



ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล
ของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอเมืองบึงกาฬ

ADMINISTRATIVE FACTORS RELATED TO THE EFFECTIVENESS
OF CHILD DEVELOPMENT CENTER OPERATIONS UNDER THE LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION MUEANG BUENG KAN DISTRICT

ธีรภัทร แสงเจริญ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567

ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล
ของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอเมืองบึงกาฬ

ADMINISTRATIVE FACTORS RELATED TO THE EFFECTIVENESS
OF CHILD DEVELOPMENT CENTER OPERATIONS UNDER THE LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION MUEANG BUENG KAN DISTRICT

ธีรภัทร แสงเจริญ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาและความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.จารุวรรณ นาคัน อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และ ดร.ปวินท์ เทพคุณหมิมิตต์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ความรู้ ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งกระตุ้น ให้ความสนใจความใส่ใจในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาผลงานวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความเอาใจใส่อย่างดียิ่งเสมอมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิกที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในวิจันครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ดร.โกสิฐ นันทินบัณฑิต ผู้อำนวยการโรงเรียนนิวิฐราชราษฎร์อุปถัมภ์ นางสาวณัชชพรธานี ศรีปานนาค ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสนามแย้ และ นางสาวนันทพัทธ์ อินเกตุ ผู้อำนวยการกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลยางม่วง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดและให้คำแนะนำ ปรับปรุง ข้อคำถาม ในแบบสอบถาม จนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ และครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอเมืองบึงกาฬทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจแบบสอบถามการวิจัยจนได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ มีความสมบูรณ์ทุกขั้นตอน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเสียสละของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบพระคุณมารดา บิดา และเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่ได้ให้ความเมตตา ความรัก ความอบอุ่น และเป็นกำลังใจให้ตลอดในช่วงของการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ธีรภัทร แสงเจริญ

ชื่อเรื่อง	: ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบึงกาฬ
ผู้วิจัย	: นายธีรภัทร แสงเจริญ
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.จรรุวรรณ นาดัน
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.ปวินท์ เทพคุณพนมิตต์
ปีการศึกษา	: 2567
สถาบัน	: สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบึงกาฬ 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบึงกาฬ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบึงกาฬ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ปัจจัยเทคโนโลยี รองลงมา คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ และ ปัจจัยโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบึงกาฬ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ : ปัจจัยทางการบริหาร ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ความสัมพันธ์

Title : Administrative Factors Related to the Effectiveness of Child Development Center Operations Under Local Administrative Organizations in Mueang Bueng Kan District

Author : Mr. Teeraphat Sangcharen

Degree : Master of Educational (Educational Administration)

Advisor : Dr.Pawin Thepgoonhanimita

Co-advisor : Dr.Jaruwan Natan

Graduated Year : 2024

Institute : Pacific Institute of Management Science

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the level of administrative factors of child development centers under local administrative organizations, Mueang Bueng Kan District, 2) study the level of effectiveness of the operation of child development centers under local administrative organizations, Mueang Bueng Kan District, 3) study the relationship between administrative factors and the effectiveness of the operation of child development centers under local administrative organizations, Mueang Bueng Kan District.

The research results found that:

1. The administrative factors of the child development centers under the local administrative organizations of Bueng Kan Province were at a high level overall. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. The aspect with the highest average value was the technology factor, followed by the leadership factor, and the organizational structure factor had the lowest average value.

2. The effectiveness of the child development center operations of the local administrative organizations of Mueang Bueng Kan District in terms of child development center management was at a high level.

3. The administrative factors that were related to the effectiveness of the child development center operations of the local administrative organizations of Mueang Bueng Kan District had a positive relationship with statistical significance at .01.

Keyword: Administrative factors operational effectiveness relationships

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามของการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
บริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	7
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	20
แนวคิดการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	30
ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	33
มาตรฐานการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งชาติ	35
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	44
ปัจจัยทางการบริหาร	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	69
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	72

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
สรุปผลการวิจัย	82
การอภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	102
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	106
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	107
ประวัติผู้วิจัย	109

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร.....	60
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามตำบล.....	79
4.1 ค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	85
4.2 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน	85
4.3 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยโครงสร้างองค์กร.....	86
4.4 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยภาวะผู้นำ.....	87
4.5 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยเทคโนโลยี.....	87
4.6 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับประสิทธิภาพของการ ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	88
4.7 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	89
4.8 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ	90

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
2.1 โครงสร้างการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	33
2.2 ขอบเขตของกิจกรรมบริหารจัดการ	46

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 ได้บัญญัติไว้ว่าให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น โดยมีข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก ตามมาตรา 6 กล่าวไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น, 2560: 3)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 30 ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดบริการสาธารณะของรัฐให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 32 กำหนด ให้การจัดการศึกษาปฐมวัยหรือก่อนประถมศึกษาเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้กับเด็กอายุ 3-5 ขวบ โดยใช้งบประมาณจากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งพัฒนาความพร้อมของเด็กในวัย 3-5 ขวบ ให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานและความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการที่ไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมพัฒนาชุมชนบริหารงาน โดยคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้นำท้องถิ่นหรือตัวแทนผู้ปกครอง สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในวัดหรือมัสยิด มีการบริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในวัดมัสยิด ประกอบด้วย ผู้แทนครูพี่เลี้ยง ผู้แทนครูผู้สอน ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเจ้าอาวาสหรืออิหม่าม เป็นประธาน และการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) บริหารงานโดยผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งในเวลาต่อมาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการได้ถ่ายโอนให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล เป็นผู้รับผิดชอบแทนตั้งแต่ปี 2545 จนถึงปัจจุบันตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ภายใต้การสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในด้านงบประมาณ วิชาการ และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 15 และมาตรา 4 แต่ก็ยังมี ความแตกต่างที่หลากหลายทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคคล

ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ด้านอาคารและสถานที่ ด้านการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากชุมชน รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษา ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบภารกิจกาจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสามารถให้บริการตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ 2-5 ขวบ ได้อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามเจตนารมณ์ของรัฐบาล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560: 8)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบส่งเสริมงานด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในปี 2547 เพื่อใช้เป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ได้คุณภาพและมีมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเหมือนกันซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มาตรฐาน ดังนี้ 1) ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ 2) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 3) ด้านการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากชุมชน 4) ด้านอาคารสถานที่ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม แต่ในปี พ.ศ. 2553 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเล็งเห็นว่า มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จัดทำขึ้นในปี 2547 นั้นควรมีการปรับปรุงด้านเนื้อหาและหลักเกณฑ์รวมไปถึงหนังสือสั่งการต่าง ๆ เป็นปัจจุบันและครอบคลุมกับนวัตกรรมด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไป จึงได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งฉบับปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2560 ก็ยังใช้มาตรฐานทั้ง 6 ด้านนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560: 9)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการกำกับ ดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดบึงกาฬ ทั้งในด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 แห่ง โดยแบ่งเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 แห่ง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งหมด 34 แห่ง มีครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 552 คน โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งมีการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดบึงกาฬ ได้ดำเนินการจากเงินอุดหนุนรายหัวของเด็กจากรัฐและเงินที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการ ซึ่งแต่ละท้องที่รายได้จะไม่เท่ากันซึ่งอาจจะส่งผลไปถึงการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยเพราะรายได้มีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพตาม

มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ, 2561: 5)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นองค์กรหนึ่งที่มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจะบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิผลเป็นไปตาม มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหารซึ่งมีมากมายหลายประการ โดยหลักและกระบวนการทางการบริหารเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารองค์กรหรือสถานศึกษาซึ่งมีปัจจัยในการบริหารที่จะทำให้การบริหารองค์กรหรือสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายได้ ปัจจัยในการบริหาร โดยทั่วไปแล้วปัจจัยที่เป็นพื้นฐานมี 5 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เทคนิควิธี (Method) และเครื่องจักร (Machine) อย่างไรก็ตามปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร 5 ประการที่กล่าวมานี้ อาจจะยังไม่เป็นการเพียงพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพสังคมปัจจุบันมีการแข่งขันกันทุกด้าน เช่น ธุรกิจการค้า ระบบการผลิต ตลอดทั้งทางด้านการจัดศึกษา ซึ่งจะมีปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ นอกเหนือจาก 5 ประการที่กล่าวมา (วิรัช นิการณณ, 2558: 5)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและอุปสรรคด้านคน (Men) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เทคนิควิธี (Method) และเครื่องจักร (Machine) ซึ่งเป็นปัจจัยทางการบริหารว่ามีด้านใดบ้างที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมีปัจจัยทางการบริหารด้านใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ เพื่อวางแผนพัฒนาปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพและบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยทางการบริหารใดบ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 552 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น เป็นปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)

2.1.2 ปัจจัยภาวะผู้นำ (Leadership)

2.1.3 ปัจจัยเทคโนโลยี (Technology)

2.2 ตัวแปรตาม เป็นประสิทธิภาพตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีทั้งหมด 1 ด้าน คือ

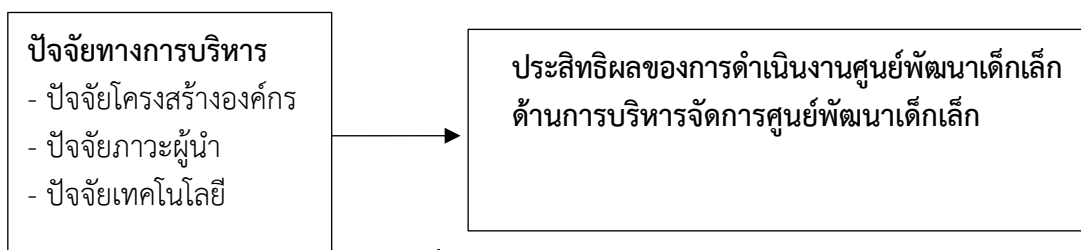
2.2.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

2. ทราบระดับของปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

3. ทราบระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จ โดยศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการทางด้านการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1 ปัจจัยโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดสายงานบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้าง การจัดบุคคลตามความสามารถและความเหมาะสมของงาน และมีการควบคุมการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารองค์กร การประชุมวางแผน การกำหนดบทบาทหน้าที่ มอบหมายงาน การนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา การประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.3 ปัจจัยเทคโนโลยี (Technology) หมายถึง การจัดหา การนำมาใช้ การบำรุง เก็บรักษา การประเมิน และการพัฒนาสื่อ วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมระบบการศึกษาขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น

2. ประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ผลงานที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จนสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนา รวมทั้งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพิจารณาจากองค์ประกอบประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานทั้ง 1 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการ การจัดตั้ง การย้าย ยุบรวม การเลิก การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดประสบการณ์ การเบิกจ่ายงบประมาณ และการจัดทำแผนพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ให้การอบรมเลี้ยงดู ส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ และจัดประสบการณ์ให้นักเรียนมีความพร้อมด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ

4. ครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานจ้างหรือบุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่หลักในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้นักเรียนมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยให้ร่วมถึงตำแหน่งในชื่ออื่น ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเดียวกันนี้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดบึงกาฬ

5. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในขอบข่ายการบริหาร และมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

1. บริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. แนวคิดการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
4. ประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
5. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
6. ปัจจัยทางการบริหาร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การจัดการศึกษาท้องถิ่นถือว่าการจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันเด็กจำเป็นต้องอาศัยอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีพลังขับเคลื่อนทางเทคโนโลยีและมีสื่อที่อึดตัว ความต้องการในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะภาวะเศรษฐกิจและสภาพทางสังคม ที่พ่อแม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน ทำให้พ่อแม่ต้องส่งลูกเข้าโรงเรียนอนุบาลหรือสถานรับเลี้ยงเด็กเร็วขึ้นกว่าเดิม การจัดสถานรับเลี้ยงเด็กหรือโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยแก้ปัญหาของสังคม เป็นการแบ่งเบาภาระพ่อแม่ และยังมีส่วนช่วยพัฒนาเด็กอย่างถูกต้องเหมาะสมกับเด็กเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพึ่งตนเองได้ตลอดชีวิต (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2558: 108)

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย

การจัดการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทยได้รับอิทธิพลแนวคิด ทฤษฎีจากทางตะวันตก และนักการศึกษาจากต่างประเทศ มาเป็นแนวคิดพื้นฐานในการจัดการศึกษาซึ่งแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีวิธีการบริหารจัดการภายใต้แนวคิดของนักการศึกษาเหล่านั้น เป็นกรอบในการพัฒนาและบริหารจัดการตามความเชื่อ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวแต่ละยุคดังนี้

มาร์ติน (Martin, 1483-1546) นักปฏิรูปศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ มีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยว่า รัฐควรเป็นผู้รับผิดชอบและสนับสนุนการศึกษาศาสนาแบบครอบครัว ให้การศึกษาแก่บุตร โดยจัดการศึกษาให้แก่พ่อแม่ ศูนย์แม่และเด็ก และบ้านรับเลี้ยงเด็ก ส่วนต่อมาในศตวรรษที่ 17 (1592-1670) นักการศึกษาที่สำคัญที่สุดของเด็ก จอห์น เอมอส คอมมิวนิอุส (John Amos Comenius) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า เด็กทุกคนจะต้องได้รับการศึกษา โดยมีความเห็นว่า การศึกษาให้แก่เด็กก่อนวัยเรียนควรเน้นความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากที่สุด จึงได้เขียนหนังสือที่ใช้ภาพ

เล่มแรกชื่อ “Visible World” การศึกษาเป็นไปตามความสนใจเด็ก ไม่มีการบังคับ ในปี 1712-1778 ฌอง ฌาคส์ รูสโซ (Jean Jacques Rousseau) นักปรัชญาชาวฝรั่งเศส ได้เริ่มต้นศึกษาจากธรรมชาติของเด็ก โดยการจัดการศึกษาต้องสอดคล้องกับธรรมชาติของเด็กและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และ รูสโซ (Rousseau) เชื่อว่า ผู้ที่จะเลี้ยงดูเด็กได้ดีที่สุด คือ แม่ และหัวใจของการศึกษา คือ ชีวิตครอบครัว แนวคิดของ รูสโซ (Rousseau) จึงเป็นแนวคิดสำคัญของนักการศึกษาในยุคปัจจุบัน ที่เน้นความสำคัญของกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านร่างกาย กิจกรรมการเรียนรู้ตามธรรมชาติและประสบการณ์ตรงจากการสำรวจสิ่งแวดล้อม

ในปี ค.ศ. 1746-1827 โจฮัน เปสตาลอซซี (Johann Pestalozzi) เป็นนักการศึกษาชาวสวิสที่เชื่อว่า เด็กทุกคนมีความสามารถและมีความแตกต่างส่วนบุคคลในเรื่องความสนใจ ความต้องการ และความสามารถในการเรียนรู้ โดยเขาเป็นต้นแบบในการคิดเรื่องการเตรียมความพร้อม และการสร้างประสบการณ์ให้แก่เด็ก ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการสานต่อโดย มอนเตสซอรี (Montessori) และ เพียเจต์ (Piaget) แนวคิดทฤษฎีในช่วงเวลาเดียวกัน ในปี ค.ศ. 1782-1852 เฟรดเดอริก เฟอเบล (Friedrich Froebel) นักการศึกษาชาวเยอรมัน ซึ่งถือว่า เป็นบิดาแห่งอนุบาลศึกษา ผู้วางรากฐานการสอนที่ยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child Center) เป็นผู้ริเริ่มการศึกษาปฐมวัยอย่างแท้จริง โดยอาศัยพื้นฐานทางความคิดของ รูสโซ และ เปสตาลอซซี ที่เชื่อว่าควรส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการตามธรรมชาติ และต้องมีการกระตุ้นให้เด็กเกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างเสรีจากกิจกรรมการเล่น การสร้างประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งเป็นหลักการของการจัดการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยในปัจจุบัน

การศึกษาปฐมวัยของเฟอเบลมีปรัชญา มีอยู่ 3 ประการ คือ 1) เด็กในฐานะที่เป็นมนุษย์ เด็กควรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ และได้รับความสำเร็จจากการมีส่วนร่วมทางสังคม 2) การเล่นควรเป็นทั้งหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาเด็ก เพราะการเล่นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญด้วยกิจกรรมที่บริสุทธิ์และเป็นหัวใจสำคัญของกิจกรรมสำหรับเด็ก และ 3) โรงเรียนอนุบาลซึ่งเป็นสังคมของเด็ก ควรมีส่วนช่วยไม่ให้เด็กถูกจำกัดอยู่กับประเพณีหรือระเบียบต่าง ๆ จนเกินไป

ในปี ค.ศ. 1870-1950 ดร.มาเรีย มอนเตสซอรี (Maria Montessori) เป็นนักมนุษยวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยโรม ประเทศอิตาลี ผู้ซึ่งอุทิศเวลาให้กับการศึกษาของเด็กสลิ้มและเด็กปัญญาอ่อน มอนเตสซอรี (Montessori) เชื่อว่า การสอนแบบเอกัตบุคคล (Individualized Instruction) เน้นวิธีการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาที่จะช่วยในการเจริญเติบโตของเด็ก จนเด็กสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ วิธีการสอนเน้นพัฒนาการของเด็กเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้เด็กพัฒนาความสามารถและความสนใจของตนเองอย่างเต็มที่ และมอนเตสซอรีเน้นความสำคัญของการศึกษาโดยใช้ประสาทสัมผัส (Sensory Education) อุปกรณ์ต่างๆ ที่เธอสร้างขึ้นเป็นการฝึกประสาทสัมผัสทั้งห้า แนวความคิดสอดคล้องกับความคิดของเพียเจต์ ที่เน้นการให้เด็กทำกิจกรรมเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวจะเป็นพื้นฐานที่วัดผลของพัฒนาการทางด้านสติปัญญา

2. แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

จากการศึกษาแนวคิดและหลักการจัดการศึกษาแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักการเป้าหมาย และแนวคิดหลักการจัดการศึกษา ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2560: 76-77) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายแนวคิดและหลักการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ไว้ดังนี้

2.1 หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All)

จากการศึกษาการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกช่วงวัย ตั้งแต่เด็กปฐมวัย วัยเรียน วัยทำงาน และผู้สูงวัยมีโอกาสในการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้แต่ละบุคคลได้พัฒนาตามความพร้อมและความสามารถในการบรรลุขีดสูงสุด มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการดำรงชีวิต และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมทั้งมีสมรรถนะในการทำงานเพื่อการประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อันจะนำไปพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) จึงกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ครอบคลุม โดยไม่ปล่อยปละละเลยหรือทิ้งใครไว้ข้างหลัง (No one left behind)

2.2 หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education)

การจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนกลุ่มปกติ กลุ่มด้อยโอกาสที่มีความยากลำบากและขาดโอกาส เนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจและภูมิสังคมที่รัฐต้องดูแลจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาสนับสนุนผู้เรียนกลุ่มนี้ให้ได้รับการศึกษาตามศักยภาพและความพร้อมอย่างเท่าเทียม กลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งหมายรวมถึง กลุ่มผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม อารมณ์ การสื่อสารและการเรียนรู้หรือร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ รวมทั้งบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแล รัฐต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาร่วมกับเด็กปกติในกรณีที่สามารถเรียนได้ เพื่อให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ในสังคม หรือจัดให้เป็นพิเศษตามระดับความบกพร่อง นอกจากนี้ บุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ รัฐต้องจัดรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ด้วยเหตุผลสำคัญ คือ บุคคลที่มีความสามารถพิเศษเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ หากการจัดการศึกษารูปแบบปกติ อาจทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคคลดังกล่าวให้มีความรู้ความสามารถตามศักยภาพของเขาได้ รัฐจึงมีหน้าที่ลงทุนพิเศษสำหรับบุคคลเหล่านี้ และถือเป็นสิทธิของบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษที่จะได้รับการบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพของตน

2.3 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การยึดหลักการจัดการศึกษาตามแนวทางการดำรงชีวิตและการประพฤติปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างพอเพียง เท่าทันและเป็นสุข การศึกษาจึงต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้ มีทักษะที่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอก โดยยึดหลักความพอประมาณที่เป็นความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น มีการตัดสินใจที่มีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ และมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ซึ่งเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน มีความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้น มาพิจารณา

ให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติมีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต อดทน พากเพียร และใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

2.4 หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education)

การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพให้กับประชาชนทุกคนเป็นพันธกิจที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสังคมทุกภาคส่วน เนื่องจากรัฐต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากในการจัดการศึกษาที่ต้องครอบคลุมทุกช่วงวัย ทุกระดับการศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย สนองความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคลและสนองยุทธศาสตร์ชาติและความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รัฐจึงต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษา เสนอแนะ กำกับติดตาม และสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ตามความพร้อมเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม

สรุปได้ว่า แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 9-13) ยึดหลักการเป้าหมายการจัดการศึกษาดังนี้ 1) หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน 2) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง 3) หลักการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม

3. แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560

กระทรวงศึกษาธิการ (2560: 2-9) ได้กล่าวถึง หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 จัดทำขึ้นโดยยึดปรัชญาการศึกษาวิสัยทัศน์ หลักการ บนพื้นฐานแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ครอบคลุมการอบรมเลี้ยงดู การพัฒนาเด็กโดยองค์รวม และการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างมีความสุข ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยแนวคิดดังนี้

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก เป็นการพัฒนาการเปลี่ยนที่เกิดขึ้นต่อเนื่องในตัวมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิไปจนถึงตลอดชีวิต ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ พัฒนาการของเด็กจะมีลำดับขั้นตอนในลักษณะเดียวกันตามวัยของเด็ก แต่อัตราการเจริญเติบโตและระยะเวลาในการผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ของเด็กแต่ละคนยากแตกต่างกันได้ โดยในขั้นตอนแรก ๆ จะเป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาการขั้นต่อไป พัฒนาการ ประกอบด้วย ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งพัฒนาการแต่ละด้านมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน รวมทั้งส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะอธิบายไว้และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็กในแต่ละด้าน อาทิ ทฤษฎีพัฒนาการด้านร่างกายอธิบายว่า การเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก มีลักษณะต่อเนื่องเป็นลำดับขั้น เด็กจะพัฒนาถึงขั้นใดจะต้องเกิดวุฒิภาวะของความสามารถขั้นนั้นก่อน ทฤษฎีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจและสังคม ระบุว่า การอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็กส่งผลต่อบุคลิกภาพของเด็ก เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่

ความรักและความอบอุ่นเป็นพื้นฐานความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กที่จะทำให้เด็กมีความไว้วางใจในผู้อื่น เห็นคุณค่าของตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อื่น เคารพผู้อื่นซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความเป็นประชาธิปไตย และทฤษฎีพัฒนาการด้านสติปัญญา อธิบายว่าเด็กเกิดมาพร้อมวุฒิภาวะและความสามารถในการเรียนรู้ ซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์รวมทั้งค่านิยมทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เด็กได้รับแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กจึงเป็นเสมือนหนึ่งแนวทางให้ผู้สอนหรือผู้เกี่ยวข้องได้เข้าเด็ก สามารถเล็งดูและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างของแต่ละบุคคล

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กโดยองค์รวมและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับพัฒนาการ

เป็นการพัฒนาเด็กโดยองค์รวม คำนึงถึงความสมดุลและครอบคลุมพัฒนาการของเด็กให้ครบทุกด้าน ในการดูแลพัฒนาและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่เด็กต้องไม่เน้นด้านใดด้านหนึ่งจนละเลยด้านอื่น ๆ ซึ่งในแต่ละด้านของพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา มีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ต้องการส่งเสริมให้เด็กเจริญเติบโต และมีพัฒนาการสมวัยอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งการปฏิบัติที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเป็นแนวทางที่สำคัญในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติต่อเด็กด้วยความรู้ความเข้าใจที่ประกอบด้วย ความเหมาะสมกับวัยหรืออายุของเด็กกว่า พัฒนาการในช่วงวัยนั้น ๆ ของเด็กเป็นอย่างไร ต้องการส่งเสริมอย่างไร การมีความรู้ทางพัฒนาการตามช่วงวัย จะทำให้สามารถทำนายพัฒนาการในลำดับต่อไปได้ และสามารถวางแผนการจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและช่วยเหลือเด็กได้อย่างเหมาะสม สำหรับความเหมาะสมกับเด็กแต่ละคนเป็นการคำนึงถึงเด็กเป็นรายบุคคลที่มีความชอบ ความสนใจ ความสามารถ และความถนัดที่แตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญกับความแตกต่างกันระหว่างบุคคลของเด็ก เพื่อการปฏิบัติที่คำนึงถึงเด็กเป็นสำคัญและความเหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่เป็นการคำนึงถึงบริบทที่แวดล้อมเด็ก เพื่อให้การเรียนรู้ของเด็กเกิดขึ้นอย่างมีความหมายและมีความเกี่ยวข้องกับตัวเด็ก ครอบครัว และชุมชนที่เด็กอาศัยอยู่ซึ่งความรู้ความเข้าใจดังกล่าวสามารถใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย การสร้างกลุ่มการเรียนรู้ร่วมกับการประเมินพัฒนาการและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยกับผู้ปกครองและชุมชนโดยยึดหลักการตัดสินใจในการปฏิบัติบนฐานความรู้จากแนวคิดทฤษฎีและองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการทำงานของสมอง เป็นแนวคิด

การจัดการเรียนรู้โดยยึดสมองของเด็กที่เป็นสมองสร้างสรรค์ และมีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นสัมพันธ์กับอารมณ์ สมองเป็นอวัยวะที่สำคัญมากที่สุด และมีการพัฒนาตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา โดยในช่วงนี้เซลล์สมองจะมีการพัฒนาเชื่อมต่อและทำหน้าที่ในการควบคุมการทำงานพื้นฐานของร่างกาย สำหรับในช่วงแรกเกิดถึงอายุ 3 ปี จะเป็นช่วงที่เซลล์สมองเจริญเติบโตและขยายเครือข่ายใยสมองอย่างรวดเร็ว โดยปัจจัยในการพัฒนาของสมองประกอบด้วย พันธุกรรม โภชนาการและสิ่งแวดล้อม สมองจะมีพัฒนาการที่สำคัญในการควบคุมและมีผลต่อการเรียนรู้ ความคิด จินตนาการ ความฉลาด และพัฒนาการทุกด้าน การพัฒนาของสมองทำให้เด็กปฐมวัยสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วกว่าวัยใด สำหรับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการทำงานของสมอง (Brain-based Learning) เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองโครงสร้างและการทำงานของสมองที่มีการพัฒนาอย่างเป็นลำดับขั้นตามช่วงวัย และมีความยืดหยุ่นทำให้การพัฒนาสมองเกิดขึ้น

ได้ตลอดชีวิต การเชื่อมโยงต่อกันของเซลล์สมองที่เป็นเครือข่ายซับซ้อนและหนาแน่นจะเกิดขึ้นก่อนอายุ 5 ปี ซึ่งเมื่อเซลล์สมองและจุดเชื่อมต่อเหล่านี้ ได้รับการกระตุ้นมากขึ้นเท่าใดยิ่งทำให้สมองมีความสามารถในการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและจดจำได้มากขึ้น แต่หากไม่ได้รับการกระตุ้นจากประสบการณ์ที่เด็กได้รับอย่างหลากหลายจะไม่เกิดการเชื่อมต่อ โดยการกระตุ้นจุดเชื่อมต่อเหล่านั้นเกิดจากการที่เด็กได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือทำ ปฏิบัติด้วยตนเองผ่านการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับพัฒนาการทางสมองเป็นการเรียนรู้จากของจริงไปหาสัญลักษณ์จากง่ายไปหายาก จากรูปธรรมไปสู่นามธรรม โดยคำนึงถึงความสามารถตามวัยและพัฒนาการอย่างไรก็ตามเมื่อสมองเจริญเติบโตในช่วงวัยต่าง ๆ และเริ่มมีความสามารถในการทำหน้าที่ในช่วงเวลาที่ต่างกัน จะเห็นว่าการเรียนรู้และทักษะบางอย่างจะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดในช่วงเวลาหนึ่งที่เรียกว่า “หน้าต่างโอกาสของการเรียนรู้” ซึ่งเมื่อผ่านช่วงเวลานั้นในแต่ละช่วงวัย ถ้าสมองไม่ได้รับการกระตุ้นหรือได้รับประสบการณ์ที่เหมาะสมโอกาสที่จะฝึกอาจจะยากหรือทำไม่ได้เลย ผู้ใหญ่ที่เลี้ยงดูเด็กเป็นสำคัญที่ต้องคอยสังเกตและใช้โอกาสนี้ช่วยให้เด็กก้าวไปสู่ความสามารถเฉพาะด้านในแต่ละช่วงวัย

สำหรับช่วงปฐมวัยเป็นช่วงโอกาสที่สำคัญในการพัฒนาทักษะสมองหรือ EF (Executive Function) ซึ่งเป็นกระบวนการทางความคิดของสมองส่วนหน้า ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการคิด ความรู้และการกระทำ โดยสมองส่วนนี้กำลังพัฒนามากที่สุด เป็นช่วงของการพัฒนาความสามารถในการคิดการจัดระเบียบตนเอง ซึ่งส่งผลต่ออับยังชี้แจง การคิดไตร่ตรอง การควบคุมอารมณ์ การยืดหยุ่นทางความคิด การใส่ใจจดจ่อ การวางแผน การตั้งเป้าหมาย ความมุ่งมั่น การจดจำ การเรียกใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องต่าง ๆ และการลงมือทำอย่างเป็นขั้นตอนจนสำเร็จ ทักษะสมอง (EF) จึงเป็นทักษะที่ต้องได้รับการฝึกฝนในชีวิตประจำวันของเด็กผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ หลากหลายที่เปิดโอกาสให้เด็กได้คิดลงมือทำ เพื่อให้เกิดความพร้อมและมีทักษะที่สำคัญต่อชีวิตอนาคต

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นและการเรียนรู้ของเด็ก เป็นแนวคิดการเล่น ซึ่งถือเป็นกิจกรรมการแสดงออกของเด็กอย่างอิสระตามความต้องการ และจินตนาการสร้างสรรค์ของตนเอง เป็นการสะท้อนพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กในชีวิตประจำวัน จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ บุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว การเล่นทำให้เกิดความสนุกสนาน ผ่อนคลายและส่งเสริมพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็ก การเล่นของเด็กปฐมวัยจัดเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งการเล่นอย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานที่ถือว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ของเด็กขณะที่เด็กเล่น จะเกิดการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันด้วย จากการเล่นเด็กมีโอกาสด้านเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายได้ใช้ประสาทสัมผัสและการรับรู้ ผ่อนคลายอารมณ์และแสดงถึงตนเอง ได้เรียนรู้ความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน ได้สังเกต มีโอกาสสำรวจ ทดลอง คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและค้นพบตัวเอง การเล่นช่วยให้เด็กมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาก้าวหน้าไปตามวัยอย่างเหมาะสมและสมดุล

3.5 แนวคิดเกี่ยวกับการคำนึงถึงสิทธิเด็ก การสร้างคุณค่า และสุขภาวะให้แก่เด็กปฐมวัยทุกคน การดูแลและพัฒนาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันทุกคนเด็กปฐมวัยควรได้รับสิทธิในการอยู่รอด สิทธิได้รับการคุ้มครอง สิทธิในด้านพัฒนาการ และสิทธิการมีส่วนร่วมตามที่กฎหมายระบุไว้แก่แต่ละคน

มีคุณค่าในตนเอง และควรสร้างคุณค่าและคุณภาพชีวิตให้เกิดขึ้นกับเด็กจากการอบรมเลี้ยงดู และการให้การศึกษาที่มีคุณภาพพร้อมกับการส่งเสริมด้านสุขภาพะทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาจากการได้รับโภชนาการที่ดี การดูแลสุขภาพอนามัย การมีโอกาสนักพักผ่อน การปกป้องคุ้มครองจากการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ ตลอดจนการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และถูกสุขอนามัย ซึ่งเด็กปฐมวัยที่เป็นเด็กมีความต้องการพิเศษหรือกลุ่มเป้าหมายเฉพาะควรได้รับการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาอย่างเหมาะสมเช่นกัน

3.6 แนวคิดเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูควบคู่การให้การศึกษา เป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยมุ่งพัฒนาเด็กบนพื้นฐานของการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษาหรือการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและการพัฒนาเด็กแต่ละคนตามวัยครบทุกด้านของพัฒนาการ การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย หมายรวมถึง การดูแลเอาใจใส่เด็กด้วยความรักความอบอุ่น ความเอื้ออาทร การดูแลสุขภาพ โภชนาการและความปลอดภัย และการอบรมกล่อมเกล้าให้เด็กมีจิตใจดี มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมและมีทักษะชีวิต การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเด็ก การเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็ก และการปฏิบัติตนของผู้ใหญ่ที่ดูแลเด็ก ที่มุ่งตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของเด็ก โดยมุ่งให้เด็กมีร่างกายแข็งแรงมีสุขภาพดี อารมณ์แจ่มใส มีความประพฤติที่ดี มีวินัย รู้จักควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การอบรมเลี้ยงดูที่ดีต่อพัฒนาการของเด็ก คือ ผู้ใหญ่ที่อยู่แวดล้อมเด็กให้ความรัก ความอบอุ่น การยอมรับความคิดเห็นของเด็ก การใช้เหตุผลในการอบรมสั่งสอน ผู้ใหญ่ที่ดูแลเด็กจะต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเด็ก ใช้การสร้างวินัยเชิงบวกในการอบรมบ่มนิสัย ซึ่งจะช่วยให้เด็กเติบโตขึ้นเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีเป้าหมายชีวิต มีวินัยในตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น สามารถจัดการกับความเครียดและปัญหาต่าง ๆ ได้ การอบรมเลี้ยงดูจึงเป็นแนวคิดสำคัญที่ครอบคลุมและสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องปฏิบัติอย่างสอดคล้องต่อเนื่องกัน

การจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยนั้น เป็นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยการจัดประสบการณ์ที่หลากหลายผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย ให้เด็กเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ จากการลงมือปฏิบัติและการได้รับประสบการณ์ตรง มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและการวางแผนในการจัดประสบการณ์และกิจกรรมทั้งรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยคำนึงถึงเด็กเป็นสำคัญและพัฒนาเด็กแต่ละคนอย่างเต็มศักยภาพ

3.7 แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ เป็นการบูรณาการนี้เด็กปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่เรียนรู้ผ่านการเล่นและการทำกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่เด็กในวัยนี้เป็นการวางแผนโดยบูรณาการทั้งวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ภาษา ดนตรี และการเคลื่อนไหว คุณธรรมจริยธรรมสุขภาพอนามัย และศาสตร์อื่น ๆ โดยไม่แบ่งรายวิชาแต่จะมีการผสมผสานความรู้ทักษะกระบวนการและเจตคติของแต่ละศาสตร์ในการจัดประสบการณ์ ซึ่งแตกต่างจากการเรียนรู้ในระดับชั้นอื่น ๆ เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างธรรมชาติเหมาะสมตามวัยของเด็ก เพื่อพัฒนาเด็กทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้บูรณาการผ่านสาระการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย สาระที่ควรเรียนรู้ได้แก่ ตัวเด็ก บุคคลและสถานที่แวดล้อมตัว ธรรมชาติรอบตัวและสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็ก และประสบการณ์สำคัญด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

โดยออกแบบการจัดประสบการณ์ และกิจกรรมที่ทำให้เกิดความหลากหลาย ภายใต้สาระการเรียนรู้ ทั้งสาระที่ควรรู้และประสบการณ์สำคัญที่มีการเชื่อมโยงกับการพัฒนามาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของเด็ก และความสอดคล้องกับปรัชญาของหลักสูตร โดยมีรูปแบบการจัดประสบการณ์ตามความเหมาะสม ของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ ประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กจะจัดขึ้นโดยคำนึงถึงธรรมชาติของเด็ก ที่เรียนรู้ผ่านการเล่น การลงมือปฏิบัติ การสำรวจ การทดลอง การสร้างชิ้นงานที่สร้างสรรค์ และ การเห็นแบบอย่างที่ดี การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างหลากหลายจะช่วยตอบสนองต่อความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ส่งเสริมความชอบ ความสนใจ และความถนัดซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนา อย่างรอบด้าน พัฒนาทักษะชีวิต และทักษะ การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติ และพัฒนาการตาม วัยของเด็กที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล การจัดประสบการณ์การเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ยึดหลักการบูรณาการที่ว่า หนึ่งแนวคิดเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายกิจกรรม หนึ่งกิจกรรมเด็กสามารถ เรียนรู้ได้หลายทักษะและหลายประสบการณ์สำคัญ ดังนั้น เป็นหน้าที่ของผู้สอนจะต้องวางแผนการจัด ประสบการณ์ในแต่ละวันให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลายกิจกรรม หลากหลายทักษะ หลากหลายประสบการณ์สำคัญอย่างเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการ เพื่อให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร การศึกษาปฐมวัยที่กำหนดไว้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กทักษะชีวิต และสามารถปฏิบัติตน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดีมีวินัยและมีความสุข

3.8 แนวคิดเกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นการจัด การศึกษาที่สร้างประสบการณ์ การพัฒนาความเข้าใจในแนวคิด และความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ นั้น สามารถนำสื่อเทคโนโลยี และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มาสนับสนุนและเสริมสร้าง การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยได้ โดยเป็นตัวกลางและเครื่องมือเพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ สื่อสำหรับเด็กปฐมวัยนั้นสามารถเป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ของเล่น ตลอดจนเทคนิควิธีการที่กำหนดไว้ได้ อย่างง่ายและรวดเร็ว ทำให้สิ่งที่เป็นามธรรมเข้าใจยาก กลายเป็นรูปธรรม เกิดการเรียนรู้และค้นพบ ตนเอง การใช้สื่อการเรียนรู้ต้องปลอดภัยต่อตัวเด็กและเหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะ ความแตกต่างระหว่าง บุคคล ความสนใจ ความชอบและความต้องการของเด็กที่หลากหลาย ควรมีสื่อที่เป็นสื่อของจริง สื่อธรรมชาติ สื่อที่อยู่ใกล้ตัวเด็ก สื่อสะท้อนวัฒนธรรมสื่อภูมิปัญญาท้องถิ่น และสื่อเพื่อพัฒนาเด็ก ในด้านต่าง ๆ ให้ครบทุกด้าน ทั้งนี้ สื่อต้องเอื้อให้เด็กเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า และส่งเสริม การลงมือปฏิบัติจริงของเด็ก โดยการจัดสื่อสำหรับเด็กปฐมวัยต้องเริ่มจากสื่อของจริง ของจำลอง (3 มิติ) ภาพถ่าย ภาพโครงร่าง (2 มิติ) และสัญลักษณ์จากรูปธรรมตามลำดับ

เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อการตอบสนอง ต่อความต้องการและการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน เทคโนโลยีสำหรับเด็กปฐมวัยสามารถเป็นอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในชีวิตประจำวัน ของเล่นเด็กและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ต้องการเป็นการเลือกใช้อย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยเครื่องมือประเภทดิจิทัล และอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมต่อการใช้กับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี สำหรับเด็กที่อายุตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ควรใช้กับเด็กอย่างมีจุดมุ่งหมาย และใช้เป็นสื่อปฏิสัมพันธ์ จำกัดช่วงเวลาในการใช้อย่าง เหมาะสมกับวัยโดยใช้เป็นทางเลือกไม่บังคับใช้ และใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสื่อหลัก

การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมทั้งทาง กายภาพ และทางจิตภาพ โดยเป็นการจัดสื่อที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และสนับสนุน การเรียนรู้ของเด็กพร้อมด้วยการจัดตารางที่เหมาะสมในแต่ละวัน รวมทั้งการส่งเสริมบรรยากาศที่ดี

สำหรับการเรียนรู้ โดยมุ่งให้ผู้ใหญ่และเด็กมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมเด็ก ทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยและตอบสนองต่อความต้องการรายบุคคล

3.9 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริง เป็นการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยและกระบวนการที่ต่อเนื่องและสอดคล้องสัมพันธ์กับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ รวมทั้ง กิจกรรมประจำวัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กสำหรับการส่งเสริมความก้าวหน้าและช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อพบเด็กล่าช้าหรือมีปัญหาที่เกิดจากพัฒนาการและการเรียนรู้ ไม่ใช่การตัดสินผลการศึกษาและไม่ใช้แบบทดสอบในการประเมิน เป็นการประเมินตามสภาพจริงที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่หลากหลายอย่างมีจุดมุ่งหมาย เหมาะสมกับศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาการตามวัยของเด็ก ตลอดจนรูปแบบการเรียนรู้ประสบการณ์ที่เด็กได้รับและแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวเด็กที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้าน โดยใช้เรื่องราวเหตุการณ์ กิจกรรมตามสภาพจริงหรือคล้ายจริงในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เด็กมีโอกาสแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ จากการปฏิบัติกิจกรรมหรือการสร้างงานที่เป็นผลผลิตเพื่อเป็นการสะท้อนภาพที่แท้จริง มีการนำเสนอหลักฐานในการประเมินที่น่าเชื่อถือในรูปแบบที่เหมาะสม และสื่อสารส่งผลการประเมินให้แก่ครอบครัว รวมทั้ง ผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก โดยสามารถบอกได้ว่าเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินพัฒนาการจะช่วยผู้สอนในการวางแผนการจัดกิจกรรมให้เห็นความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละคนใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารกับพ่อแม่ ผู้ปกครองเด็ก และขณะเดียวกันยังใช้ในการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้กับเด็กในวัยนี้ได้อีกด้วย

3.10 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครอบครัว สถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและชุมชน เป็นการพัฒนาเด็กอย่างมีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับเด็กการมีส่วนร่วมของครอบครัว สถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และชุมชน เพื่อพัฒนาเด็กร่วมกันโดยการดูแลพัฒนาและการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัยนั้น ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจและการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย ซึ่งพ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็กมากที่สุด และครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้ของเด็ก พ่อแม่เป็นครูคนแรกและเป็นครูที่จะอยู่กับเด็กไปตลอดชีวิต โดยสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจะเป็นส่วนสำคัญที่ดูแลและพัฒนาเด็ก ซึ่งไม่เพียงแต่การทำงานกับเด็กเท่านั้น แต่ยังต้องมีการทำงานกับครอบครัวและชุมชนที่มีรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาเด็กร่วมกันทั้งในการจัดโปรแกรมการให้การศึกษาผู้ปกครองและการจัดอบรมผู้ปกครองในการดูแลและพัฒนาเด็ก การมีโปรแกรมในการช่วยเหลือครอบครัวและเด็กในด้านสุขภาพอนามัย โภชนาการและการส่งเสริมพัฒนาการรวมทั้งด้านอื่น ๆ การเยี่ยมบ้านเด็กโดยเฉพาะช่วงรอยเชื่อมต่อทางการศึกษาของเด็กในการเปลี่ยนระดับชั้นหรือเข้าสู่สถานศึกษา การสื่อสารกับผู้ปกครองในช่องทางต่าง ๆ ที่เหมาะสม การขออาสาสมัครจากผู้ปกครองที่มีความสามารถหลากหลาย มีเวลาหรือต้องการช่วยเหลือสนับสนุนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการดูแลและพัฒนาเด็กของสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย การสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็กที่บ้านที่เชื่อมต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในการดูแลและพัฒนาเด็กการสร้างความร่วมมือกับชุมชนโดยประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การให้บริการและสนับสนุนการดูแลพัฒนาตลอดจนเป็นแหล่ง

เรียนรู้ของเด็ก โดยการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งการร่วมรับผิดชอบสำหรับการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

3.11 แนวคิดเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความเป็นไทยและความหลากหลาย เป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ส่งผลต่อวิถีชีวิตและการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมเด็กสู่อนาคต อย่างไรก็ตามเด็กเมื่อเกิดมาจะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรมซึ่งไม่เพียงแต่จะได้รับอิทธิพลจากการปฏิบัติแบบดั้งเดิมตามประเพณี มรดก และการถ่ายทอดความรู้ ภูมิปัญญาของบรรพบุรุษแล้ว ยังได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ ค่านิยม และความเชื่อของบุคคลในครอบครัวและชุมชน ของแต่ละที่ด้วย โดยบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่หรือแวดล้อมรอบตัวเด็ก มีอิทธิพลต่อพัฒนาการและการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน ผู้สอนควรต้องเรียนรู้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเด็กที่ตนรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้เด็กได้รับการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้และดำเนินชีวิตอยู่ในกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐานเหมือนคนต่างจากตนได้อย่างราบรื่น มีความสุขเป็นการเตรียมเด็กไปสู่สังคมในอนาคตกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความหลากหลายทางความคิด ความเชื่อ และวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงความเป็นไทยที่มีมรดกทางวัฒนธรรมทั้งในด้านภาษา มารยาท คุณธรรม จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่งดงาม และที่สำคัญคือ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่เป็นหลักคิดในการดำเนินชีวิตที่เน้นความพอประมาณมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน การใช้ความรู้ควบคู่คุณธรรม โดยในการจัดการศึกษาต้องมี การคำนึงถึง ทั้งด้านเชื้อชาติ ศาสนา เศรษฐกิจ สถานะ เพศ วัย ความต้องการพิเศษที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยสามารถพัฒนาให้เด็กมีความเข้าใจในตนเอง เข้าใจผู้อื่น และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ในแนวคิดและความหลากหลายเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรอบด้าน โดยผู้สอนและสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอัตลักษณ์ การวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องและการจัดกิจกรรมและโครงการที่สร้างความเชื่อมโยงกับสังคมวัฒนธรรมความเป็นไทยและความหลากหลาย

สรุปว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยตามแนวคิดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 48) เน้นการเรียนรู้ผ่านการเล่นและการทำกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่เด็กตามวัย โดยหลักการบูรณาการทั้งวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ภาษา ดนตรี และการเคลื่อนไหว คุณธรรมจริยธรรมสุขภาพอนามัย และศาสตร์อื่น ๆ โดยไม่แบ่งรายวิชาแต่จะมีการผสมผสานความรู้ ทักษะกระบวนการและเจตคติของแต่ละศาสตร์ในการจัดประสบการณ์ โดยยึดหลักแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก การพัฒนาเด็กโดยองค์รวมและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับพัฒนาการ การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการทำงานของสมอง การเล่นและการเรียนรู้ของเด็ก การคำนึงถึงสิทธิเด็ก การสร้างค่าและสุขภาวะให้แก่เด็กปฐมวัยทุกคน การอบรมเลี้ยงดูควบคู่การให้การศึกษา การบูรณาการ สื่อ เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การประเมินสภาพจริง การมีส่วนร่วมของครอบครัว สถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความเป็นไทยและความหลากหลาย

4. แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560

จากการศึกษาตามแนวคิดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมีปรัชญา วิสัยทัศน์บนพื้นฐานมุ่งพัฒนาเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างมีคุณภาพ และต่อเนื่อง ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีความสุขและเหมาะสมตามวัย มีทักษะชีวิต

และปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และสำนึกความเป็นไทย โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก

กระทรวงศึกษาธิการ (2560: 11-12) ได้กล่าวถึง แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยตาม หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดหลักการสำคัญในการจัดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจ เพราะในการจัดประสบการณ์ให้เด็กอายุ 3-6 ปี จะต้องยึดหลักการ อบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษา โดยคำนึงถึงความสนใจและความต้องการของเด็กทุกคน ทั้งเด็กปกติ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ และเด็กที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา รวมทั้ง การสื่อสารการเรียนรู้หรือเด็กที่มีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส เพื่อให้เด็กพัฒนาทุกด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาอย่างสมดุล โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลาย บูรณาการผ่านการเล่น และกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรงผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า เหมาะสมกับวัยและความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กแต่ละคนได้มีโอกาสพัฒนา ตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข เป็นคนดีของสังคมและสอดคล้องกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อ ทางศาสนา สภาพเศรษฐกิจสังคมและสิทธิเด็ก โดยความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ดังนี้

4.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกคน

4.2 ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็ก ตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย

4.3 ยึดพัฒนาการและการพัฒนาเด็กโดยองค์รวม ผ่านการเล่นอย่างมีความหมายและมี กิจกรรมที่หลากหลายได้ลงมือกระทำในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เหมาะสมกับวัย และ มีการพักผ่อนพอเพียง

4.4 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กมีทักษะชีวิต และสามารถปฏิบัติตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นคนดี มีวินัย และมีความสุข

4.5 สร้างความรู้ ความเข้าใจ และประสานความร่วมมือในการพัฒนาเด็ก ระหว่าง สถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

จากการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มีจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก อายุต่ำกว่า 3 ปี มุ่งส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาที่เหมาะสม กับวัย ความสามารถ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนี้ 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย แข็งแรง และมีสุขภาพดี 2) สุขภาพจิตดีและมีความสุข และ 3) มีทักษะชีวิตและสร้างปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลรอบตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขมีทักษะชีวิตการใช้ภาษาสื่อสาร และสนใจเรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยกำหนดหลักการ จุดมุ่งหมายสำคัญในการจัดการศึกษาปฐมวัยซึ่งผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจ เพราะในการจัด ประสบการณ์ให้เด็กอายุ 3-6 ปี จะต้องยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษา โดยต้อง คำนึงถึงความสนใจและความต้องการของเด็กทุกคน ทั้งเด็กปกติ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ และเด็ก

ที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมสติปัญญา รวมทั้ง การสื่อสารการเรียนรู้ หรือ เด็กที่มีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้

5. แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยของต่างประเทศ

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2551: 56-132) ได้กล่าวถึง รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัย ภายในประเทศสามารถนำแนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยในต่างประเทศ มาเป็นแนวทางจัดการศึกษา ของโรงเรียนปฐมวัยและการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัย ดังนี้

5.1 แนวคิดการสอนแบบเฟรเดอเบล (Froebelian Model) เป็นการจัดการศึกษา ที่มีความเชื่อบนพื้นฐานว่า พลังความสามารถและความรู้ของมนุษย์ ที่มีอยู่ภายในตนจะปรากฏออกอยู่ ภายนอกได้นั้น ถ้าได้สัมผัสกับอุปกรณ์และประสบการณ์ การที่เด็กได้ลงมือปฏิบัติเป็นการนำเด็กไปสู่ การพัฒนาร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมที่สูง เฟรเดอเบล เชื่อว่า เด็กมีความสามารถสำหรับสิ่งดีงาม และความรู้มาตั้งแต่แรกเกิด การเรียนที่ดีต้องให้เด็กมีประสบการณ์ที่เด็กสามารถได้เล่น แสดงออก คิดค้นสืบเสาะ ประสบการณ์ที่จัดให้เด็กนั้น ต้องสะท้อนระดับพัฒนาการควรสนใจการเรียนรู้ ด้วยการลงมือกระทำอย่างเข้าใจของเด็กอย่างชัดเจน เด็กควรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งในและ นอกชั้นเรียน โดยเฉพาะการเรียนรู้จะประสบการณ์ที่ดีสำหรับเด็ก คือ การเล่น

5.2 แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยแบบนีโอฮิวแมนนิส (Neo-Humanist Education) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดที่เชื่อว่าสิ่งแวดล้อมและการศึกษาในวัยต้น ๆ ของชีวิตมีอิทธิพลอย่างยิ่ง ต่อความเฉลียวฉลาดคุณธรรมและความสุขของคนเราและความเป็นคนที่สมบูรณ์นั้น เกิดจากศักยภาพ ที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ร่างกาย (Physical) จิตใจ (Mental) ความมีน้ำใจ (Spiritual) วิชาการ (Academic) ทั้ง 4 ด้านนี้ คือ ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การศึกษาที่ดีจะต้องจัดให้ครบทั้งหมด

5.3 แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยแบบวอลดอร์ฟ (Waldorf Education) เป็น การจัดการศึกษาที่มีเป้าหมาย คือ มนุษย์สามารถกำหนดความมุ่งหมายและแนวทางแก่ชีวิตของตนได้ อย่างมีอิสระตามกำลังความสามารถของตน แต่มนุษย์จะบรรลุศักยภาพสูงสุดไม่ได้ถ้าเขายังไม่มีโอกาส ได้สัมผัสหรือค้นพบส่วนต่าง ๆ หลายส่วนในตนเอง ด้วยเหตุนี้การศึกษา วอลดอร์ฟ จึงเน้นการศึกษา เรื่อง มนุษย์และความเชื่อมโยงของมนุษย์กับโลกและจักรวาลสอนให้มนุษย์รู้จักจุดยืนที่สมดุลของตน ในโลก เน้นความสำคัญของการสร้างสมดุลในวิถีทางที่บุคคลสัมพันธ์กับโลก คือ ผ่านกิจกรรมทางกาย อารมณ์ ความรู้สึก การคิด การศึกษาวอลดอร์ฟ จึงมุ่งพัฒนาเด็กให้เป็นมนุษย์ที่มีบุคลิกภาพที่สมดุล เหมาะสมตามวัย

5.4 แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยแบบมอนเตสซอรี (Montessori) เป็นการจัด การศึกษาที่ยึดหลักการสอนอยู่ 5 ประเด็น คือ 1) เด็กจะต้องได้รับการยอมรับนับถือ (Respect for the Child) เพราะเด็กต้องมีลักษณะเฉพาะของเขา การจัดการศึกษาให้แก่เด็กควรจะเหมาะสมกับเด็ก แต่ละคน 2) เด็กมีจิตที่ซึมซับได้ (The Absorbent Mind) เด็ก คือ ให้การศึกษาแก่ตนเอง ใช้จิตใน การแสวงหาความรู้ เด็กซึมซับข้อมูลต่าง ๆ เข้าไปในจิตของตนเองได้ ซึ่งมีอยู่ 2 ระดับ คือ อายุตั้งแต่ แรกเกิดถึง 3 ปี เป็นช่วงที่ซึมซับโดยไม่รู้สีกตัว (Unconscious Absorbent Mind) และอายุ 3-6 ปี เป็นจิตที่ซึมซับโดยรู้สีกตัว (Conscious Absorbent Mind) โดยเลือกสิ่งที่ประทับใจจากสิ่งแวดล้อม และพัฒนาประสาทสัมผัสต่าง ๆ 3) ช่วงเวลาหลักของชีวิต (Sensitive Periods) อายุวัย 3-6 ปี เด็ก

จะรับรู้ได้ไวและเรียนรู้ทักษะเฉพาะอย่างได้ดี ถึงแม้เด็กจะอยู่ในช่วงเวลาหลักเหมือนกัน ผู้ปกครอง จำเป็นจะต้องหาช่วงเวลาของเด็กจัดประสบการณ์ให้เด็กประสบความสำเร็จสูงสุด 4) มีการเตรียมสิ่งแวดล้อม (The Prepared Environment) จุดมุ่งหมายเพื่อให้เด็กมีอิสระจากการควบคุมของผู้ใหญ่ เป็นสถานที่ที่เด็กจะได้ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตนเอง การจัดห้องเรียนในอุดมคติของมอนเตสซอรี คือ เด็กเป็นศูนย์กลางและมีส่วนร่วมในการเรียน ห้องเรียนจะต้องเป็นที่ที่เด็กสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ และ 5) การศึกษาด้วยตนเอง (Self-or Auto Education) เด็กสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากการที่เด็กมีอิสระในสิ่งแวดล้อมที่จัดเตรียมไว้อย่างสมบูรณ์เด็กมีสิทธิ์ที่จะเรียนรู้ระเบียบวินัยของชีวิต ได้มีโอกาสแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองสามารถควบคุมการเคลื่อนไหวของตนเองได้

5.5 แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยแบบหลักสูตรไฮสโคป (High/Scope Curriculum)

เป็นการจัดการศึกษาที่เริ่มต้นพัฒนาหลักสูตรทฤษฎีพัฒนาการทางด้านสติปัญญา (Cognitive Theory) ของ เพียเจต์ (Piaget) เป็นพื้นฐาน แต่ต่อมาเป็นการผสมผสานทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีของ อีริกสัน (Erikson) ในเรื่อง การให้โอกาสเด็กเป็นผู้ริเริ่มการเล่นหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างอิสระ และ ไวโกทสกี (Vygotsky) ในเรื่อง ปฏิสัมพันธ์และการใช้ภาษา หลักสูตรไฮสโคป (High/Scope Curriculum) เน้นความสำคัญของการเรียนรู้แบบลงมือกระทำผ่านมุมประสบการณ์หรือศูนย์การเรียนรู้ที่หลากหลายด้วยวัสดุอุปกรณ์และกิจกรรมที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก

5.6 แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยแบบเรกจิโอเอมิเลีย (Reggio Emilia Approach)

เป็นการจัดการศึกษาที่โดยวิธีการมอง (The Image of the Children) เด็กในสายตาของครู เรกจิโอ คือ ผู้ที่เต็มไปด้วยความสมบูรณ์ แข็งแรงและพลัง เด็กมีลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง มีศักยภาพและความสามารถในตนเอง มีความปรารถนาที่จะเติบโตและงอกงาม ความอยากรู้อยากเห็น ความสามารถที่เป็นนำพิศวงและความปรารถนาที่จะสัมพันธ์และสื่อสารกับผู้อื่นซึ่งปรากฏขึ้นมาตั้งแต่แรกเกิด ครูจะต้องรับรู้ถึงศักยภาพของเด็กอย่างถ่องแท้ เพื่อสร้างงานและสิ่งแวดล้อมที่让孩子มีประสบการณ์ที่จะสนองตอบต่อศักยภาพของเด็กอย่างเหมาะสม ครูเรกจิโอมองว่า โรงเรียนสำหรับเด็ก ๆ เป็นสถานที่บูรณาการสิ่งมีชีวิตที่หลากหลายเป็นสถานที่ที่ใช้ชีวิตที่ร่วมกันและมีสัมพันธ์ภาพร่วมกันระหว่างผู้ใหญ่และเด็กที่หลากหลายความแตกต่าง

5.7 แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยแบบโครงการ (The Project Approach)

เป็นการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการสอนแบบโครงการ คือ การสืบค้นข้อมูลอย่างลึกตามหัวเรื่องที่เด็กสนใจควรแก่การเรียนรู้ โดยทำเด็กกลุ่มเล็ก ๆ ที่อยู่ในชั้นเรียนหรือเด็กทั้งชั้นร่วมกัน จุดเด่นของโครงการ คือ ความพยายามที่จะค้นหาคำตอบจากคำถามที่เกี่ยวกับหัวเรื่อง ไม่ว่าคำถามนั้นจะมาจากเด็ก จากครู หรือจากเด็กและครูร่วมกันก็ตาม ประโยชน์ของการศึกษาแบบโครงการ คือ ช่วย让孩子มีโอกาสที่จะประยุกต์ใช้ทักษะที่มีอยู่และเพิ่มความชำนาญในทักษะนั้นยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นถึงความสามารถและความถนัดของเด็ก แสดงให้เห็นแรงจูงใจภายใน และความสนใจที่เกิดจากตัวเด็กและกิจกรรมที่ทำ รู้จักตัดสินใจและผู้ใหญ่ยอมรับในความต้องการของเด็ก โดยเด็กมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีครูเป็นผู้ให้คำแนะนำและเด็กเป็นผู้ตัดสินใจลงมือทำด้วยตัวเอง

5.8 แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยแบบการสอนภาษาโดยองค์รวม (Whole Language Approach)

นักการศึกษาและนักภาษาศาสตร์ มองปัญหาการเรียนรู้ภาษาของเด็ก เกิดจากการสอนที่ครูมุ่งเน้นสาระทางภาษาเป็นหลัก ทำให้การเรียนการสอนที่ครูเน้นสาระทางภาษา

ให้การเรียนการสอนไม่น่าสนใจ ไม่เป็นไปตามธรรมชาติ คือ ไม่เหมาะสมกับวัย ซึ่งจำเป็นต้องมีการวางแผนระยะยาวและระยะสั้น เด็กและครูจะต้องพูดคุยและปรึกษาหารือกัน เพื่อหารายละเอียดและขั้นตอนในการทำกิจกรรม บทบาทของครูจะเป็นผู้หาวิธีการที่จะเชื่อมโยงประสบการณ์ที่เด็กมีอยู่เดิมให้สัมพันธ์กับกิจกรรมที่จัดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการเล่าเรื่องที่เด็กเคยพบเห็นขณะฟังเรื่องจากหนังสือที่ครูเลือกมาอ่านให้ฟัง เป็นต้น

สรุปว่า การจัดการศึกษาก่อนวัยเรียนที่มุ่งการอบรมเลี้ยงดูให้เหมาะสมตามวัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล คือ รูปแบบการจัดการศึกษาแบบเฟรอบเบล การจัดการศึกษาปฐมวัยแบบนีโอฮิวแมนนิส การจัดการศึกษาปฐมวัยแบบวอลดอร์ฟ การจัดการศึกษาปฐมวัยแบบมอนเตสซอรี การจัดการศึกษาปฐมวัยแบบหลักสูตรไฮสโคป การจัดการศึกษาปฐมวัยแบบเรกจิโอ เอมีเลีย แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยแบบโครงการและการจัดการศึกษาปฐมวัยแบบการสอนภาษาโดยองค์รวม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองโดยใช้หลักกระจายอำนาจ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยในระดับประเทศ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการปลูกฝังแนวคิดของประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย คำว่า “การปกครองส่วนท้องถิ่น” หรือ Local Government มีผู้ให้ความเห็นว่าเป็นคำที่มีลักษณะพหุมิติ (Multi-dimensional) กล่าวคือมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคม เศรษฐกิจ ภูมิศาสตร์ กฎหมาย การเมืองและการปกครอง มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายสรุปได้ดังนี้ (ขวลิต สละ, 2556: 12-37)

พิชิต ฤทธิ์จัญญ และคณะ (อ้างถึงใน ขวลิต สละ, 2556: 42) อธิบายว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่นบริหารจัดการตนเอง โดยเน้นผลประโยชน์ของท้องถิ่นโดยตรงให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง กล่าวว่าการปกครองท้องถิ่น (Local Government) หรือการปกครองตนเอง (Local Self-government) เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่นของตนเองตามที่ได้รับโอนอำนาจจากส่วนกลางลงมาและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ดังนั้น ท้องถิ่นจึงเป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีผู้บริหารที่ได้รับเลือกจากคนในท้องถิ่น มีอำนาจอิสระในการตัดสินใจ มีรายได้และงบประมาณ ตลอดจนมีเจ้าหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน จึงกล่าวได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสมือนเป็นสถาบันฝึกสอนให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้เรียนรู้

ธนกร เชื้อจำรูญ (อ้างถึงใน ขวลิต สละ, 2556: 45) อธิบายว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึง การปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรัฐได้กระจายอำนาจบางอย่างให้ท้องถิ่นทำกันเอง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสปกครอง และบริหารงานท้องถิ่นของตนเองอย่างอิสระ แต่ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย โดยผู้บริหารนั้นมาจากการเลือกตั้งของประชาชน เพื่อสนองความต้องการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงความประสงค์ของประชาชน

โกวิท พวงงาม (อ้างถึงใน ขวลิขิต สละ, 2556: 51) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กร มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลหาไม่ได้ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

วิลเลียม เอ. ร็อบสัน (William A. Robson) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway) ได้กล่าวถึง การปกครองท้องถิ่น หมายถึง เป็นองค์กรการปกครองที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

แดเนียล วิท (Daniel Wit) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือเพียงแต่บางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็น รัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารจัดการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง

แฮร์รี จี.มอนตากู (Harris G. Montagu) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีอิสระในการเลือกผู้บริหาร มีอำนาจในการรับผิดชอบตนเองในท้องถิ่น โดยปราศจากการควบคุมจากราชการบริหารส่วนกลางหรือภูมิภาค โดยหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงอยู่ภายใต้การบังคับของราชการบริหารส่วนกลางซึ่งมีอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้เป็นรัฐอิสระแต่อย่างใด

อีไมล์ เจ แซดี (Emile J. Sady) ได้ให้ความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำกว่ารัฐซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมาย และมีอำนาจเพียงพอที่จะทำการกิจการในท้องถิ่นได้ด้วยตนเองรวมทั้งอำนาจจัดเก็บภาษี เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปกครองท้องถิ่นดังกล่าวอาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางยึดหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่นบริหารจัดการตนเองและเป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย มีอำนาจอิสระในการตัดสินใจ มีรายได้และงบประมาณและมีอิสระในการเลือกผู้บริหารจากคนท้องถิ่น บริหารงานโดยประชาชนเพื่อประชาชน เน้นผลประโยชน์ของประชาชนโดยตรงในท้องถิ่น

2. รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดจากการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่น โดยพิจารณาจากเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สภาพชุมชน เพื่อจัดการปกครองท้องถิ่น

ในรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพดังกล่าว เช่น บางแห่งเจริญเป็นชุมชนเมือง บางแห่งยังมีสภาพเป็นชุมชนกึ่งชนบท สำหรับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ 2 รูปแบบ ดังนี้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553: 39) อธิบายว่า รูปแบบการปกครองที่เกิดจากการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่น มีรูปแบบดังนี้

2.1 รูปแบบทั่วไป ได้แก่

2.1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

2.1.2 เทศบาลมี 3 ประเภท คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล

2.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

2.2 รูปแบบพิเศษ ซึ่งมีเฉพาะท้องถิ่นบางแห่ง ได้แก่

2.2.1 กรุงเทพมหานคร (กทม.)

2.2.2 เมืองพัทยา

3. โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบมีโครงสร้างและบทบาทหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญ มีคุณค่าในการทำงาน การประสานงาน และบางโอกาสอาจมีการปรับเปลี่ยนไปปฏิบัติหน้าที่ในท้องถิ่นรูปแบบอื่น ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงขอเสนอโครงสร้างและบทบาทของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นต้นสังกัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ โกวิท พวงงาม (2555: 196-277) ณรัชชอร์ (ณัฐนรี) ศรีทอง (2554: 36) และ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553: 57-73) สรุปได้ดังนี้

3.1 เทศบาล

ในชุมชนที่มีความเจริญจะมีหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการบริหารบ้านเมืองเป็นหลัก คือ เทศบาล ซึ่งมีหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้เทศบาลเป็นเครื่องมือสำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว สำหรับประเทศไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองตั้งแต่ พ.ศ. 2475

3.1.1 หลักการจัดตั้งเทศบาล เป็นการปกครองในระดับท้องถิ่นที่ได้จัดตั้งขึ้นทั่วประเทศทั้งประเทศแต่จะจัดตั้งเป็นแห่ง ๆ ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2562 ให้รัฐยกฐานะระบบท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นเทศบาลโดยมีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร

3.1.2 เกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

3.1.2.1 เทศบาลตำบล จัดตั้งขึ้นเมื่อท้องถิ่นมีสภาพอันสมควรยกฐานะมีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป ความหนาแน่นประชากรตั้งแต่ 1,500 คน ต่อตารางกิโลเมตร มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 12,000,000 บาทขึ้นไป เห็นชอบจากประชาชนในท้องถิ่น

3.1.2.2 เทศบาลเมือง จัดตั้งขึ้นในท้องถิ่นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นที่มีราษฎรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป ประชากรหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คน และมีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด

3.1.2.3 เทศบาลนคร จัดตั้งขึ้นเมื่อท้องถิ่นชุมชนมีราษฎรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป หนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คน ต่อตารางกิโลเมตร มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและพระราชกฤษฎีกฐาณะเป็นเทศบาลนคร

3.1.3 โครงสร้างของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2562 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำของเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่ง เรียกว่า พนักงานเทศบาล

3.3.1.1 สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวน (มาตรา 15) ซึ่งสภาเทศบาลแต่ละประเภท ประกอบด้วย สมาชิกดังนี้

- 1) สภาเทศบาลตำบล มีสมาชิก จำนวน 12 คน
- 2) สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิก จำนวน 18 คน
- 3) สภาเทศบาลนคร มีสมาชิก จำนวน 24 คน
- 4) สมาชิกภาพ สมาชิกสภาเทศบาลอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี สำหรับสมาชิกสภาเทศบาลผู้เข้ามาแทนอยู่ในตำแหน่งได้เพียงวาระของผู้ซึ่งตนแทนเท่านั้น
- 5) สภาเทศบาลมีประธานสภา 1 คน และรองประธานสภา 1 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล

3.1.3.2 นายกเทศมนตรี ในเทศบาลหนึ่ง จะมีนายกเทศมนตรี 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน (มาตรา 48 ทวิ) และดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นายกเทศมนตรี แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ดังนี้

- 1) เทศบาลตำบล ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน
- 2) เทศบาลเมือง ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน
- 3) เทศบาลนครให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน

3.1.3.3 พนักงานเทศบาล

เป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด พนักงานเทศบาลที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำ มีการแบ่งหน่วยงานของเทศบาลออกเป็น 6 ส่วน คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม

3.1.4 อำนาจหน้าที่เทศบาลตำบล

3.1.4.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

3.1.4.2 ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

3.1.4.3 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้ง
การจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3.1.4.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

3.1.4.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

3.1.4.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

3.1.4.7 ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

3.1.4.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

3.1.4.9 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

3.1.4.10 ให้มีโรงฆ่าสัตว์

3.1.4.11 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

3.1.4.12 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

3.1.4.13 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

3.1.4.14 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

3.1.4.15 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3.1.4.16 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

3.1.4.17 เทศพาณิชย์

3.1.4.18 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

3.1.5 เทศบาลเมืองมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1.5.1 กิจการตามที่ระบุไว้ในอำนาจหน้าที่เทศบาลตำบล

3.1.5.2 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

3.1.5.3 ให้มีโรงฆ่าสัตว์

3.1.5.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้

3.1.5.5 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

3.1.5.6 ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ

3.1.5.7 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3.1.5.8 ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

(สถานธนาณบาล)

3.1.6 เทศบาลเมืองอาจทำกิจการดังต่อไปนี้

3.1.6.1 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

3.1.6.2 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

3.1.6.3 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

3.1.6.4 ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก

3.1.6.5 ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล

3.1.6.6 ให้มีการสาธารณสุขการ

3.1.6.7 จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

- 3.1.6.8 จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
- 3.1.6.9 ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- 3.1.6.10 ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 3.1.6.11 ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของ

ท้องถิ่น

- 3.1.6.12 เทศพาณิชย์

3.1.7 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลนคร

- 3.1.7.1 กิจการตามทีระบุไว้ในอำนาจหน้าที่เทศบาลเมือง
- 3.1.7.2 ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- 3.1.7.3 กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- 3.1.7.4 การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร

โรงแรมสรรพ และสถานบริการอื่น

- 3.1.7.5 จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
- 3.1.7.6 จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 3.1.7.7 การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- 3.1.7.8 การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว

สรุปว่า เทศบาลเป็นการปกครองในระดับท้องถิ่นที่มีได้จัดตั้งขึ้นทั่วทั้งประเทศ แต่จะจัดตั้งเป็นแห่ง ๆ ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2562 ให้รัฐยกฐานะระบบท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นเทศบาลโดยมีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร และโครงสร้างการบริหารของเทศบาลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำของเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่ง เรียกว่า พนักงานเทศบาล

3.2 องค์การบริหารส่วนตำบล

ชวลิต สละ (2556: 129-156) ได้กล่าวถึง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ในประเทศไทยไว้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นระดับพื้นฐาน มีจำนวนมากที่สุดและตั้งอยู่ในความเจริญน้อยเรียกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคล่องตัว รัฐบาลจึงปรับปรุงกฎหมายยกฐานะสภาตำบลเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2562 สรุปได้ดังนี้

3.2.1 หลักการจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2562 โดยสภาตำบลมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท และมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

3.2.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านใน

เขตองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 2 คน มีกำหนดคราวละ 4 ปี

1) ประธานสภาและรองประธานสภา ให้สภาเลือกสมาชิกเป็นประธานสภาและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งตามมติของสภา

2) เลขานุการสภาให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน เป็นเลขานุการสภา

3.2.2.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี

1) รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน

2) เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งเลขานุการได้ 1 คน จากบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3.2.2.3 พนักงานส่วนตำบล โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลนอกจากที่กล่าวไว้แล้วว่า มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารแล้ว ยังมีข้าราชการฝ่ายประจำที่เป็นกลไกช่วยในการบริหารและดำเนินการ นั่นก็คือ มีพนักงานส่วนตำบล และอาจจัดแบ่งการบริหารออกเป็น สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดตั้งขึ้น

3.2.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.3.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

3.2.3.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3.2.3.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

3.2.3.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.2.3.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

3.2.3.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

3.2.3.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.2.3.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

3.2.3.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

3.2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการ ดังนี้

3.2.4.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

3.2.4.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

- 3.2.4.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 3.2.4.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- 3.2.4.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 3.2.4.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 3.2.4.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 3.2.4.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 3.2.4.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.2.4.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 3.2.4.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 3.2.4.12 การท่องเที่ยว
- 3.2.4.13 การผังเมือง

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2562 โดยสภาตำบลมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท และมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โครงสร้างการบริหารแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานส่วนตำบล โดยจัดแบ่งการบริหารออกเป็น สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดตั้งขึ้น

4. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบันการจัดการศึกษามีกฎหมายที่สำคัญเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการบริหารงานของรัฐบาลกลาง มุ่งเน้นการกระจายอำนาจไปยังท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการมากขึ้น ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายในภาพรวมสำคัญซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่ 3 ฉบับ คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในมาตรา 54 ได้บัญญัติว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและยังกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย อีกทั้งรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560: 14) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาปฐมวัยไว้หลายมาตรา ได้แก่ มาตรา 4 บัญญัติไว้ว่า สถานพัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษาเช่นเดียวกับโรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชนที่มีอำนาจ

หน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา มาตรา 18 บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยให้จัดในสถานศึกษาต่อไปนี้ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะเริ่มแรกของเด็กพิการและเด็ก ซึ่งมีความต้องการพิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น มาตรา 15 บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มาตรา 41 บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้ง เสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดวางแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐได้โอนภารกิจในการจัดการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการจัดการทั้งหมดตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น

4.1 แนวทางการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป็นการจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึง ดังนี้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553: 7-17) อธิบายไว้ว่า การจัดตั้งขึ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดบริการสาธารณะ (Public Service) การจัดการศึกษาจึงเป็นภารกิจหนึ่งในการบริการสาธารณะที่จะสนองความต้องการของประชาชนในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ต้องเป็นไปตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและกฎหมายการศึกษาแห่งชาติที่เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้วางแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องโดยยึดหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของสังคมและพัฒนาศาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ เช่น จะต้องทั่วถึง ประชาชนมีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่าย ตลอดจนบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือบุคคลที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น
3. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
4. การกระจายอำนาจให้สถานศึกษาทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาจะต้องกระจายอำนาจการบริหาร การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระตามหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based

Management: SBM) ทั้งนี้ เพราะผลของการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ล้วนแต่เป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติของสถานศึกษา จึงควรเป็นอำนาจของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

5. การจัดโครงสร้างภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เตรียมรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษา จะต้องจัดโครงสร้างภายในตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น ระบบการบริหารจัดการอย่างครบถ้วน จำนวนบุคลากรโดยการจัดตั้ง ฝ่าย ส่วน กอง หรือสำนักการศึกษา ตลอดจนส่วนราชการภายในที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับขององค์การบริหารงานบุคคล คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

6. วิธีจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งการจัดการศึกษาได้ 2 วิธี คือ 1) จัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเอง และ 2) ถ่ายโอนการศึกษาจากสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

7. การจัดสวัสดิการและความก้าวหน้าของพนักงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีสิทธิสวัสดิการ และความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกับข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

สรุปได้ว่า แนวทางการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) การจัดการศึกษาต้องยึดหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิตและมีมีส่วนร่วมของสังคม 2) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ 3) จัดกระบวนการเรียนรู้ปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 4) มีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษา 5) มีการจัดโครงสร้างองค์การภายในตามความจำเป็นและเหมาะสม 6) มีวิธีการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 7) มีสิทธิ สวัสดิการและความก้าวหน้าของพนักงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาและความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกับข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

4.2 การกิจด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดการศึกษาเป็นภารกิจหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายแม่บทการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งพระราชบัญญัติแผนการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่สำคัญ ดังนี้ 1) การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เติบโตตามศักยภาพ และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งเน้นพัฒนาและการวางรากฐานชีวิตการเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา บุคลิกภาพ และสังคม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเองด้านวิชาการ วิชาชีพ ความสามารถในการประกอบกิจการงานอาชีพ และทักษะทางสังคมโดยให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย 3) การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการและหรือส่งเสริมสนับสนุนพัฒนา ความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน 4) จัดส่งเสริม

สนับสนุนงานด้านการกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน แก่เด็กและเยาวชน ประชาชนทั่วไป อย่างหลากหลาย และ 5) การดำเนินงานส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การจัดการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นการให้บริการ แก่ประชาชนในท้องถิ่นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ประกอบด้วย การจัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษา ขั้นพื้นฐาน การจัดบริการด้านอาชีพ การส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน และงาน ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวคิดการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มาตรา 18 กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา คือ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็ก ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็ก ซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถาบันพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2560: 3) กล่าวว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษา ที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ซึ่งผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับบริหารจัดการ การศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากอดีตถึงปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พอสรุปดังนี้

1. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอดีต

ในอดีตการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีส่วนราชการที่ดำเนินการจัดตั้งสถาน พัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมพัฒนาชุมชน ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ในวัดของกรม ศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม) ดำเนินการในวัด/มัสยิด เรียกว่า ศูนย์อบรมก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด และสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ดำเนินการในโรงเรียน เรียกว่า ศูนย์ปฐมวัย 3 ขวบ มีจุดประสงค์ในการก่อตั้งแตกต่างกันไปทั้งในด้าน นโยบายและเป้าหมายของการจัดบริการ ระบบการดำเนินงาน และคุณภาพมาตรฐานของการจัดบริการ จึงทำให้เด็กไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร รวมทั้งการขาดงบประมาณ ดังนั้น เพื่อสะดวกในการบริหาร จัดการ รัฐบาลจึงมีนโยบายถ่ายโอนการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดูแลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ภายใต้การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณและ พัฒนาบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ จัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มาตรา 4 และ มาตรา 18 แต่ก็ยังมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ บุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เนื่องจากมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และมีความใกล้ชิดกับท้องถิ่นมากกว่าสนับสนุนงานได้โดยตรง สามารถตัดสินใจได้รวดเร็วกว่าที่จะรอจากส่วนกลางและมีมาตรฐานการศึกษาเดียวกัน

2. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในปัจจุบัน

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจ อำนาจหน้าที่และงบประมาณในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วประเทศตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ในมาตรา 16 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทรับผิดชอบจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาให้กับเด็ก การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานประกอบด้วยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรีหรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษา ตลอดจนบุคลากรที่ทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหารและผู้ทำความสะอาด เป็นต้น โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถดำเนินงานจัดการศึกษาและเตรียมความพร้อมพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและเป็นไปตามความต้องการของชุมชน ซึ่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงาน ด้านการศึกษาและพัฒนาการเด็กเล็ก โดยมีนโยบายแผนงานและงบประมาณ เพื่อการดำเนินงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ

2.1 ลักษณะการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2560: 12-13) กล่าวว่า ลักษณะการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอยู่ 2 ประเภท คือ 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และ 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชน สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน) และกรมศาสนา

2.2 รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รูปแบบการบริหารนั้น มี 2 รูปแบบ คือ 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชน สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมศาสนา ให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษาในศาสนสถาน 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบที่ 1 มอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการทั้งหมด 2) รูปแบบที่ 2 มอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการร่วมกับศาสนสถาน ทั้งในด้านการบริหารงาน บุคลากร งบประมาณ และวิชาการ และ 3) รูปแบบที่ 3 มอบให้ศาสนสถานเป็นผู้บริหารจัดการศูนย์ทั้งหมด ทั้งในด้านการบริหารงาน บุคลากร งบประมาณ และวิชาการ

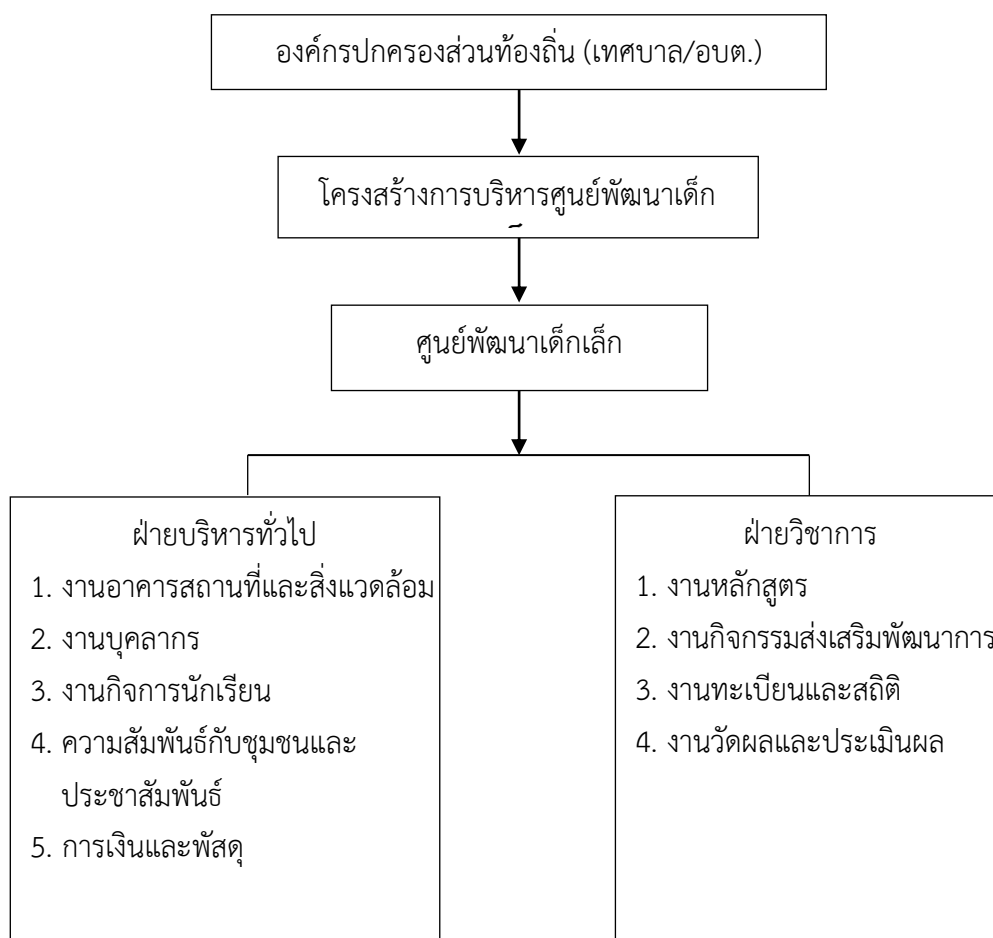
2.3 บทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ณรัชชอร์ (ณัฐนรี) ศรีทอง (2554: 33) กล่าวว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1. งานหลักสูตรการสอนของสถานศึกษาให้ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา พัฒนาผู้ดูแลเด็กให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรโดยการเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม สนทนาร่วมกับผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ผู้ที่เกี่ยวข้องการนิเทศกำกับติดตามการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ การประเมินผลการนำหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ต่อไป
2. งานกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการ ได้แก่ วันไหว้ครู วันสำคัญทางศาสนา วันแม่ วันลอยกระทง และวันเด็กแห่งชาติ
3. งานทะเบียนและสถิติ ได้แก่ รับนักเรียนใหม่ การมอบตัว/การตรวจสอบและการจัดเก็บทะเบียนประวัติของนักเรียนเอกสารมอบตัว จำหน่ายนักเรียนออกจากทะเบียนนักเรียน จัดทำสถิติข้อมูลขั้นพื้นฐานของจำนวนนักเรียน ออกเอกสารแสดงผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่จบการศึกษา
4. งานวัดผลและประเมินผล ได้แก่ การชั่งน้ำหนัก การวัดส่วนสูง การประเมินพัฒนาการความพร้อมของเด็ก ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา การจัดทำมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 โครงสร้างการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประสิทธิผลของดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล (Effectiveness)

นักวิชาการให้คำนิยามไว้หลากหลายและได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล คล้ายกันว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 97) อธิบายความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงานหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด

รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536: 107) ประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กับ ผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นไปหรือบรรลุตาม เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงหมายถึง ผลที่เกิดขึ้นของงานนั้น จะต้องสนองตอบหรือ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุพจน์ ทรายแก้ว (2545: 18) ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำกิจกรรมการดำเนินงาน ขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วน ของผลผลิตและผลลัพธ์เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อให้เกิด

ผลผลิต ผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดล่วงหน้าไว้นาน้อยเพียงใด การมีประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการวัดผลงานที่ เน้นด้านปัจจัยนำออก

ราชบัณฑิตยสถาน (2554: 504) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

เดสเลอร์ (Dessler, 1986: 68) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการแลกเปลี่ยนและแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ คือ การอยู่รอด ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหา

ฮอย และ มีสเกล (Hoy & Miskel, 1991: 373) ให้ความหมายประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาหรือความพึงพอใจในการทำงานและได้สรุปว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาได้จาก ตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

มอทท์ (Mott, 1972: 49 cited by Hoy & Miskel, 1991: 389) ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวม

การกล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน หรือในการจัดการให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การประเมินประสิทธิภาพ

นักวิชาการ ได้ให้แนวคิดการประเมินผลโดย มีเกณฑ์วัดประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งผู้ให้แนวคิดการประเมินผลโดยวิธีนี้ ได้แก่

อรุณ รักธรรม (2552: 249) เปรียบเทียบให้เห็นว่าการประเมินผลของประสิทธิภาพ คือ การปฏิบัติงานที่นำพาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น องค์กรต้องมีสุขภาพสมบูรณ์ คือ

1. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของ องค์กร
2. สมาชิกทุกคนขององค์กรมีความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้นและมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาดังกล่าวจะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงได้เสมอ
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างกว้างขวาง คุมความขัดแย้ง
4. มีการยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองลงมาเป็นอย่างมาก
5. เมื่อมีวิกฤติการณ์เกิดขึ้น สมาชิกขององค์กรทุกคนจะผนึกกำลังกันอย่างเร็ว เพื่อแก้ปัญหาหรือสถานการณ์จนกระทั่งวิกฤติการณ์ดังกล่าวหมดสิ้นไปในที่สุด
6. ภาวะผู้นำมีความยืดหยุ่นได้มาก
7. ความสำนึกในด้านระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งยังคงมีอยู่ แต่เมื่อเทียบอัตราส่วนกันแล้ว ความคิดริเริ่มหรือภาวะสร้างสรรค์มีอยู่สูงมากกว่าเรื่องใดกล่าวล้าสมัยจะได้รับการพิจารณาและยกเลิก ในที่สุด

ฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985: 121-122) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptations) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) การบูรณาการ (Integration) และการคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991: 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจากความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability)

สตีเยร์ (Steers, 1997: 4 cited by Mahoney & Weitzel, 1969: 128) ให้ทรงเห็นว่าเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจและหน่วยงานวิจัยพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุน การใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

กล่าวโดยสรุปการประเมินประสิทธิผล หมายถึง การพิจารณาความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในองค์กร

3. มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาปฐมวัยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการที่จะทำให้มาตรฐานการดำเนินงานดังกล่าวเกิดประสิทธิผล ซึ่งหมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง โดยเฉพาะ บุคลากรที่เกี่ยวข้องรวมถึงชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์กรเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งจะต้องร่วมมือกันเพื่อให้การบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560 : 3)

1. มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งชาติ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2560) ได้ให้ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ว่าเป็นสถานที่ดูแลและให้การศึกษาศูนย์เด็กอายุระหว่าง 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษาเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในวัด กรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมการพัฒนาชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เด็ก 3 ขวบ) รับถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต่อไปนี้ เรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เด็กเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต การพัฒนาเด็กให้ได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา นับเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบจะต้องตระหนักให้ความสนใจ เพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับวัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยา ล้วนแต่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เดิมอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน

เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพและได้มาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญ ในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีรายละเอียดดังนี้

1.1 มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ แบ่งการบริหารจัดการเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการบริหารงาน

1.1.1 การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดประสงค์ จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณ อาคาร สถานที่ และกำหนดให้มีโครงสร้าง ส่วนราชการรวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่ ส่วน/กอง/สำนักการศึกษา โดยให้ดำเนินการตาม ขั้นตอน ดังนี้

1.1.1.1 จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชนในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและต้องมีจำนวนเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี ที่จะเข้ารับบริการไม่น้อยกว่า 20 คน

1.1.1.2 จัดทำโครงการและแผนจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

1.1.1.3 จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.1.4 จัดทำแผนดำเนินงาน ได้แก่ สำรวจสำมะโนประชากรเด็กเล็ก อายุ 2-3 ปี แผนรับนักเรียน การจัดบุคลากร การจัดชั้นเรียน และการจัดงบประมาณ

1.1.1.5 จัดทำระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.2 การย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.2.1 จัดเวทีประชาคมเพื่อสำรวจความต้องการของประชาชน

1.1.2.2 ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นำเรื่องเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดตามลำดับ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาเสนอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

1.1.2.3 จัดทำแผนการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.2.4 จัดทำประกาศย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.2.5 รายงานการย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

1.1.3 การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศึกษาวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้นสังกัดเพื่อดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1.3.1 จัดเวทีประชาคมเพื่อสำรวจความต้องการของประชาชน

1.1.3.2 นำผลการประชาคมพิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

1.1.3.3 รายงานการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

1.1.4 การให้บริการอบรมเลี้ยงดูการจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้นระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุสอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

1.1.4.1 ระยะเวลาการเรียนรู้ในรอบปีการศึกษา เริ่มต้นปีการศึกษาในวันที่ 16 พฤษภาคม และสิ้นปีการศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคม ของปีถัดไป โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนไม่น้อยกว่า 230 วัน และปิดภาคเรียนในรอบปีการศึกษาดังนี้

1) ภาคเรียนที่ 1 วันเปิดภาคเรียนวันที่ 16 พฤษภาคม วันปิดภาคเรียนวันที่ 11 ตุลาคม

2) ภาคเรียนที่ 2 วันเปิดภาคเรียนวันที่ 1 พฤศจิกายน วันปิดภาคเรียนวันที่ 1 เมษายน ของปีถัดไป

1.1.5 การให้บริการส่งเสริมสนับสนุนเด็กเล็ก ได้แก่ อาหารกลางวัน อาหารว่าง เครื่องนอน อาหารเสริม วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ การศึกษา และวัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสุขภาพเด็กเล็ก ประจำปี โดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขและบริการอื่นๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อม เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

1.1.6 การให้บริการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็ก 2-5 ปี ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหรือใกล้เคียงได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1.7 จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา เหมาะสมตามวัยและศักยภาพของเด็กแต่ละคน ตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

1.1.8 กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประชุมสัมมนา ฝึกอบรม จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและชุมชนหรือเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ตามปกติให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ไม่เกิน 15 วัน กรณีเหตุพิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติสาธารณะให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สั่งปิดศูนย์

พัฒนาเด็กเล็ก ได้ไม่เกิน 30 วัน โดยให้ทำคำสั่งปิดเป็นหนังสือ และต้องกำหนดการเรียนชดเชยให้ครบตามกำหนดจำนวนวันที่สั่งปิด

1.1.9 ในระหว่างปิดภาคเรียนหรือปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามข้อ 1.1.8 ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก หรือพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการด้านวิชาการ หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามแนวทาง ดังนี้

1.2.1 งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรรเป็นเงินอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้จ่าย ดังนี้

1.2.1.1 อาหารเสริม (นม)

1.2.1.2 อาหารกลางวัน

1.2.1.3 ค่าตอบแทนและค่าครองชีพ

1.2.1.4 เงินประกันสังคมของบุคลากร

1.2.1.5 ค่าวัสดุการศึกษา

1.2.1.6 ค่าพาหนะนำส่งเด็กไปโรงพยาบาล

1.2.1.7 ทุนการศึกษาโดยดำเนินการเบิกจ่ายรายการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดสรร

1.2.2 งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการจัดหางบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2.2.1 จัดทำแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 ปี เพื่อนำสู่แผนพัฒนาการศึกษาและแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

1.2.2.2 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

1.2.2.3 จัดทำแผนจัดหาพัสดุรายปี

1.2.2.4 จัดทำแผนจัดหาพัสดุและดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

1.3.1 การสรรหา/เลือกสรร และการปรับสภาพให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อเป็นพนักงานจ้างตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใสเพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

1.3.2 การพัฒนาบุคลากรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการปฐมนิเทศ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็กที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ มีการอบรมและศึกษาดูงานมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาพัฒนาความรู้

และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและปฏิบัติงานที่มีอย่างเต็มประสิทธิภาพ

4. ตัวบ่งชี้มาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ สามารถพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เข้ารับบริการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีพัฒนาการสมบูรณ์ตามวัย ครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านวิชาการโดยด้านวิชาการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 มาตรฐาน 43 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ เท่าเทียมกันทุกแห่ง

ดังนั้น เพื่อเป็นการต่อยอดในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพัฒนา) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 23 มาตรฐาน ขึ้นมาเพื่อเป็นมาตรฐานในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่ามาตรฐานดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนา และปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีมาตรฐาน และมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของชุมชนต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 1 ครู/ผู้ดูแลเด็กมีคุณธรรมจริยธรรมมีวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายนั้นพัฒนาตนเอง มีครูและบุคลากรสนับสนุนเพียงพอ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ครู/ผู้ดูแลเด็กมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 มีจำนวนครู/ผู้ดูแลเด็ก และบุคลากรสนับสนุน เพียงพอ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

มาตรฐานที่ 2 ครู/ผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 มีความรู้ความเข้าใจหลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ครูผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ครู/ผู้ดูแลเด็ก มีความสามารถในการผลิตสื่อ และใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 มีการประเมินพัฒนาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงเหมาะสมตามวัย

มาตรฐานที่ 3 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณธรรม จริยธรรมมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 มีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาวิชาชีพระเบการบริหารการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและการจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนผู้เรียนและอายุตามเกณฑ์

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 มีอัตราส่วนจำนวนผู้เรียนต่อห้องเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ผู้เรียนมีเกณฑ์อายุตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรฐานที่ 5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีทรัพยากร และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 มีอาคารเรียน อาคารประกอบห้องเรียน ลานกิจกรรม สนามเด็กเล่นวัสดุ ครุภัณฑ์เพียงพอ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 มีการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมที่เหมาะสมต่อการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 5.4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพแวดล้อม พื้นที่สีเขียว และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและครบวงจร

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดองค์กร โครงสร้าง และระบบการบริหารงานที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมทันต่อการใช้งาน

ตัวบ่งชี้ที่ 6.3 พัฒนาครู/ผู้ดูแลเด็กและบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดการศึกษาโดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3 มีคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 7.4 บริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเป้าหมายชัดเจน

ตัวบ่งชี้ที่ 7.5 การตรวจสอบและถ่วงดุลในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มาตรฐานที่ 8 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 การจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 8.3 ส่งเสริมให้ครู/ผู้ดูแลเด็ก จัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 8.4 ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้และสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 8.5 มีแหล่งเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดประสบการณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 8.6 ส่งเสริมการศึกษา/วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์ ติดตามผลและใช้ผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 8.7 การบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ที่ 8.8 การนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และนำผลไปปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

มาตรฐานที่ 9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 จัดทำและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการทางสมอง ตอบสนองความสนใจและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 9.4 จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม

ตัวบ่งชี้ที่ 9.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถด้านดนตรี ศิลปะและการเคลื่อนไหว

ตัวบ่งชี้ที่ 9.6 จัดกิจกรรมสืบสาน วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทยอย่างสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ที่ 9.7 จัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

มาตรฐานที่ 10 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 10.1 จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 10.2 มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 10.3 ให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้ที่ 10.4 จัดห้องเรียน ห้องพิเศษ พื้นที่สีเขียว สนามเด็กเล่นและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอให้อยู่ในสภาพใช้ได้ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 10.5 มีและใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งในและนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มาตรฐานที่ 11 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความร่วมมือระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันการศึกษาขององค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 11.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งเรียนรู้และบริการชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 11.2 มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

มาตรฐานที่ 12 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดระบบประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่องตามระบบวงจรคุณภาพ PDCA

ตัวบ่งชี้ที่ 12.1 จัดระบบบริหารและสารสนเทศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 12.2 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเน้นจุดเด่นที่สะท้อนถึงความเป็นอัตลักษณ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 12.3 ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 12.4 ประเมินคุณภาพการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 12.5 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีเสนอหน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชน

มาตรฐานที่ 13 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ตัวบ่งชี้ที่ 13.1 มีความขยัน

ตัวบ่งชี้ที่ 13.2 มีความประหยัด

ตัวบ่งชี้ที่ 13.3 มีความซื่อสัตย์และกตัญญู

ตัวบ่งชี้ที่ 13.4 มีวินัย

ตัวบ่งชี้ที่ 13.5 มีความสุภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 13.6 มีความสะอาด

ตัวบ่งชี้ที่ 13.7 มีความสามัคคี

ตัวบ่งชี้ที่ 13.8 มีน้ำใจ

ตัวบ่งชี้ที่ 13.9 มีวัฒนธรรมและความเป็นไทย

มาตรฐานที่ 14 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 14.1 ตระหนัก รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อม

ตัวบ่งชี้ที่ 14.2 มีส่วนพัฒนากิจกรรม/โครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มาตรฐานที่ 15 ผู้เรียนมีทักษะในการปฏิบัติกิจกรรม สามารถปฏิบัติ กิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติต่ออาชีพสุจริต

ตัวบ่งชี้ที่ 15.1 สนใจและปฏิบัติกิจกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 15.2 ปฏิบัติกิจกรรมสำเร็จและภูมิใจในผลงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 15.3 เล่นและปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้

ตัวบ่งชี้ที่ 15.4 มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 16 ผู้เรียนมีทักษะ ด้านการคิด การใช้ภาษา การสังเกต การจำแนก การเปรียบเทียบและแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 16.1 สามารถบอกความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 16.2 แก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 16.3 มีจินตนาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 17 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย/แผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 17.1 มีทักษะในการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 17.2 มีทักษะในการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5

ตัวบ่งชี้ที่ 17.3 มีทักษะในการสื่อสารที่เหมาะสมกับวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 17.4 มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 18 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 18.1 มีความสนใจใฝ่รู้ รักการอ่าน และรู้จักตั้งคำถาม

ตัวบ่งชี้ที่ 18.2 มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว และสนุกกับการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 19 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและจิตใจที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 19.1 มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ และป้องกันตนเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ

ตัวบ่งชี้ที่ 19.2 มีน้ำหนักร่างกายส่วนสูง สุขภาพอนามัย และพัฒนาการทางด้านร่างกายตามวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 19.3 มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 19.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น

มาตรฐานที่ 20 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย ด้านศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว

ตัวบ่งชี้ที่ 20.1 สนใจ และร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ

ตัวบ่งชี้ที่ 20.2 สนใจ และร่วมกิจกรรมด้านดนตรี และการเคลื่อนไหว

ตัวบ่งชี้ที่ 20.3 สนใจ และร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย

มาตรฐานที่ 21 ผู้เรียนปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และสังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 21.1 เคารพและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ตัวบ่งชี้ที่ 21.2 สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสมตามวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 21.3 รู้จักท้องถิ่นของตน

มาตรฐานที่ 22 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 22.1 ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจคุณภาพของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 22.2 ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในความประพฤติการปฏิบัติตน ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ครู/ผู้ดูแลเด็ก

มาตรฐานที่ 23 ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมีส่วนร่วม สนับสนุนในการพัฒนาการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 23.1 ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 23.2 ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

1.1 ความหมายของการบริหาร

กระทรวงศึกษาธิการ (2556: 1) ได้กำหนดขอบข่าย และภารกิจการบริหารจัดการ สถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหาร งานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป

วิโรจน์ สารรัตนะ (2558: 12) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผน การจัด องค์กร การนำ และการควบคุม

จันทราณี สงวนนาม (2559: 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า เป็นการบริหาร เรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการให้ทรัพยากร และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

มลิวลย์ พาศรี (2559: 19) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง พฤติกรรมในการทำงาน ของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร ที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกัน ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ฮอย และ มีสเกล (Hoy & Miskel, 2001: 437-438) กล่าวถึง การบริหารว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจองค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ เป็นต้น โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

ดรักเกอร์ (Drucker, 2006, 256, อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ โทณะบุตร, 2542: 2) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น กล่าวคือ เป็น กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ส่วน วิรัช นิภาวรรณ (2558: 5) กล่าวว่า การบริหารจัดการ (Management

Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่อง การนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการเช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขันความเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทนการลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้ง การพัฒนา นโยบาย แผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program, Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่อง การอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือความมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการที่เป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2. ความสำคัญของการบริหาร

วิลเลียม เอส ซิฟฟิน (William S. Siffin, มปป. อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตรณะบุตร, 2542: 3) ได้กล่าวว่า โดยที่มนุษย์เราเป็นสมาชิกของสังคม เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นหมู่เป็นกลุ่ม มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะความรู้ ความสามารถ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่พวกและเผ่าเดียวกัน เมื่อสังคมขยายตัว ซับซ้อนมาก มนุษย์ก็เริ่มสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ขึ้น โดยเรียนรู้จากประสบการณ์และความเชื่อถือ เพื่อมุ่งหวังให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยเกิดขึ้นในองค์กรและความสุขในสังคมได้ ฉะนั้น ความสำคัญของการบริหารจึงสรุปได้ดังนี้

2.1 การบริหารนั้น ได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีพของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพร่วมกันอยู่ได้อย่างผาสุก

2.2 จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องขยายงานด้านบริหารให้กว้างขวางเพิ่มขึ้นราคา

2.3 การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาการ (Technology) ด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น

2.4 การบริหารเป็นวิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

2.5 การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต

2.6 การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กรความสำเร็จของการบริหาร จึงขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก

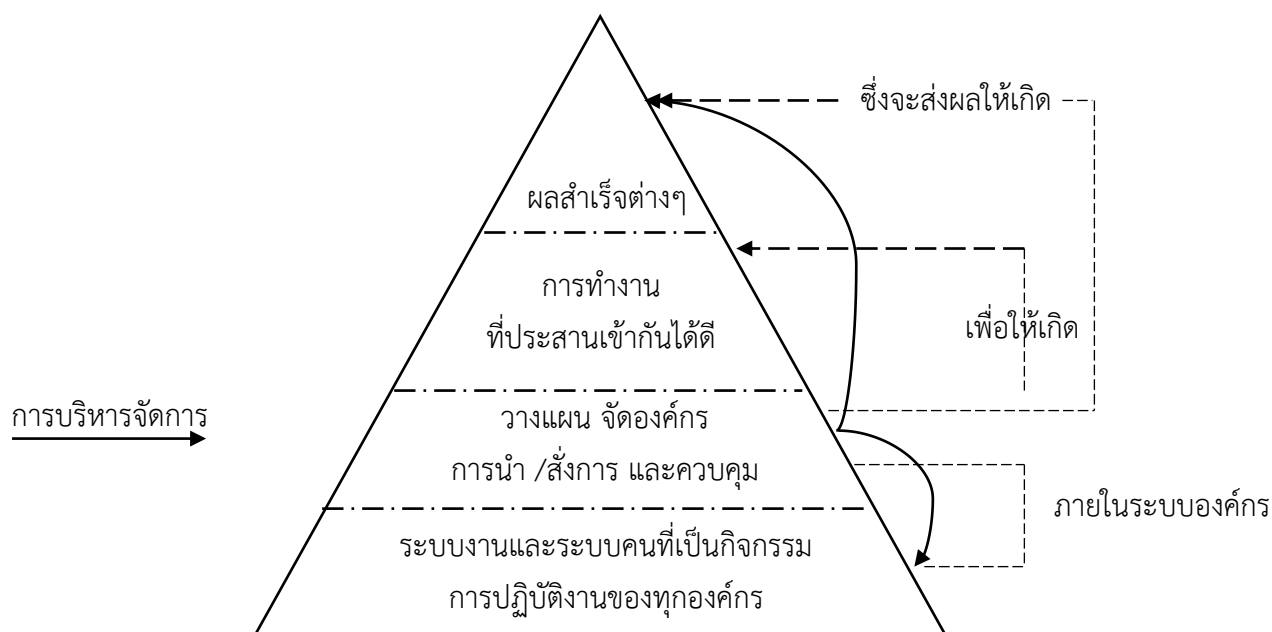
2.7 การบริหารมีลักษณะต้องใช้ในการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ และการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร

2.8 ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว หรือในองค์กรย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจและจำเป็นต่อการดำรงชีพอย่างฉลาด

3. กระบวนการบริหาร

ธงชัย สันติวงษ์ (2553: 67) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารจัดการ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดัน และกำกับให้ปัจจัยต่างที่เป็นทรัพยากร การจัดการประเภทต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การเข้าถึงกระบวนการบริหารจัดการ และการฝึกฝนให้มีทักษะสูงขึ้น จะช่วยให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ กิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการที่ทำให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการ มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายแผนงาน และตัดสินใจหาวิธีการที่ดีที่สุดที่ทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จ
2. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง กระบวนการในการจัดตั้ง และจัดวางทรัพยากร บุคคล และทรัพยากรที่ไม่ใช่บุคคล โดยวางแผนให้สามารถบรรลุผลสำเร็จขององค์กร
3. การนำ และสั่งการ (Leading and Directing) หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการที่จะให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมในการทำงานที่ต้องการและทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐาน และเป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง และกำหนดไว้



ภาพที่ 2.2 ขอบเขตของกิจกรรมบริหารจัดการ

วิโรจน์ สารัตนะ (2558: 12) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) ได้เสนอทฤษฎีการจัดการ (Principle of Management) หรือการบริหาร (Administrative Principle) ฟาโยล์ (Fayol, 1947 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2552) ฟาโยล์ เป็นนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศสได้ชื่อว่า บิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติ (Operational Management Theory) งานของเขา ในระหว่างปี ค.ศ. 1920-1929 หรือบางที่ถือกันว่า เป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เขาเชื่อว่าการบริหารนั้น เป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์กรโดยรวม มุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial Activities) ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรม 5 อย่าง คือ Planning (การวางแผน) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงาน เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต Organizing (การจัดองค์กร) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ (Material) และตัวคน (Man) อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้

1. Commanding (การบังคับบัญชาสั่งการ) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน ตลอดถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์กร และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำเสมอด้วย

2. Coordinating (การประสานงาน) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

3. Controlling (การควบคุม) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้น สามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

ฟาโยล์ (Fayol) ได้วางหลักทั่วไปในการบริหารไว้ 14 ข้อ สำหรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารดังนี้

1. หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility) เป็นสิ่งที่แยกกันไม่ได้ อำนาจหน้าที่ควรจะมีเท่ากับความรับผิดชอบ

2. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) ในการกระทำการใด ๆ คนงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อเป็นการป้องกันความสับสนและขจัดสาเหตุแห่งการเกิดข้อขัดแย้งระหว่างแผนกงาน

3. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of Direction) หลักข้อนี้เกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กรเป็นสำคัญ กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายอันเดียวกัน ควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางอันเดียวกัน

4. หลักของการดำรงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar Chain) สายงาน คือ สายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับต่ำสุด ด้วยการมีสายการบังคับบัญชาดังกล่าว จะอำนวยให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของ Unity of Command และช่วยให้เกิดระเบียบในการส่งทอดข่าวสารข้อมูลระหว่างกันอีกด้วย

5. หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of Work or Specialization) คือ การแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด ไม่ว่าจะเป็นงานทางด้านบริหารหรืองานด้านเทคนิค

6. หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ทั้งนี้โดยมุ่งให้เกิดการเคารพนับถือ เชื่อฟัง และปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ

7. หลักของการถือประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนส่วนบุคคล (Subordination of Individual) ผลประโยชน์ (ความสนใจ) เฉพาะของผู้จัดการและพนักงาน ถือเป็นรองจากผลประโยชน์ ทั้งหมดขององค์กร

8. หลักการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) มีวิธีการจ่ายและการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และสอดคล้องกับความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย

9. หลักการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization) ในการบริหารควรมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อให้สามารถควบคุมส่วนต่าง ๆ ขององค์กรไว้ได้เสมอจะกระจายอำนาจ มากน้อย เพียงใดก็ยอมแล้วแต่กรณี

10. หลักความมีระเบียบ (Order) ทุกสิ่งไม่ว่าสิ่งของหรือคนต่างต้องมีระเบียบวินัย และรู้ว่า ตนอยู่บริบทใดของส่วนรวม เป็นพื้นฐานในการจัดระเบียบสิ่งของและตัวคนในการจัดองค์กร

11. หลักความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือความเอื้ออารีและความยุติธรรม เป็นหลักในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

12. หลักความมีเสถียรภาพการว่าจ้างงาน (Stability of Tenure) ไม่ควรให้มีการเข้า-ออก ของคนมาก เพราะจะทำให้เกิดการสั่นคลอนเป็นผลของการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

13. หลักความคิดริเริ่ม (Initiative) หมายถึง การที่ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ผู้น้อย ได้ใช้ความคิดริเริ่มของตนบ้าง อันจะเป็นพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรเข้มแข็งขึ้น

14. หลักความสามัคคี (Esprit de Corps) เน้นถึงความจำเป็นที่คนงานต้องทำงาน เป็นกลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Teamwork)

เวเบอร์ (Weber, 1947 อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2551: 39) นักเศรษฐศาสตร์การเมือง และนักสังคมวิทยา ชาวเยอรมัน เป็นผู้บุกเบิกเกี่ยวกับระบบราชการ มีแนวคิดที่ว่า ระบบราชการที่ดีเป็นรูปแบบขององค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ ข้าราชการเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ที่ได้รับการอบรมมาเป็นอย่างดี ซึ่งแต่ละทักษะเป็นส่วนเฉพาะ ทำให้บุคลากรในระบบราชการเป็นอิสระ โดยปราศจากแรงเสียดทานหรือมีความสับสนน้อยที่สุดมีหลักการจัดการ 6 ประการ คือ

1. หลักการแบ่งงาน (Division of Labour) โดยอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะหน้าที่ (Functional Specialization)

2. อำนาจหน้าที่ที่ลดหลั่นชัดเจน ใน (Well- Defined Hierarchy of Authority) เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามสายงานให้ชัดเจนจากระดับบนถึงระดับล่าง

3. ระบบเกี่ยวกับกฎระเบียบ (System of Rules) ซึ่งครอบคลุมสิทธิและหน้าที่ทุกคน

4. ระบบดำเนินงาน (System of Procedures) มีวิธีในการดำเนินงานในการจัดการ กับสถานการณ์ทำงานอย่างเป็นระบบ

5. การไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัว (Impersonality) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ต้องไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัว แต่เป็นเรื่องขององค์กรเท่านั้น

6. การคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถทางวิชาการ (Selection and Promotion Based on Technical Competence) เลือกบรรจุบุคลากรตามความรู้ความสามารถ และเปลี่ยนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถเช่นเดียวกัน

เดมมิง (Deming, 2004) กล่าวว่า การบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น โดยเรียกว่าหลักการวงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การตรวจสอบ และ 4) การปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

1. Plan คือ การกำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. Do คือ การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้หรือการทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

3. Check คือ การตรวจสอบเพื่อให้ทราบว่า บรรลุผลตามแผนที่วางไว้หรือไม่และหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

4. Act คือ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพึงพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้นำกลับไปทำซ้ำในวงจรเดิมเรียนรู้จากกระบวนการเดิม

แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุปว่า จะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้

เดมมิง (Deming) ได้เสนอแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในองค์กร ธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันในตลาดได้ โดยเสนอหลักการบริหารคุณภาพ 14 ข้อ ที่รู้จักกันดีว่า “เดมมิง 14 ข้อ” (Deming’s Fourteen Points) การศึกษาหลักการบริหารคุณภาพของ เดมมิง ให้เข้าใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างคุณภาพในองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน หลักการบริหารคุณภาพของเดมมิง 14 ข้อ คือ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551: 75)

1. สร้างปณิธานที่มุ่งมั่นในการปรับปรุงคุณภาพของสินค้าหรือบริการ

2. ยอมรับปรัชญาการบริหารคุณภาพใหม่ ๆ

3. ยุติการควบคุมคุณภาพโดยอาศัยการตรวจสอบ

4. ยุติการดำเนินธุรกิจโดยการตัดสินใจที่ราคาขายเพียงอย่างเดียว

5. ปรับปรุงระบบการผลิตและระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

6. ทำการอบรมทักษะอย่างสม่ำเสมอ

7. สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น

8. กำจัดความกลัวให้หมดไป

9. ทำลายสิ่งกีดขวางความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

10. ยกเลิกคำขวัญ คติพจน์ และเป้าหมายที่ตั้งตามอำเภอใจ

11. ยกเลิกการกำหนดจำนวนโควตาที่เป็นตัวเลข

12. ยกเลิกสิ่งที่กีดขวางความภาคภูมิใจของพนักงาน

13. การศึกษาและการเจริญเติบโต

14. ลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การบริหารต้องอาศัยกระบวนการองค์กรที่เป็นระบบในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรจะต้องมีการวางแผน เพื่อให้ดำเนินการมีขั้นตอนที่ชัดเจน ต้องกระจายอำนาจในการสั่งการไปยังผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ และมีกระบวนการตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ปัจจัยทางการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สมคิด สร้อยน้ำ (2547: 41-42) ได้พัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ 11 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การกำหนดการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการปฏิบัติการ ติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ และการนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ
2. ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การจัดระบบการติดต่อประสานงาน การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติ การจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การดำรงรักษาและพัฒนาบุคลากร ในโครงสร้างการจัดระบบการให้คุณให้โทษและความดีความชอบ
3. ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีและระบบงาน ประกอบด้วย การจัดหา การใช้ การพัฒนา บุคลากร การแสวงหา การจัดระบบการใช้ การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูล การมอบหมาย ความรับผิดชอบ ในการบำรุงรักษาและพัฒนา และการใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน
4. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการบริหาร ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์นโยบายและแผนการจัดทำแผนปฏิบัติการ การกำหนดบุคคลหรือกลุ่มผู้รับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับแผน การเปิดโอกาสมีส่วนร่วม การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การตรวจสอบ งบประมาณและการจัดทำเอกสาร
5. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการจัดการ ประกอบด้วย การจัดระบบงานธุรการ การมี บุคลากรรับผิดชอบ การมีวัสดุอุปกรณ์ การอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ระบบการติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอก ระบบและกลไกการนิเทศ ระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน การรายงานผลการดำเนินงาน และการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย
6. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติของครูและทีมงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การมีวัตถุประสงค์ของทีม ความสามารถในการระบุปัญหา การแก้ปัญหา การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน กิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน ความรับผิดชอบ การพัฒนาตนเอง และความมีอิสระ

7. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและทีมงาน ประกอบด้วย การมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ การมุ่งให้เป็นกลไกจัดการเรียนการสอน การคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผลลัพธ์สุดท้ายต่อนักเรียน การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วน การเป็นเสมือนชีวิตประจำวัน และการพัฒนาตนเอง

8. ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ การตระหนักว่า ไม่มีวิธีการสอนใดดีที่สุด การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นตัวแทนเชิงวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง การจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอน การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย ความผ่อนคลาย ความร่วมมือไม่แยกเขาแยกเรา ความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะ การกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรักภาคภูมิใจในโรงเรียน การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ การปกป้องสืบทอดประเพณีสำคัญและการสร้างวัฒนธรรมร่วม

10. ปัจจัยเกี่ยวกับการจูงใจ ประกอบด้วย การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน การยกย่องชมเชย

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554: 65-73) ได้กล่าวถึง องค์การและการบริหารจัดการโดยเกี่ยวข้องกับผู้บริหารโดยตรงไว้ดังนี้

1. การบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อม การศึกษา การบริหารจัดการองค์กร จำเป็นต้องพิจารณาเป็นองค์รวมของระบบ โดยให้ความสนใจเท่ากันทั้งสามส่วน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Processes) และปัจจัยป้อนออก (Outputs) แต่ในการปฏิบัติงานจริงที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารได้มุ่งความสนใจที่ปัจจัยป้อนเข้าเสียมากกว่าเครื่องมือที่ใช้วัดผลงาน จึงเน้นที่พฤติกรรมการทำงานเพื่อจัดการกับปัจจัยนำเข้า แต่กลับละเลยที่จะเอาใจใส่กับปัจจัยป้อนออก เมื่อใดก็ตามที่ปัจจัยป้อนออก ได้แก่ สินค้าและบริการบกพร่อง ด้อยคุณภาพ ผู้บริหารยังให้ออกสแกนพนักงาน เพราะคิดว่าเขาได้พยายามทำดีที่สุดแล้ว และการวางแผนจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ยังยึดติดกับปัจจัยนำเข้าอีกเช่นเดิม หรืออย่างมาก็จะดูที่กระบวนการภายในองค์กร ซึ่งอาจไม่ได้ผลเท่าที่ควรจะเป็นเหตุ ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารขาดความเข้าใจถึงอิทธิพลของเงื่อนไขสภาพแวดล้อม เช่น คิดว่าเมื่อใดก็ตามที่มีความสามารถน่าจะทำให้ผลผลิตหรืองานที่ออกมาดีตามไปด้วย แต่ในความเป็นจริงคำตอบ คือ ไม่จริงเสมอไป บ่อยครั้งที่การบริหารจัดการองค์กรล้มเหลว สืบเนื่องจากเงื่อนไขสภาพแวดล้อม ข้อความจริงดังที่ทราบแล้วว่า ในทางการบริหารจัดการนั้น ไม่ว่าจะป็นองค์การการผลิต ทั้งภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรมหรือภาคบริการต่างยอมรับกันแล้วว่าไม่มีองค์กรใดจะอยู่โดดเดี่ยวได้ ในท่ามกลางของสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะป็นเงื่อนไขสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ กฎหมาย สังคม และจริยธรรม ที่องค์กรจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมและมีปฏิกิริยาโต้ตอบซึ่งกันและกัน องค์กรต้องมีความสามารถเพียงพอในการผสมผสานเงื่อนไขสิ่งแวดล้อมให้พอดีที่จะ

สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพในทางตรงข้าม ถ้าองค์กรปฏิเสธอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมดังกล่าว องค์กรก็ไม่สามารถจะอยู่รอดได้ อาจต้องมีการโยกย้ายไปอยู่ที่อื่นหรือล้มเลิกไป

2. การออกแบบองค์กร โครงสร้างขององค์กรเป็นที่รวมของผลการปฏิบัติงานและระเบียบปฏิบัติที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า โดยการจัดระเบียบการปฏิบัติงานออกเป็นหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันผลงานจากการปฏิบัติงานที่ถูกเสนอออกมาในรูปของผลงานองค์กร เพราะลูกค้าจะเชื่อถือผลงานจากองค์กรมากกว่าผลงานจากฝีมือปัจเจกบุคคลคนใดคนหนึ่ง ยกเว้นงานหัตถกรรม งานศิลปกรรม งานประติมากรรม ความเป็นหน่วยงาน ยังเป็นแหล่งการทำงานที่มีความมั่นคงสำหรับผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น คนที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของบริษัทย่อมมีความมั่นใจในความมั่นคงในอาชีพกว่าการเป็นพนักงานหรือลูกจ้างใครคนใดคนหนึ่ง

3. พฤติกรรมบุคคลและกลุ่ม องค์กรต้องการให้พนักงานทำงานเป็นกลุ่ม การจะทำให้กลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องพัฒนาพนักงานให้มีความรู้และทัศนคติเชิงบวกเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ ต้องพัฒนาพนักงานให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) หากพนักงานมีความสำนึกเช่นนี้ จะเป็นปัจจัยที่ทำลายอุปสรรคทั้งหลายของการทำงานเป็นหมู่คณะ การจะทำให้เกิดขึ้นให้ผู้บริหารต้องตระหนักถึงหน้าที่บทบาทของตนที่สำคัญต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างไปพร้อมกับการพัฒนาความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ให้ตระหนักถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรและจุดมุ่งหมายของกลุ่มต้องไม่ขัดแย้งกัน และพนักงานหรือกลุ่มต้องไม่ให้จุดมุ่งหมายและความคาดหวังของตนเองขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถและใช้ศิลปะในการจัดการกับพฤติกรรมบุคคล

4. องค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อสร้างดุลยภาพกัน สภาพแวดล้อมภายนอกจะทำให้องค์กรพัฒนาเติบโตได้อย่างยั่งยืนและการจะดำเนินการเช่นนั้นได้นอกจากผู้บริหารหรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต้องสังเกตสัญญาณและวิเคราะห์มูลเหตุที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวไว้ข้างต้น รวมทั้งควรมีระบบเตือนภัย หรือนำเอาเทคนิคการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) มาเป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ จะเป็นการดียิ่ง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 53-59) กล่าวว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่ได้ทั้งงานทั้งน้ำใจคนและผลผลิตที่สูงซึ่งต้องเกิดจากปัจจัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 8 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) ลักษณะของผู้นำที่มีดี มีลักษณะดังต่อไปนี้ มีทัศนคติที่จะสนับสนุนอย่างจริงใจ พร้อมที่จะช่วยเหลือ มีจิตใจโอบอ้อมอารีและหนักแน่น เชื่อมั่นในความสามารถของใต้บังคับบัญชา คอยกระตุ้นให้เขาทำงานมากกว่าจับผิด เชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานที่ถนัดได้ ฝึกฝนแนะนำ และพยายามหาตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ร่างแผนงานที่จะต้องปฏิบัติฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้วัสดุเครื่องใช้เสนอแนะแนวคิดริเริ่มต่าง ๆ ค้นหาวิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. การจูงใจ (Motivation Forces) องค์ประกอบของการจูงใจที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยที่ใช้เป็นพลังจูงใจ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยทางกาย ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ความต้องการยศถาบรรดาศักดิ์ ลักษณะการจูงใจ ได้แก่ ความกลัว การขมขู่ การลงโทษ การปูนบำเหน็จ

3. เทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสาร (Communication) องค์ประกอบการสื่อสารที่สำคัญในการบริหาร ได้แก่ จำนวนการพบปะหารือและการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ทิศทางการไหลของข่าวสาร การสื่อสารจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกรับผิดชอบในการส่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแม่นยำ ความถูกต้องแม่นยำของข่าวสาร ความจำเป็นและความถูกต้องแม่นยำของการสื่อสารกับหน่วยงานข้างเคียงในระดับเดียวกัน

4. การมีปฏิสัมพันธ์กันและอิทธิพลต่อกัน (Interaction Influence) องค์ประกอบของการปฏิสัมพันธ์กันและอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ จำนวนและลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ ขนาดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชามองเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมาย วิธีการและกิจกรรมภายในหน่วยงานของเขาเพียงใด ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นว่า พวกตนมีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมาย วิธีการและกิจกรรมภายในหน่วยงานของตนเพียงใด ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรมและวิธีการของหน่วยงานเพียงใด โครงสร้างขององค์กรมีประสิทธิภาพพอที่จะอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานหนึ่งมีอิทธิพลต่ออีกหน่วยงานหนึ่งเพียงใด

5. การตัดสินใจ (Decision Making) องค์ประกอบการตัดสินใจที่สำคัญ ได้แก่ การวินิจฉัยสั่งการที่เป็นทางการกระทำที่ระดับในองค์กร การวินิจฉัยสั่งการข้อมูลที่ประกอบการวินิจฉัยสั่งการมีเพียงพอ และถูกต้องแม่นยำ ผู้มีหน้าที่วินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ ในองค์กร ตระหนักในปัญหาที่คนในระดับต่ำกว่าเผชิญอยู่เพียงใด มีการใช้ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพประกอบการวินิจฉัยสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่เขาทำการวินิจฉัยสั่งการมุ่งให้เกิดการปฏิบัติแบบบุคคลต่อบุคคลหรือแบบทีม การสั่งการส่งเสริมหรือไม่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

6. การกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (Goal Setting Ordering) องค์ประกอบการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการที่สำคัญ ได้แก่ เป้าหมายขององค์กรที่เหมาะสม ควรคำนึงถึงวิธีการที่ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร เป้าหมายทั้งหมดขององค์กรและส่วนประกอบต่าง ๆ จะต้องมีความเพียงพอกับความต้องการและความปรารถนาเป็นหลัก จุดมุ่งหมายและการได้รับมอบหมายของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรจะต้องเป็นที่ยอมรับ สมาชิกขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องจะต้องรู้สึกว่าการให้รางวัลขององค์กร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เงินปันผล เงินผลประโยชน์ กับพวกเขาเป็นสิ่งที่ถูกต้องสำหรับความพยายามของพวกเขา

7. การควบคุมการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของการควบคุมการปฏิบัติงานที่สำคัญ ผู้ที่เป็นห่วงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับใด มีการใช้การวัดผลและข้อมูลที่ต้องแม่นยำ เป็นแนวทางในการปฏิบัติและควบคุมการปฏิบัติงาน องค์กรภายนอกมีอิทธิพลในการสนับสนุนหรือคัดค้านเป้าหมายขององค์กรในรูปแบบเพียงใด ผู้บริหารใช้ข้อมูลในการควบคุมงานหรือการตรวจสอบเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานและแก้ปัญหา

8. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม (Performance Goals and Training) องค์ประกอบของการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและฝึกอบรม ได้แก่ ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามุ่งให้บรรลุถึงความเหมาะสมของทรัพยากรที่ได้รับเพื่อช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานมีมากน้อยเพียงใด

กานต์สุตา มาฆะศิริรานนท์ (2557: 17-23) ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีการเรียนรู้มีลักษณะดังนี้

1. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (Appropriate Structure) ไม่มีชั้นการบังคับบัญชามากเกินไป “จืดแต่แจ่ว” ยืดหยุ่น คล่องตัว มีคำพรรณนาหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่ยืดหยุ่นเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ มีโครงสร้างแบบองค์รวมที่มีองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างแยกเป็นอิสระจากกันไม่ได้ และมีลักษณะแบบทีมข้ามสายงานเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม และพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้

2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture) การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ แม้จะเสี่ยงต่อการผิดพลาดบ้างก็ตามซึ่งการวัดผลสำเร็จการเรียนรู้พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กรต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องความตระหนักในตนเอง (Self-awareness) การไตร่ตรอง (Self-reflective) และการสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนให้มี การให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองทุกคน รวมทั้งการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินจากองค์กร

3. การเพิ่มอำนาจและการรับผิดชอบในงาน (Empowerment) การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจตัดสินใจตัดสินใจต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ปัญหา ขยายความในการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผลงอกงาม สร้างสรรค์อย่างเต็มที่ กระจายความรับผิดชอบ และการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่างหรือผู้ปฏิบัติ เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์ และแผนการขององค์กร

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีที่จะกระทบต่อสภาพแวดล้อมองค์กร ไหวตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง แสดงท่วงทีในธุรกิจตนเองให้มีนัยสำคัญแก่สังคม เลือกลงเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์กรมุ่งที่จะปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. ทุกคนมีส่วนสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) หน้าที่การสร้างนวัตกรรม องค์ความรู้ใหม่ ๆ มิใช่เป็นเพียงหน้าที่ของนักวิจัยและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้ปฏิบัติทุกคนจะมีบทบาทส่งเสริมความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝ่ายอื่น จากเครือข่ายสัมพันธ์ ติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน มีการสร้างความรู้ใหม่ นอกจากจะเกี่ยวข้องกับข่าวสารภายนอกแล้ว ยังรวมถึงการเรียนรู้ และการหยั่งทางความคิดของแต่ละบุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวลถ่ายทอดข้อมูลอย่างรวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล (Artificial Intelligence) เทียบเคียงกับการทำงานของมนุษย์เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวมที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสร้างระบบการเรียนรู้ บุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ กลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น

8. กลยุทธ์ (Strategy) กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านการยกร่าง การดำเนินการและการประเมินผู้บริหารจะเป็นตัวกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Support Atmosphere) บรรยากาศที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานนั้น คือ ให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของเขาได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ให้ความเท่าเทียมเสมอกัน ให้ความเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศ และแรงงานที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม โดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคล และองค์กร

10. การทำงานเป็นทีม (Teamwork and Networking) การตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นเครือข่าย เป็นการทำงานที่มีใช้เพียงแต่การแก้ปัญหา เฉพาะหน้าอย่างหนึ่ง แต่ต้องร่วมมือแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สร้าง การแข่งขันและการสร้างพลังร่วมกันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเติบโต

11. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานมุ่งเข้าสู่ เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงอย่างผูกพันบนพื้นฐานค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อ ที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันในที่สุด

วันชัย มีชาติ (2557: 151-160) ได้กล่าวไว้ว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เมื่อ ผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างจำเพาะ เจาะจงและชัดเจน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน

1. ลักษณะขององค์กร (Organization Characteristics)

1.1 โครงสร้าง ได้แก่ ความมากน้อยของการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญ เฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ขนาดขององค์กร และช่วงการบังคับบัญชา

1.2 เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการ ซึ่งองค์กรนำมาใช้ในการแปรสภาพตัวป้อน ออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการ และวิธีการผลิต

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics)

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร เช่น นโยบายการบริหาร งานบุคคล การติดตาม ควบคุม ดูแล วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในองค์กร

3. ลักษณะของพนักงาน (Employee Characteristics) ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร การมีอิทธิพลต่อกัน

4. นโยบายและการปฏิบัติ (Managerial Policies and Practices) ซึ่งประกอบด้วย การมี เป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหา ฝึกอบรมบุคลากรและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการ สื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัว ขององค์กรและนวัตกรรม

พิชาย รัตนดิถ ฌ ภูเก็ต (2559: 15-24) ได้กล่าวถึง องค์กรและการบริหารจัดการโดยเกี่ยวข้องกับผู้บริหารโดยตรงไว้ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมองค์กร คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบต่อองค์กร และทำให้องค์กรจะต้องดำเนินการตอบสนองด้วยแนวทางใดแนวทางหนึ่ง เพื่อให้้องค์กรสามารถดำรงอยู่รอดได้ ปรากฏการณ์ที่อยู่ภายนอกองค์กรและมีศักยภาพในการสร้างผลกระทบต่อองค์กรโดยรวมหรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กร สิ่งแวดล้อมขององค์กรมีสองประเภทตามลักษณะของผลกระทบที่มีต่อองค์กร สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์กรทางอ้อมเรียกว่าสิ่งแวดล้อมทั่วไปซึ่งประกอบด้วย รัฐ สังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี แหล่งทรัพยากรด้านการเงิน สถานการณ์ระหว่างประเทศ ส่วนสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยตรงเรียกว่า สิ่งแวดล้อมเฉพาะ ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มอุตสาหกรรม คู่แข่ง วัตถุดิบ ทรัพยากรมนุษย์และสภาพแรงงาน ลูกค้า หรือผู้รับบริการ หน่วยงาน และระเบียบ กฎหมายของราชการที่มีผลโดยตรงต่อองค์กร

2. นโยบายรัฐ รัฐมีผลกระทบกับองค์กรทางสังคมแทบทุกองค์กร คำว่ารัฐในที่นี้ มีความหมายที่กว้าง รวมถึงข้อบัญญัติในรัฐธรรมนูญ กฎหมาย นโยบาย มาตรการ และระเบียบของรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบตุลาการ และกระบวนการทางการเมือง เพราะรัฐเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย เป็นผู้กำหนดนโยบาย มาตรการ ระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรของสังคม โดยทั่วไปข้อบัญญัติและการกระทำของรัฐมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์กรทางสังคม

3. เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีมีผลกระทบกับองค์กรเพราะเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความเสียเปรียบและได้เปรียบระหว่างองค์กร ทั้งในด้านการผลิต การบริหารระบบข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการภายในองค์กร และการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย องค์กรใดที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากกว่า ย่อมจะได้เปรียบองค์กรอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ว่าการใช้เทคโนโลยีทันสมัยจะส่งผลด้านบวกต่อองค์กรเสมอไป เพราะหากองค์กรใดเลือกที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัยและมีประสิทธิภาพแต่ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มศักยภาพหรือใช้อย่างไม่คุ้มค่า หรือใช้อย่างไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับธรรมชาติขององค์กร ผลที่เกิดขึ้นมาอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กรได้ ดังนั้น ในการวิเคราะห์เทคโนโลยีจะต้องประเมินผลกระทบในเชิงบวกและเชิงลบให้รอบด้านและรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีใด ๆ ก็ตาม

4. การวางแผนยุทธศาสตร์องค์กร การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการเชิงระบบ โดยที่องค์กรตกลงร่วมกันในการสร้างข้อผูกพันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญต่อองค์กร เพื่อจัดลำดับว่า มีสิ่งใดหรือทางใดที่จำเป็นและสอดคล้องต่อพันธกิจ และสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร การวางแผนยุทธศาสตร์จะชี้แนะแนวทางในการได้มาและการจัดการ ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ การวางแผนยุทธศาสตร์ที่ประสบความสำเร็จช่วยปรับปรุงให้ภาพรวมขององค์กรมีความคมชัดยิ่งขึ้น เพราะมันช่วยให้พันธกิจและค่านิยมขององค์กรเป็นที่เข้าใจได้อย่างกระจ่างชัดในกลุ่มสมาชิก คณะกรรมการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเป็นพิมพ์เขียว สำหรับการปฏิบัติการที่มีฐานรากจากข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน เป็นการกำหนดเป้าหมายที่สามารถกำกับดูแลให้บรรลุและสามารถประเมินผลลัพธ์ และเป็นข้อมูลข่าวสารที่องค์กรสามารถใช้อ้างอิงหรือเพิ่มความชอบธรรมในการแสวงหาทรัพยากรและแหล่งลงทุนให้กับองค์กร

5. โครงสร้างองค์กร เป็นกลุ่มของงานที่เป็นทางการซึ่งมอบหมายให้ปัจเจกบุคคลหรือฝ่ายเป็นผู้ดำเนินการ มีความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ ประกอบด้วย สายของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจ จำนวนของระดับชั้นในการบังคับบัญชา และขอบเขตของการที่ หัวหน้ากลุ่มงาน

ควบคุมสมาชิก และเป็นการออกแบบระบบเพื่อเป็นหลักประกันของการประสานงานที่มีประสิทธิผลระหว่างเจ้าหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร คือ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ และการรวมอำนาจ

6. ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการใช้ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจ ผู้ตามให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

7. วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนของฐานคติ ความเชื่อและค่านิยมร่วมภายในองค์กร ซึ่งดำรงอยู่ในฐานะเป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์กร แบบแผนนี้ได้รับการถ่ายทอดจากสมาชิกองค์กรจากรุ่นหนึ่งไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์กรในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้ การคิดและการรู้สึกเกี่ยวข้องกับเรื่องราวต่าง ๆ ในองค์กร

8. การจัดการการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมขององค์กรทางสังคมมีสองมิติ คือ การมีส่วนร่วมภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประชาชนต่อกระบวนการดำเนินงานขององค์กร การมีส่วนร่วมภายในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรต่อกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ตั้งแต่ระดับการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ การกำหนด วิธีการดำเนินงาน จนไปถึงการตัดสินใจในการแก้ปัญหา โดยมีแนวทางการมีส่วนร่วม 4 รูปแบบหลัก คือ การมีส่วนร่วมในการจัดการ การมีส่วนร่วมแบบตัวแทน การมีส่วนร่วมโดยใช้วงจรคุณภาพและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

9. การจัดการเครือข่าย การบริหารแบบเครือข่ายเป็นการร่วมมือปฏิบัติงานโดยใช้ระบบสังคม แบบไม่เป็นทางการแทนที่จะใช้โครงการแบบเป็นทางการเชิงระบบราชการ ทั้งภายในองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร การร่วมมือระหว่างองค์กรเป็นการร่วมมือเพื่อร่วมผลิตสินค้าและบริการที่มีความซับซ้อนซึ่งเกิดขึ้นภายในบริบทที่มีความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมและมีการแข่งขันกันสูง

10. การจัดการความขัดแย้ง การจัดการความขัดแย้งโดยผู้บริหารองค์กร เมื่อมีความขัดแย้งในองค์กรเกิดขึ้น ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการจัดการความขัดแย้ง ต้องมีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย ดังนี้ (Wall & Callister, 1995: 45-54; Robbins, 2003)

10.1 การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม เช่น การใช้คำสั่งตามอำนาจหน้าที่ในการจัดการความขัดแย้ง

10.2 การเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่เป็นทางการโดยการออกแบบงานใหม่ การสร้างตำแหน่งที่มีบทบาทในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ หรือการย้ายบุคคลออกจากตำแหน่งที่เป็นแหล่งของความขัดแย้ง

10.3 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคล โดยจัดส่งกลุ่มบุคคลที่กำลังขัดแย้งไปอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ หรือหลักสูตรอื่น ๆ ที่เสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกัน

10.4 การกำหนดหรือสร้างเป้าหมายที่เหนือกว่า เพื่อให้ฝ่ายที่อยู่ในความขัดแย้งได้ร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ไคเซอร์ (Kaiser, 2000: 30-32) ได้ศึกษาวิจัยและนำเสนอปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 ปัจจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตน เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะ และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง วิธีการประเพณี ปฏิบัติงานของสมาชิกที่มีค่านิยมแห่งการเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ กล้าเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ ๆ และมีความเป็นเอกภาพในองค์กร โดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร

3. พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีการคิดอย่างเป็นระบบ สมาชิกนำวิสัยทัศน์ส่วนตัวมารวมเป็นเป้าหมายขององค์กร และกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงาน สามารถให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบได้ สร้างองค์ความรู้และมีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์กร

4. การดำเนินงานบริหารจัดการ (Management Practice) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด การจูงใจให้มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของสมาชิก

5. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง การแบ่งงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลของ องค์กร

6. ระบบองค์กร (Organizational Systems) หมายถึง การที่องค์กรมีระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

7. บรรยากาศในการทำงาน (Working Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างความประทับใจ และความรู้สึกที่ดีของสมาชิก มีลักษณะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

8. การจูงใจ (Motivation) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีการกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และความพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

โอเวนส์ (Owens, 2001: 53) ยังได้กล่าวถึง โรงเรียน คือ ระบบเปิดที่จะต้องปฏิสัมพันธ์ทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอกและระบบภายในโรงเรียนเอง โดยมีปัจจัยภายในโรงเรียนที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายทั้งของสังคมและของโรงเรียน 4 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านคน (Human) ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่านิยม ที่ดีต่อการทำงาน มีภาวะผู้นำ มีความพึงพอใจกับระบบการได้รับรางวัล พอใจกับระบบการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนมีความตั้งใจในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure) ในกระบวนการทางการศึกษาในโรงเรียน ได้แก่ อำนาจ หน้าที่ในการบริหารการตัดสินใจการควบคุมการทำงาน การวางแผนการใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานการแบ่งระดับชั้น (ช่วงชั้น) ห้องเรียนหรือหมวดวิชากลุ่มสาระในโรงเรียน สายการบังคับบัญชาในโรงเรียนรวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านภาระงาน (Tasks) ปัจจัยด้านภาระงานภายในโรงเรียนนั้น ก็จะประกอบไปด้วย การสอน การบริการด้านอาหาร การบริหาร การทดสอบ การนิเทศ เป็นต้น

4. ด้านเทคโนโลยี (Technology) ในกระบวนการทางการศึกษาในโรงเรียน ก็หมายถึง สิ่งก่อสร้าง อาคารเรียน ตารางสอน กำหนดการสอน แผนการสอน หลักสูตร ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด กระดานดำ หนังสือเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงสื่อทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ทั้ง 4 ปัจจัยนี้ เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายของโรงเรียนบรรลุผล

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Mikel, 2001 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ เจริญจำรูญ, 2548: 40) กล่าวถึง การดำเนินงานของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบเชิงระบบ 3 ประการ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมโรงเรียน บุคลากร ทรัพยากร การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการ และสื่อการเรียนการสอน

2. กระบวนการ (Transformation Process) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การบริหาร และการจัดการ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมเข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่าย รู้จักให้การยอมรับ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

3. ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารผู้วิจัยสามารถนำมาสังเคราะห์ได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง									ความถี่
	Kaiser (2000)	Owens (2001)	Hoy & Miskel (2001)	สมคิด สร้อยน้ำ (2547)	ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	กานต์สุดา มาณะศิริรานนท์ (2557)	วันชัย มีชาติ (2557)	พิชาย รัตนดิถิก ณ ภูเก็ต (2559)	
1. นโยบายและการวางแผน	✓								✓	2
2. การบริหารจัดการองค์กร	✓		✓		✓				✓	4
3. โครงสร้างองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	7
4. บุคลากรในองค์กร		✓								1
5. การตรวจสอบและประเมินผล				✓						1
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓			✓	✓			✓	✓	5
7. งบประมาณ				✓						1
8. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	✓		✓	✓						3
9. การติดต่อสื่อสาร				✓				✓	✓	3
10. การมีอิทธิพลต่อกัน							✓			1
11. การตัดสินใจ						✓				1
12. การควบคุมการปฏิบัติงาน								✓		1
13. การฝึกอบรมและพัฒนา				✓		✓	✓	✓		4
14. เทคโนโลยี	✓	✓		✓		✓		✓	✓	6
15. สภาพแวดล้อม			✓		✓				✓	3
16. วัฒนธรรมองค์กร				✓			✓	✓	✓	4
17. การยอมรับซึ่งกันและกัน			✓							1
18. การมีส่วนร่วม									✓	1
19. การทำงานเป็นทีม				✓	✓					2
20. บรรยากาศองค์กร	✓			✓						2
21. การเมือง									✓	1
22. การสั่งการ						✓				1

จากตารางที่ 2.1 ปัจจัยทางการบริหารที่ได้จากการสังเคราะห์ทั้งหมด 22 ปัจจัย สำหรับ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากทฤษฎีการแจกแจงความถี่ของ เซอร์ฟรานซิส แกลตันปัจจัยที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (อ้างอิงใน สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2558: 74)

ผลที่ได้ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

สมคิด สร้อยน้ำ (2547: 40-41) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย การลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การจัดระบบการติดต่อประสานงาน การปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ การจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การดำรงรักษาและพัฒนาบุคลากร ในโครงสร้างการจัดระบบการให้คุณให้โทษและความดีความชอบ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554: 65-73) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กรเป็นที่รวมของผลการปฏิบัติงานและระเบียบ ปฏิบัติที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า โดยการจัดระเบียบ การปฏิบัติงานออกเป็นหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันผลงานจากการปฏิบัติงานที่ถูกเสนอออกมาในรูปของผลงานองค์กร เพราะลูกค้าจะเชื่อถือผลงานจากองค์กร มากกว่าผลงานจากฝีมือปัจเจกบุคคลคนใดคนหนึ่ง ยกเว้นงานหัตถกรรม งานศิลปกรรม งานประติมากรรม ความเป็นหน่วยงาน ยังเป็นแหล่งการทำงานที่มีความมั่นคงสำหรับผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น คนที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของบริษัทย่อมมีความมั่นใจในความมั่นคงในอาชีพกว่าการเป็นพนักงานหรือลูกจ้างใครคนใดคนหนึ่ง

กานต์สุดา มาชะศิริรานนท์ (2557: 17-23) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (Appropriate Structure) ไม่มีชั้นการบังคับบัญชามากเกินไป “จืดแต่แจ่ว” ยืดหยุ่น คล่องตัว มีคำพรรณนาหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ มีโครงสร้างแบบองค์กรรวมที่มีองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างแยกเป็นอิสระจากกันไม่ได้ และมีลักษณะแบบทีมข้ามสายงาน เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม และพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2559: 15-24) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร เป็นกลุ่มของงานที่เป็นทางการซึ่งมอบหมายให้ปัจเจกบุคคลหรือฝ่าย เป็นผู้ดำเนินการ มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ที่เป็นทางการประกอบด้วยสายของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจ จำนวนของระดับชั้นในการบังคับบัญชา และขอบเขตของการที่หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมสมาชิก และเป็นการออกแบบระบบเพื่อเป็นหลักประกันของการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างเจ้าหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร คือ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ และการรวมอำนาจ

ไคเซอร์ (Kaiser, 2000: 30-32) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง การแบ่งงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชาช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลขององค์กร

โอเวนส์ (Owens, 2001: 53) กล่าวว่า โครงสร้าง (Structure) ในกระบวนการทางการศึกษาในโรงเรียน ได้แก่ อำนาจ หน้าที่ในการบริหารการตัดสินใจการควบคุมการทำงาน การวางแผน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานการแบ่งระดับชั้น (ช่วงชั้น) ห้องเรียนหรือหมวดวิชากลุ่มสาระในโรงเรียนสาย การบังคับบัญชาในโรงเรียนรวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Mikel, 2001 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ เจริญจำรูญ, 2548: 40) กล่าวว่า การดำเนินงานของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียนหลายด้าน ในด้านกระบวนการ (Transformation Process) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การบริหาร

และการจัดการ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมเข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่าย รู้จักให้การยอมรับ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กรหมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดสายงานบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้าง การจัดบุคคลตามความสามารถและความเหมาะสมของงาน และมีการควบคุมการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สมคิด สร้อยน้ำ (2547: 41-42) กล่าวว่า ได้พัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นตัวอย่างเชิงวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอนการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554: 65-73) กล่าวว่า องค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อสร้างดุลยภาพกับสภาพแวดล้อมภายนอกจะทำให้องค์กรพัฒนาเติบโตอย่างยั่งยืน และการจะดำเนินการเช่นนั้นได้ นอกจากผู้บริหารหรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต้องสังเกตสัญญาณ และวิเคราะห์มูลเหตุที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวไว้ข้างต้น รวมทั้งควรมีระบบเตือนภัยหรือนำเอาเทคนิคการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) มาเป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์

วันชัย มีชาติ (2557: 151-160) กล่าวว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถด้านหลักการบริหารงาน มีกระบวนการการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ปรับตัวได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ต่าง ๆ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกในองค์กร นำเทคนิคใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงาน

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2559: 15-24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจ ผู้ตามให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ไคเซอร์ (Kaiser, 2000: 30-32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตน เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะ และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารองค์กร การประชุมวางแผน การกำหนดบทบาทหน้าที่ มอบหมายงาน การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จาก

ผู้ได้บังคับบัญชา การประสานงานกับบุคคล หรือ หน่วยงานอื่น ๆ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

สมคิด สร้อยน้ำ (2547: 41-42) กล่าวว่า ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีและระบบงาน ประกอบด้วย การจัดหา การใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหา การจัดระบบการใช้ การจัดและ พัฒนาระบบ ฐานข้อมูล การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนา และ การใช้ ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 53-59) เทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสาร (Communication) องค์ประกอบการสื่อสารที่สำคัญในการบริหาร ได้แก่ จำนวนการพบปะหารือและการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ทิศทางการไหลของข่าวสาร การสื่อสารจาก เบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกรับผิดชอบในการส่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแม่นยำ ความถูกต้องแม่นยำของข่าวสาร ความจำเป็นและความถูกต้องแม่นยำของการสื่อสารกับหน่วยงาน ข้างเคียงในระดับเดียวกัน

วันชัย มีชาติ (2557: 151-160) เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการ ซึ่งองค์กร นำมาใช้ในการแปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการ และวิธีการผลิต

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2559: 15-24) กล่าวว่า เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี มีผลกระทบกับองค์กร เพราะเทคโนโลยีก่อให้เกิดความเสียเปรียบและได้เปรียบระหว่างองค์กร ทั้งใน ด้านการผลิต การบริหารระบบข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการภายในองค์กร และการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย องค์กรใดที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากกว่าย่อมจะได้เปรียบองค์กรอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ว่าการใช้เทคโนโลยีทันสมัยจะส่งผลด้านบวกต่อองค์กรเสมอไป เพราะหากองค์กรใดเลือกที่ใช้ เทคโนโลยีทันสมัยและมีประสิทธิภาพ แต่ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มศักยภาพหรือใช้อย่าง ไม่คุ้มค่าหรือใช้อย่างไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับธรรมชาติขององค์กรผลที่เกิดขึ้นมา อาจสร้าง ปัญหาให้กับองค์กรได้ ดังนั้น ในการวิเคราะห์เทคโนโลยีจะต้องประเมินผลกระทบในเชิงบวก และเชิงลบ ให้รอบด้านและรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีใด ๆ

ไคเซอร์ (Kaiser, 2000: 30-32) กล่าวว่า ระบบองค์กร (Organizational Systems) หมายถึง อาคารที่องค์กรมีระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารทรัพยากร มนุษย์ และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

โอเวนส์ (Owens, 2001: 53) กล่าวว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology) ในกระบวนการ การศึกษาในโรงเรียน หมายถึง สิ่งก่อสร้าง อาคารเรียน ตารางสอน กำหนดการสอน แผนการสอน หลักสูตร ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด กระดานดำ หนังสือเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงสื่อดิจิทัลต่าง ๆ

สรุปได้ว่า เทคโนโลยี คือ การจัดหา การนำมาใช้ การบำรุงเก็บรักษา การประเมินและ การพัฒนาสื่อ วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมระบบการศึกษาขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 ปัจจัยทางการบริหาร

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพและด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านการควบคุมงาน กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ของครู มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 5 ด้าน ที่เป็นตัวทำนายหรือพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ดี คือ การควบคุมงาน การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยร่วมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ร้อยละ 75.0 ตามลำดับ

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัย ทางการบริหารของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะผู้นำ และด้านการจูงใจ 2) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบริหารทางการเงินการควบคุมงบประมาณ และด้านการตรวจสอบ ภายใน และ 3) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลางกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

สุชาดา สมสวนจิต (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฟินมาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล จงเจริญ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของผู้นำเครือข่ายผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการสัมภาษณ์ผู้นำเครือข่ายผู้ดูแลเด็กพบว่า ปัญหาด้านการจัดการสภาพแวดล้อม ได้แก่ ห้องเรียนคับแคบ ไม่เหมาะสมกับจำนวนเด็ก สภาพเครื่องเล่นสนามเก่า เป็นสนิม และมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนเด็ก

1.2 ประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรุณา ภู่มะลิ (2557) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วม การเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบาย และประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ และผู้บริหารได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์ตามเป้าหมายของโรงเรียน 2) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย รองลงไป ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมได้ร้อยละ 70.60 แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05

สุริพร จิตต์เอื้อ (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านผลการพัฒนาเด็กตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้งศูนย์ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า ปัจจัยค่านิยมและแผนการจัดการศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำของบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชน มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิภาวี เผ่าเพ็ง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) อายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ฐานมาศ สมวรรณ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการตามมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 2) แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ด้านที่มีผู้เสนอแนวทางพัฒนาสูงสุด คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อเสนอแนะแนวทางสูงสุด คือ มีการจัดตั้งเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด

ฉัตรชัย จันทะมาตย์ (2560) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดเลย การศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดเลย โดยภาพรวม และรายปัจจัยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับ การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จากปัจจัย 5 ด้าน มีตัวแปร 4 ด้าน อยู่ในสมการพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัย ทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของ โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพ ของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากร เพื่อการบริหารนโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการ บริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ

การบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหาร บุคลากร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหาร และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ปัจจัยทางการบริหาร

สมิธ (Smith, 2005) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในรัฐเวอร์จิเนีย ผลการวิจัย พบว่าบรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรายวิชาการอ่านภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในรัฐเวอร์จิเนีย, แมตแนล, พราทเทอ และ บุสซ์ ได้ทำการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนของโรงเรียนใน 3 ระดับ คือ ระดับดีมาก ระดับดี และระดับพอใช้ว่ามีความแตกต่างกันด้านบรรยากาศโรงเรียนหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน 10 มิติ ที่ใช้ชี้วัดสุขภาพองค์การ ผลการวิจัย พบว่า ทั้ง 10 มิติ ที่ใช้ชี้วัดสุขภาพ องค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยโรงเรียนในระดับดีมากประสบผลสำเร็จมากกว่าโรงเรียน ในระดับพอใช้ และไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของโรงเรียนระดับดีมากและโรงเรียน ระดับดี โรงเรียนระดับที่ประสบผลสำเร็จมากกว่าโรงเรียนระดับพอใช้ ในด้านมิติ การมุ่งเน้นเป้าหมาย และมีวิธีการปรับตัว นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า นักเรียนสามารถมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้นเมื่อได้เรียนในโรงเรียนที่มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ดี

กาโรล และคณะ (Gareau & et al, 2009) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนและผลการปฏิบัติงานโรงเรียน เพื่อวัดบรรยากาศโรงเรียนและความสัมพันธ์ต่อตัวชี้วัดแบบรายงานของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้ปกครองนักเรียน ครู และนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การสำรวจบรรยากาศการทำงานในองค์กรส่งผลต่อความเข้าใจด้านพลวัตรของปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของความสัมพันธ์ระหว่างบริบทของโรงเรียนแต่ละระดับ และความสำเร็จของโรงเรียนในระดับมาก โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาประเภทหนึ่งในระบบสังคม ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่สำคัญ คือ จัดการศึกษาเพื่อเยาวชนของชาติให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุลทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม เพื่อเป็นพลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน กล่าวคือ เป้าหมายสูงสุดของโรงเรียนก็คือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งต้องถูกหล่อหลอมด้วยกระบวนการทางการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยของโรงเรียนใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น หากขึ้นอยู่กับปัจจัยของโรงเรียนที่มีความเป็นรูปธรรมมองเห็นชัดเจน คือ ปัจจัยภายนอกองค์การและปัจจัยภายในองค์การ โดยปัจจัยทั้งสองลักษณะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างดีในการผสมผสานปัจจัยเหล่านี้ ในเชิงบริหารจัดการให้กลมกลืน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในทางปฏิบัติ อันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของนักเรียน

2.2 ประสิทธิภาพของดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ทาวน์เซนด์ (Townsend, 1997) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในเมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย และใน 7 รัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เชื่อว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล คือ บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญ ทางวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีบรรยากาศโรงเรียนที่ดีในการเรียน

ไฮเอท (Highett, 1989) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษาธิการจังหวัด ประกอบด้วย ปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัย ภายในโรงเรียน และปัจจัย ภายนอกโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน การจัดการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการบริหาร จัดการและการอำนวยความสะดวก และงบประมาณ การเน้นที่เป้าหมายของโรงเรียน การสนับสนุนของผู้ปกครองและการให้ความสำคัญกับโปรแกรมทาง วิชาการ

กลิคแมน (Glickman, 2001) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มี 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหาร มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครู มีความร่วมมือกัน 10) มีการวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 11) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการพัฒนาโรงเรียน และ 12) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

อะซีม (Azeem, 2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การศึกษา ในระดับรัฐปัญจาบ ประเทศปากีสถาน องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มีทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิผล ของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครู และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ โดยออกแบบหลักสูตร ตามความต้องการของสังคมและการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประกอบไปด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 4. การวิเคราะห์ข้อมูล
 5. แผนการดำเนินงานวิจัย
- ซึ่งผู้วิจัย ได้นำเสนอในรายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ ปีการศึกษา 2566 ซึ่งมีจำนวนครูผู้ดูแลเด็กทั้งหมด 552 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน จากนั้นผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างให้กระจายไปทุกตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ ตามสัดส่วนของประชากร และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ให้ได้จำนวนครบตามที่กำหนดไว้ ในแต่ละตำบล ผลการกำหนดกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังรายละเอียดแสดงไว้ใน ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามตำบล

ลำดับที่	ตำบล	ครูผู้ดูแลเด็ก	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เทศบาลเมืองบึงกาฬ	65	28
2	เทศบาลตำบลโนนสว่าง	48	22
3	เทศบาลตำบลหอคำ	55	23
4	เทศบาลตำบลโคกก่อง	56	22
5	เทศบาลตำบลไคสี	49	21
6	เทศบาลตำบลหนองเล็ง	58	22
7	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์	40	16
8	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสวรรค์	45	21
9	องค์การบริหารส่วนตำบลชัยพร	41	18
10	องค์การบริหารส่วนตำบลคำนาดี	47	20
11	องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งเปือย	48	21
รวม		552	234

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถึงปัจจุบัน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร โดยได้จากการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ 1) ปัจจัยโครงสร้างองค์กร 2) ปัจจัยภาวะผู้นำ และ 3) ปัจจัยเทคโนโลยี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 107) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนน 5 ระดับ คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ ซึ่งสร้างขึ้นตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 ด้านการบริหารจัดการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 107) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผลสำเร็จตามมาตรฐานการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผลสำเร็จตามมาตรฐานการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผลสำเร็จตามมาตรฐานการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผลสำเร็จตามมาตรฐานการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผลสำเร็จตามมาตรฐานการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อนำมานิยามเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ โดยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะนั้น

2.3 จัดทำเครื่องมือฉบับร่างตามกรอบแนวคิด

2.4 นำเครื่องมือฉบับร่างเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษาตลอดจนสาระสำคัญให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามนิยามศัพท์

2.5 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบโดยเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อช่วยพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ให้ครอบคลุมรายละเอียดในแต่ละด้าน โดยการลงคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อโดยมีเกณฑ์คะแนนดังต่อไปนี้ (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2553: 261)

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและตรงตามนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องและตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

จากนั้นนำคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of item-objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตรต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความถูกต้องเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

2.7 นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try Out) กับครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่เก็บได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยให้ค่าตั้งแต่ 0.65 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 116) และค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC : Index of item objective congruence) อยู่ระหว่าง 0.57 – 1.00

2.8 จัดทำแบบสอบถามให้สมบูรณ์และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองบึงกาฬ
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองบึงกาฬและขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ที่ระบุชื่อไว้หน้าของพร้อมหนังสือแนะนำตัว สอดคล้องติดแสตมป์ จำหน่ายของถึงตนเอง และขอส่งคืนแบบสอบถามให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ส่งคืนจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองบึงกาฬเพื่อทำการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ในการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์หาระดับปัจจัยทางการบริหาร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560: 210) เพื่อแปลผล ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 นำมาวิเคราะห์หาประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560: 210) เพื่อแปลผลดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560: 214)

0.90-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.70-0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

0.30-0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.01-0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตารางเรียงตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลและการแปลความหมาย เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
X_1	แทน ปัจจัยทางการบริหารด้านโครงสร้างองค์กร
X_2	แทน ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำ
X_3	แทน ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยี
X_0	แทน ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม
Y_0	แทน ประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานที่ทำงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาร้อยละ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (234 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	50	21.37
หญิง	184	78.63
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	45	19.23
30-40 ปี	167	71.37
41-50 ปี	15	6.41
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	7	2.99
ที่อยู่สถานที่ทำงาน		
เทศบาลเมืองบึงกาฬ	28	11.97
เทศบาลตำบลโนนสว่าง	22	9.40
เทศบาลตำบลหอคำ	23	9.82
เทศบาลตำบลโคกก่อง	22	9.40
เทศบาลตำบลโคสี	21	8.98
เทศบาลตำบลหนองเล็ง	22	9.40
ที่อยู่สถานที่ทำงาน		
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์	16	6.83
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสวรรค์	21	8.98
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยพร	18	7.70
องค์การบริหารส่วนตำบลค่านาดี	20	8.54
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งเปือย	21	8.98
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	9.83
ปริญญาตรี	132	56.41
สูงกว่าปริญญาตรี	79	33.76

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (234 คน)	ร้อยละ (100.00)
ที่อยู่สถานที่ทำงาน		
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์	16	6.83
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสวรรค์	21	8.98
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยพร	18	7.70
องค์การบริหารส่วนตำบลคำนาดี	20	8.54
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งเปือย	21	8.98
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	9.83
ปริญญาตรี	132	56.41
สูงกว่าปริญญาตรี	79	33.76
ประสบการณ์ในการทำงานศูนย์ฯ		
น้อยกว่า 5 ปี	77	32.91
6-10 ปี	126	53.85
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	31	13.25

จากตารางที่ 4.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.63 มีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.37 ส่วนใหญ่ทำงานที่เทศบาลเมืองบึงกาฬ คิดเป็นร้อยละ 11.97 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.41 และส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.85

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหาร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร (X_1)	3.95	0.39	มาก
2. ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_2)	4.02	0.58	มาก
3. ปัจจัยเทคโนโลยี (X_3)	4.03	0.62	มาก
รวม (X_0)	4.01	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.62) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.58) และ ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.39)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยโครงสร้างองค์กร

ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	$\bar{X}$	S.D.
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานอย่างชัดเจน	3.70	0.95
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน	3.50	0.73
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กฎระเบียบข้อบังคับภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพและควบคุมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.03	0.89
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสายงานในบังคับบัญชาอย่างชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติ	4.03	0.72
5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างสายงานอย่างชัดเจนและมอบหมายงานให้แก่บุคลากร ผู้ร่วมงานด้วยความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ	3.97	1.33
6. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและกำหนดปฏิทินการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้อย่างชัดเจน	3.83	1.18
รวม	3.95	0.39

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยโครงสร้างองค์กร พบว่า ข้อที่ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กฎระเบียบข้อบังคับภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพและควบคุมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.89) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสายงานในบังคับบัญชาอย่างชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ข้อที่ 2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยภาวะผู้นำ

ปัจจัยภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.
1. ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างเหมาะสม	3.93	1.05
2. ผู้บริหารจัดทำแผนงานในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.47	0.86
3. ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน	3.90	0.99
4. ผู้บริหารนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.43	1.07
5. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.93	0.98
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี	3.83	0.59
7. ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.07	0.74
8. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับการดำเนินการ	3.77	1.14
รวม	4.02	0.58

จากตารางที่ 4.4 ปัจจัยโครงสร้างองค์กร พบว่า ข้อที่ 2. ผู้บริหารจัดทำแผนงานในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.86) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 7. ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ข้อที่ 4. ผู้บริหารนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.07)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยเทคโนโลยี

ปัจจัยเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.
1. ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศเครื่องมือในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.03	0.67
2. ผู้บริหารนำ สื่อ เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ๆ ที่ทันสมัย มาใช้ในการดำเนินงาน	4.27	0.83
3. ผู้บริหารมีแผนการบำรุงและเก็บรักษาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ	3.60	1.00
4. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ เทคโนโลยีอย่าง เป็นระบบ	4.13	0.82
5. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ สื่อ เทคโนโลยีใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.78
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.93	0.91
รวม	4.03	0.62

จากตารางที่ 4.5 ปัจจัยโครงสร้างองค์กร พบว่า ข้อที่ 2. ผู้บริหารนำ สื่อ เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ๆ ที่ทันสมัย มาใช้ในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.83) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 4. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ เทคโนโลยีอย่าง เป็นระบบ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ข้อที่ 3.ผู้บริหารมีแผนการบำรุงและเก็บรักษาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.00)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_0)	4.07	0.39	มาก
รวม (Y_0)	4.07	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.39) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	$\bar{X}$	S.D.
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระเบียบในการรับสมัครนักเรียนอย่างชัดเจน	3.77	0.82
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำประชาคม แผนการจัดตั้ง/ย้าย/ยุบรวม เลิกประกาศให้ชุมชนทราบและรายงานไปยังกรมฯ	4.10	1.06
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	3.53	1.17
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์เหมาะสมตามพัฒนาการในวัยของนักเรียน	4.23	0.90
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการจัดสรรตามรายการต่างๆ	4.43	0.82
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนพัฒนาด้านต่างๆ โดยได้รับการเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น (เช่น แผนพัฒนาระยะ 4 ปี แผนปฏิบัติการงบประมาณ แผนจัดหาพัสดุ แผนการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง)	4.20	0.96
รวม	4.07	0.39

จากตารางที่ 4.7 ปัจจัยโครงสร้างองค์กร พบว่า ข้อที่ 5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการจัดสรรตามรายการต่างๆ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.82) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์เหมาะสมตามพัฒนาการในวัยของนักเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ข้อที่ 3.

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.17)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

ปัจจัยทางการบริหาร	X_1	X_2	X_3	X_0	Y_0
X_1	1.000				
X_2	.751**	1.000			
X_3	.758**	.537**	1.000		
Y_0	.643**	.402**	.301**	.598**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวม (Y_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีด้านด้านเทคโนโลยี (X_3) และด้านภาวะผู้นำ (X_2) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .758, .751$ ตามลำดับ) ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร (X_1) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .643$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยเทคโนโลยี รองลงมา คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ และ ปัจจัยโครงสร้างองค์กร มีค่านี้น้อยที่สุด
2. ประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ปัจจัยเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน การจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น มีการพัฒนาสื่อ วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ มีการเอาใจใส่ติดตาม ตรวจสอบและประเมิน ส่งเสริมระบบการศึกษาขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านภาระงานและเทคโนโลยีของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ

บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2558) ที่ศึกษาอิทธิพลของลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ โครงสร้างองค์กรและสภาพการใช้เทคโนโลยีองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรมีการจัดโครงสร้างองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน ประกอบกับมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถตอบสนองต่อการใช้งานได้เป็นอย่างดี จะส่งผลให้การบริหารและการปฏิบัติงานขององค์กรหรือมหาวิทยาลัยดีขึ้นด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลิวลย์ พาศรี (2558) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านลักษณะขององค์กรในการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารองค์กร มีการประชุมวางแผน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ มอบหมายงานที่ชัดเจน มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานครู มีการยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวิชัย ลำเลียง (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรอบด้าน มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภา จันทรบัวลา (2556) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา โดยรวมและปัจจัยด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี เข้มทอง (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คีใจ (Kijai, 1987) ซึ่งได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โรบินสัน (Robinson, 1996) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานเชิงคุณภาพทั้งองค์กรในการศึกษาที่จะเป็นการสร้างพลังจูงใจให้แก่โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า จุดเน้นของโรงเรียนคือคุณภาพการเรียนการสอนกลยุทธ์ภาวะผู้นำ

1.3 ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน การบริหารงาน กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดสายงานบังคับบัญชาชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดบุคคลตามความสามารถและความเหมาะสมของงาน และมีการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใสในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2558: 116) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ เป็นกระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลและทรัพยากร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือ หมายถึง ลักษณะการแบ่งงานอย่างเป็นทางการ เป็นกลุ่มหรือความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณพงศ์ ดาเลศ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยรวมและปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภา จันทร์บัวลา (2556) ได้ศึกษาปัจจัยทาง การบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอนก วิลาสังข์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยทาง การบริหารของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลงานที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จนสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนา รวมทั้งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานมาศ สมวรรณ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการตามมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 2) แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ด้านที่มีผู้เสนอแนวทางพัฒนาสูงสุดคือด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อเสนอแนะแนวทางสูงสุด คือ มีการจัดตั้งเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทการ

ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากร เพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการ บริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหาร บุคลากร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยโครงสร้างองค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงาน ตามมาตรฐานการดำเนินศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบไปด้วย ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดเป็นมาตรฐานไว้ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารทางการศึกษาของท้องถิ่น ต้องมีการจัดทำแผนงาน โครงการในการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร กำหนดบทบาทหน้าที่การมอบหมายงานให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ทั้งยังมีการกำหนดแผนการนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงานโดยผู้บริหาร มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ที่สำคัญการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตั้งแต่ขั้นเริ่มวางแผนไปจนถึงการประเมินผล และยังมีการประชุมผู้ปกครอง รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมากำหนดเป็นแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งส่งผลให้ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาญ จิตรปรีดา (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมุกดาหาร ซึ่งมีตัวแปรที่เป็นปัจจัยทางการบริหาร ดังนี้ ความรับผิดชอบของผู้ดูแลเด็ก การมอบหมายงาน การนิเทศ ติดตามของเจ้าหน้าที่

นโยบายทางการบริหาร ทศนคติต่องานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ความรู้เรื่อง การดำเนินงานพัฒนาเด็กปฐมวัย สภาพการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.148-0.327 ตามลำดับ ตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก โดยรวมมี 3 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรู้เรื่องการดำเนินงานพัฒนาเด็ก สภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)= 0.434 โดยพยากรณ์ประสิทธิผลได้ร้อยละ 18 และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัย ฉัตรชัย จันทะมาตย์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดเลย การศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก และ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01 จากปัจจัย 5 ด้าน มีตัวแปร 4 ด้าน อยู่ในสมการพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยระดับปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ปัจจัยปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กรตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งบอกถึง การบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ มีการพัฒนาคุณภาพเพิ่มมากขึ้น โดยครูผู้ดูแลเด็กมีการรับรู้และยอมรับว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ควรที่จะได้พัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ ให้มากขึ้นไปอีกจนถึงระดับมากที่สุด และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำปัจจัยทางการบริหารในด้านอื่น ๆ ไปพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอเมืองบึงกาฬ ต่อไป

1.2 ผลการวิจัยระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรที่กำหนดและสามารถจัดประสบการณ์ตามวัยได้อย่างเหมาะสม

1.3 ผลการวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ ในส่วนของปัจจัยทางการบริหาร โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้เห็นควรให้ผู้บริหารทุกระดับที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่น นำปัจจัยทางการบริหารทุกด้าน ทุกปัจจัยไปพัฒนาและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของ

ท้องถิ่น พร้อมทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงสุด รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้จะส่งผลไปถึงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาจศึกษาเพิ่มเติมถึงตัวแปรอื่นที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น จังหวัดอื่น หรือภาคอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). **มาตรฐานการศึกษา(ขั้นพัฒนา) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **คู่มือแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษานิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรุณา ภูมะลิ. (2557). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 8(1), 158-170.
- กานต์สุดา มาฆะศิริานนท์. (2557). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). **การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย**. กรุงเทพฯ: เบรนเบส บั๊คส์
- โกวิทย์ พวงงาม. (2555). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. ใน เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- คณพงศ์ ดาเลศ. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- จันทราณี สงวนนาม. (2559). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ฉัตรชัย จันทะมาตย์. (2560). **ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชวลิต สละ. (2556). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญ จิตรปรีดา. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชาญวุฒิ เจริญจำรูญ. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์.
- ฐานมาศ สมวรรณ. (2559). **การบริหารจัดการตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

- ณรัชชอร์ (ณัฐนรี) ศรีทอง. (2554). การบริหารงานพัฒนาชุมชนเชิงยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). พฤติกรรมองค์การ: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนศักดิ์ พรหมจันทร์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). อิทธิพลของลักษณะองค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 5(3), 334-341.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภา จันท์บัวลา. (2556). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2559). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: จิงค์ปียอนด์บุ๊คส์.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไทวณิชบุตร. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มลิวัลย์ พาศรี. (2559). ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์การปกครองส่วนและราชการ. กรุงเทพฯ: บัค พอยท์
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 5(20), 113-122.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ: นามมีบุคส์.
- รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). **แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
องค์การ ในแนวการศึกษาชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 11**.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วันชัย มีชาติ. (2557). **การบริหารองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาวี เผ่าเพ็ง. (2559). **การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด
อำเภอพานะชัย จังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- วิรัช นิการวรรณ. (2558). **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2558). **การบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2552). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- _____. (2558). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). **การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2553). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษรศิลป์.
- สรวิษฐ์ ลำเลียง. (2554). **การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการดำเนินงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560**. กรุงเทพฯ:
สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ. (2561). **ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบึงกาฬ**.
บึงกาฬ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น. (2560). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- สุชาติ สมสวนจิต. (2557). **การศึกษาปัญหาอุปสรรคและปัจจัยในการดำเนินงานศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา**. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). **การวัดผลการปฏิบัติงาน**. ใน เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
จัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรุณ รักธรรม. (2552). **การพัฒนาองค์กร แนวคิดและการประยุกต์ใช้ระบบสังคม**. กรุงเทพฯ: รัตนบุ๊คส์.
- เอนก วิลาสังข์. (2558). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Azeem, M. (2012). Determinants of school effectiveness: A study at punjab level. **International Journal of Humanities and Social Science**, 2(4), 242.
- Dessler, G. (1986). **Organization theory integrating structure and behavior**. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.
- Gareau & et al. (2009). **The relationship between school climate and school performance**. Retrived June 2, 2019, from <http://www.ed.sc.edu/scepc/Documents/EOC%20Climate/SCEPC%202010%20SCEPUR%20submission.pdf>
- Glickman, C. D. (2001). **Supervision of instruction: A developmental approach**. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Hightett, N. T. (1989). **School effectiveness and ineffective parent's principal's and superintendent's perspective**. Edmonton: Allyn and Bacon.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A Theoretical frame work and exploration of organizational effectiveness in school. **Educational Administration Quarterly**, 21(2), 121-12.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration: Theory Research and Practice**. 4th ed. New York: Harper Collins.
- _____. (2001). **Education administration: Theory research and practice**. 6th ed. New York: MxGraw-Hill.
- Kaiser, S. M. (2000). **Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning**. Ph.D. Disserttation, Louisiana State University, U.S.A.
- Kijai, J. (1987). **School effectiveness characteristics and school incentive reward**. Ph.D.dissertation, University of South Carolina, United States-South Carolina.
- Martin, L. (1483-1546). **The rise and growth of the reformation: In studies in medieval and modern German history**. London: Palgrave Macmillan.

- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row.
 cited by Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration: Theory Research and Practice**. 4th ed. New York: Harper Collins.
- Owens, R. G. (2001). **Organization behavior in education**. 7th ed. USA: Allyn and Bacon.
- Robinson, W. H. (1996). **Urban Entomology**. New York: Chapman and Hall.
- Smith, S. L. (2005). **Live it learn it: The academic club methodology for students with learning disabilities and ADHD**. Maryland: Paul H. Brookes.
- Steers, R. M. (1997). **Organization effectiveness: A behavioral view**. Santa Monica, California: Goodyear.
- Townsend, K. (1997). **Factors that contribute to school effectiveness research in education**. Heidhts, MA.: Allyn and Bacon.
- Wall, J. A. Jr., & Callister, R. R. (1995). Some lessons from Hawaiian mediation. **Negotiation Journal**, 11(1), 45-54.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบึงกาฬ

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 6 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใดๆ ทั้งสิ้น
กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและ
นำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถาม
ไว้ ณ โอกาสนี้

นายธีรภัทร แสงเจริญ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับสถานภาพส่วนตัวของท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30-40 ปี

() 41-50 ปี

() มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

3. ที่อยู่สถานที่ทำงาน

() เทศบาลเมืองบึงกาฬ

() เทศบาลตำบลโนนสว่าง

() เทศบาลตำบลหอค้า

() เทศบาลตำบลโคกก่อง

() เทศบาลตำบลไคสี

() เทศบาลตำบลหนองเล็ง

() องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์

() องค์การบริหารส่วนตำบลนาสวรรค์

() องค์การบริหารส่วนตำบลชัยพร

() องค์การบริหารส่วนตำบลค่านาดี

() องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งเปือย

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

() น้อยกว่า 5 ปี

() 6-10 ปี

() 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

ปัจจัยทางการบริหาร

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือตามความคิดเห็นของท่านว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับใด โดยระดับคะแนนต่างๆ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง การดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานต่างๆอย่างชัดเจน	/				

คำอธิบาย

จากข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายความว่า การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 2
ปัจจัยทางการบริหาร

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
	ปัจจัยโครงสร้างองค์กร					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กฎระเบียบข้อบังคับภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพและควบคุมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสายงานในบังคับบัญชาอย่างชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างสายงานอย่างชัดเจนและมอบหมายงานให้แก่บุคลากร ผู้ร่วมงานด้วยความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและกำหนดปฏิทินการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้อย่างชัดเจน					
	ปัจจัยภาวะผู้นำ					
7	ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างเหมาะสม					
8	ผู้บริหารจัดทำแผนงานในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
9	ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน					
10	ผู้บริหารนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
11	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
12	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี					
13	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
14	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกระทำการดำเนินการ					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
	ปัจจัยเทคโนโลยี					
15	ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
16	ผู้บริหารนำ สื่อ เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ๆ ที่ทันสมัย มาใช้ในการดำเนินงาน					
17	ผู้บริหารมีแผนการบำรุงและเก็บรักษาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ					
18	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ					
19	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ สื่อ เทคโนโลยี ใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง					
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการทำงานให้เกิดประโยชน์ สูงสุด					

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือของท่านที่ตรงกับระดับ

ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของท่าน เพียงข้อละ 1 ช่อง

ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานต่างๆอย่างชัดเจน	/				

คำอธิบาย

จากข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายความว่า การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อ	ประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
	ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระเบียบในการรับสมัครนักเรียนอย่างชัดเจน					
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำประชาคม แผนการจัดตั้ง/ย้าย/ยุบรวม เลิก ประกาศให้ชุมชนทราบและรายงานไปยังกรมฯ					
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์เหมาะสมตามพัฒนาการในวัยของนักเรียน					
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการจัดสรรตามรายการต่างๆ					
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนพัฒนาด้านต่างๆ โดยได้รับการเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น (เช่น แผนพัฒนาระยะ 4 ปี แผนปฏิบัติการงบประมาณ แผนจัดหาพัสดุ แผนการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง)					

ภาคผนวก ข
การหาคุณภาพเครื่องที่ใช้ในการวิจัย

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
สรุปความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน

ปัจจัยทางการบริหาร

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
ปัจจัยโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดสายงานบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้าง การจัดบุคคลตามความสามารถและความเหมาะสมของงาน และมีการควบคุมการปฏิบัติงาน						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กฎระเบียบข้อบังคับภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพและควบคุมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสายงานในบังคับบัญชาอย่างชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างสายงานอย่างชัดเจนและมอบหมายงานให้แก่บุคลากรผู้ร่วมงานด้วยความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและกำหนดปฏิทินการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
ปัจจัยภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารองค์กร การประชุมวางแผน การกำหนดบทบาทหน้าที่ มอบหมายงาน การนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา การประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						
7. ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารจัดทำแผนงานในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับการดำเนินการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
สรุปความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน

ประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกี่ยวกับ กฎระเบียบ หนังสือสั่งการ การจัดตั้ง การย้าย ยุบรวม การเลิก การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดประสบการณ์ การเบิกจ่ายงบประมาณ และการจัดทำแผนพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
15. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระเบียบในการรับสมัครนักเรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำประชาคม แผนการจัดตั้ง/ย้าย/ยุบรวม เลิกประกาศให้ชุมชนทราบและรายงานไปยังกรมฯ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์เหมาะสมตามพัฒนาการในวัยของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการจัดสรรตามรายการต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนพัฒนาด้านต่างๆ โดยได้รับการเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น (เช่น แผนพัฒนาระยะ 4 ปี แผนปฏิบัติการงบประมาณ แผนจัดหาพัสดุ แผนการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

ดร.โกสิฐ นันทินบัณฑิต	ผู้อำนวยการโรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์ วิทยาลัยครุนครปฐม ครุศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร การบริหารการศึกษา
นางสาวณัชชพรานีย์ ศรีปานนาค	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสนามแย้ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นางสาวนันทพัทธ์ อินเกต	ผู้อำนวยการกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลยางม่วง ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ – สกุล

1.1 ภาษาไทย นายธีรภัทร แสงเจริญ

1.2 ภาษาอังกฤษ Mr. Teeraphat Sangcharen

2. ที่อยู่ติดต่อได้

บ้านเลขที่	180	หมู่ที่	6	ตรอก/ซอย	-	ถนน	-
แขวง/ตำบล	นาสวรรค์	เขต/อำเภอ	เมืองบึงกาฬ	จังหวัด	บึงกาฬ		
รหัสไปรษณีย์	38000	โทรศัพท์	-	โทรสาร	-		
โทรศัพท์มือถือ	086 – 2402643	อีเมล	Poy1927@gmail.com				

3.วุฒิการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ คอมพิวเตอร์