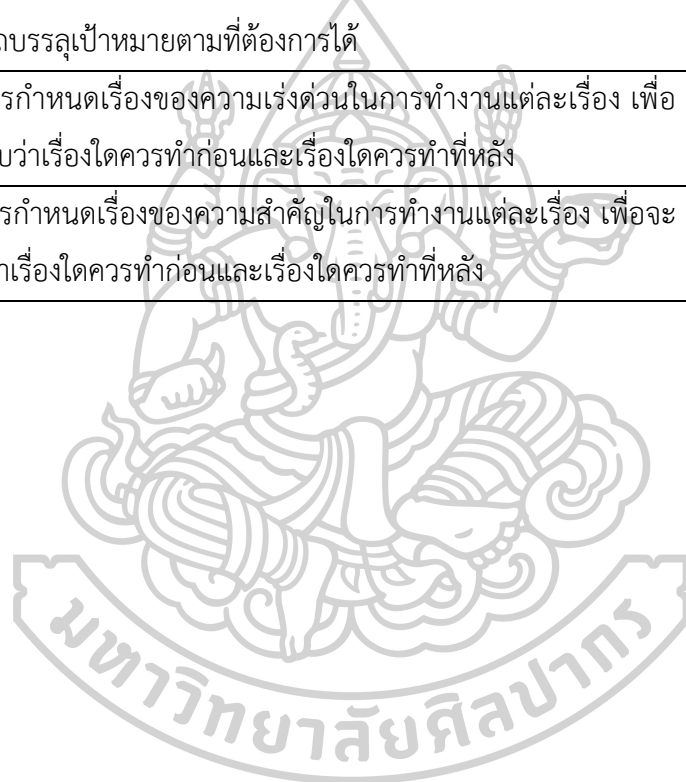
- ระดับ 5 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านเทคนิค						
1	ผู้บริหารเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร					
2	ผู้บริหารเป็นผู้ฝึกงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3	ผู้บริหารอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
4	ผู้บริหารตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
5	ผู้บริหารทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับแล้วมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ					
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
6	ผู้บริหารสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้					
7	ผู้บริหารทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้					
8	ผู้บริหารจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้					
9	ผู้บริหารปรับตัวเข้าหาบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่					

ข้อ	ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ความสำเร็จได้					
10	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้มีตำแหน่งสูงกว่าในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
ทักษะด้านความคิดรวบยอด						
11	ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมแต่ละส่วนขององค์กรมีความเชื่อมโยงกัน					
12	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร					
13	ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
14	ผู้บริหารคิดเชิงรูปธรรมเพื่อเข้าใจภาพรวมของการทำงานและสภาพแวดล้อมขององค์กร					
15	ผู้บริหารคิดอย่างมีกลยุทธ์เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมขององค์กรและตัดสินใจได้อย่างหลากหลาย					
ทักษะด้านการวินิจฉัย						
16	ผู้บริหารนึกคิดและตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
17	ผู้บริหารวินิจฉัยต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
18	ผู้บริหารมองเห็นการตอบสนองที่เป็นไปได้ที่สุดต่อสถานการณ์ที่มีปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
19	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรด้วยการศึกษาสภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
20	ผู้บริหารค้นหาทางแก้ปัญหาขององค์กรด้วยการศึกษาสภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านการสื่อสาร						
21	ผู้บริหารสื่อสารความคิดของตนสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงานอันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
22	ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลของตนสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
23	ผู้บริหารรับฟังความคิดจากผู้อื่นถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
24	ผู้บริหารรับฟังข้อมูลจากผู้อื่นถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ผู้บริหารรับทราบถึงสิ่งที่ผู้อื่นพูดและเข้าใจความหมายที่แท้จริง นอกเหนือจากอีเมลล์ จดหมายรายงาน หรือการสื่อสารด้วยตัวอักษรอื่น ๆ					
ทักษะด้านการตัดสินใจ						
26	ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาแล้วเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาหรือเลือกโอกาสได้อย่างเหมาะสม					
27	ผู้บริหารจำกัดขอบเขตของปัญหาแล้วเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาหรือเลือกโอกาสได้อย่างเหมาะสม					
28	เมื่อผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาด ผู้บริหารลงมือแก้ปัญหาได้อย่างทัน่วงที เพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กรให้น้อยที่สุด					
29	เมื่อผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาด ผู้บริหารพยายามหาแนวทางตัดสินใจที่ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กรให้น้อยที่สุด					
30	ผู้บริหารตัดสินใจได้ดีและเหมาะสม					

ข้อ	ทักษะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านการบริหารเวลา						
31	ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
32	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
33	ผู้บริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความเครียดและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้					
34	ผู้บริหารกำหนดเรื่องของความเร่งด่วนในการทำงานแต่ละเรื่อง เพื่อจะทราบว่าจะทำอะไรก่อนและเรื่องใดควรทำทีหลัง					
35	ผู้บริหารกำหนดเรื่องของความสำคัญในการทำงานแต่ละเรื่อง เพื่อจะทราบว่าจะทำอะไรก่อนและเรื่องใดควรทำทีหลัง					



ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
1	ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดนโยบายและแผนในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
2	ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแนวทางและขั้นตอนการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแนวทางและขั้นตอนการให้บริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน					
4	คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
5	คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
6	การบริหารงบประมาณเพียงพอต่อความต้องการและความจำเป็น ในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีศักยภาพ และตรงตามความต้องการของชุมชน					
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ครบถ้วน					

ข้อ	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา จัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ครบถ้วน					
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดสรร งบประมาณในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ครบถ้วน					
ด้านบุคลากร						
10	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และ พนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตรงมาตรฐานตำแหน่ง					
11	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และ พนักงานจ้าง มีคุณวุฒิทางการศึกษาตรงตามที่กำหนดและเป็น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง					
12	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีประสบการณ์ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียน การสอนให้กับเด็กปฐมวัย					
13	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการ อบรมและพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องหรือไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา					
14	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการ วางแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย					
15	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการ จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ					
16	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่ อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17	อัตราส่วนของครู/ผู้ดูแลเด็กเป็นไปตามสัดส่วนครูต่อนักเรียน 1 : 10 คน และจัดการศึกษาห้องละไม่เกิน 20 คน หรือตามความเหมาะสมของพื้นที่พอเพียงต่อจำนวนเด็กในแต่ละกลุ่มอายุ					
18	ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จัดตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนงบประมาณด้านการบริหารจัดการสื่อในการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
19	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติตามมาตรการการดูแลรักษาความสะอาดและความปลอดภัย					
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารสถานที่ที่ตั้งในพื้นที่มีขนาดเหมาะสม ไม่เสี่ยงอันตราย					
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ใช้สอยภายในอาคารที่สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมกับการทำกิจกรรมสิ่งแวดล้อม					
22	ภายในอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแสงสว่างจากธรรมชาติสม่ำเสมอทั่วห้อง					
23	ภายนอกอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรั้วกั้นบริเวณเป็นสัดส่วน สภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข					
24	เครื่องเล่นกลางแจ้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสภาพการใช้งานที่ดี มีความปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันความปลอดภัย ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก					

ข้อ	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ					
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร						
26	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาที่สามารถพัฒนาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม สติปัญญา					
27	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านหลักสูตรสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของท้องถิ่น โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน					
28	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านหลักสูตรสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของท้องถิ่น โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก					
29	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการจัดประสบการณ์และการจัดกิจกรรมประจำวัน โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน					
30	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการจัดประสบการณ์และการจัดกิจกรรมประจำวัน โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก					
31	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน					
32	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก					

ข้อ	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
33	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน					
34	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก					
35	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน					
36	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก					
37	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน					
38	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก					
39	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผล โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน					
40	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผล โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก					
41	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน					
42	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก					
43	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและใช้หลักสูตร โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน					

ข้อ	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
44	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและใช้หลักสูตร โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก					
45	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน					
46	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก					
47	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณภาพในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีการคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทในแต่ละชุมชน					
48	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณภาพในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีกิจกรรมที่บูรณาการผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก					
ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน						
49	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมและส่งเสริม สนับสนุนระดมสรรพกำลังและทรัพยากร เพื่อการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน					
50	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการคิดวางแผนเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน					

ข้อ	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
51	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร ภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน					
52	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร ภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน					
53	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร ภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการประเมิน เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน					
54	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร ภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน มีส่วนร่วมในการแก้ไข เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน					
55	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุครุภัณฑ์ ด้านวิชาการ สารสนเทศให้กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชน					
56	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านเด็กปฐมวัยให้กับ พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชนในการค้นคว้าศึกษาต่าง ๆ					
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย						
57	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ					
58	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาคให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ					

ข้อ	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
59	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเครือข่ายต่าง ๆ ในระดับพื้นที่					
60	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการพัฒนาเด็กปฐมวัย					

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์
ในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ในครั้งนี้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวปณิตา สุขบท
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แผนการเรียน วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ โรงเรียนสุรวิทยาคาร จังหวัดสุรินทร์
	พ.ศ.2558 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) (วัสดุศาสตร์และนาโนเทคโนโลยี) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
	พ.ศ.2560 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
	พ.ศ.2565 กำลังศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

