



ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี



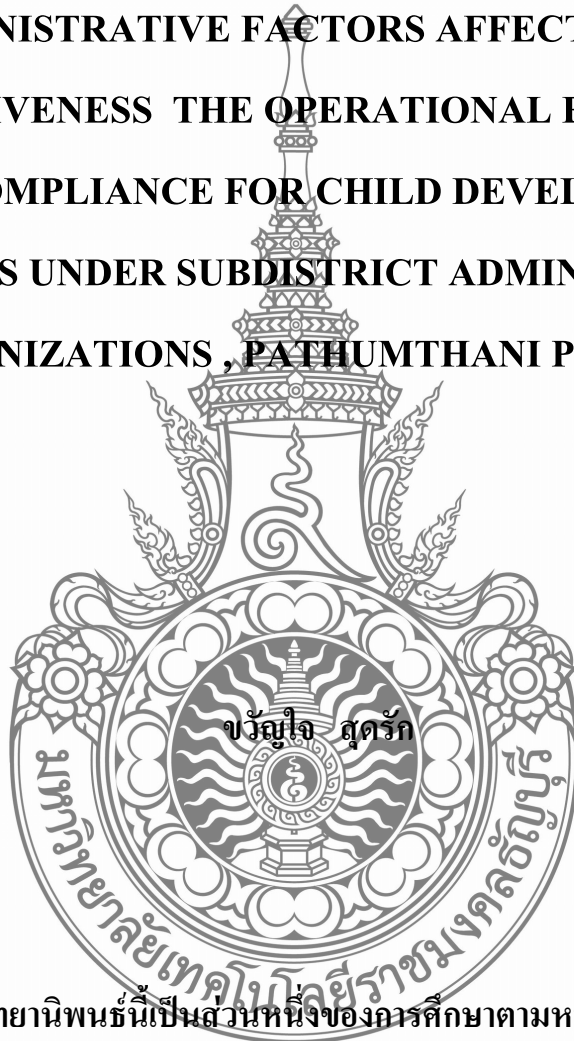
ขวัญใจ - ผู้ครึก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2553



ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE
EFFECTIVENESS THE OPERATIONAL EFFICIENCY
OF COMPLIANCE FOR CHILD DEVELOPMENT
CENTERS UNDER SUBDISTRICT ADMINISTRATION
ORGANIZATIONS , PATHUMTHANI PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2553

ลิขิตที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี



ขวัญใจ ตุครัก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2553
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE
EFFECTIVENESS THE OPERATIONAL EFFICIENCY
OF COMPLIANCE FOR CHILD DEVELOPMENT
CENTERS UNDER SUBDISTRICT ADMINISTRATION
ORGANIZATIONS , PATHUMTHANI PROVINCE**

KWANJAI SUDRAK

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN ADMINISTRATION EDUCATION TECHNOLOGY
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI**

ACADEMIC YEAR 2010

**COPYRIGHT OF RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY THANYABURI**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS
THE OPERATIONAL EFFICIENCY OF COMPLIANCE FOR CHILD
DEVELOPMENT CENTERS UNDER SUBDISTRICT
ADMINISTRATION ORGANIZATIONS, PATHUMTHANI
PROVINCE

ชื่อ-นามสกุล นางขวัญใจ สุครัก
สาขาวิชา/วิชาเอก ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ
ปีการศึกษา 2553

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญส่ง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. คำรณ สีระชนกุล)

กรรมการ

(ดร.ณรงค์ อินเียว)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
ชื่อ – นามสกุล	นางขวัญใจ สุครัก
สาขาวิชา / วิชาเอก	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 68 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ นายกองการบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ/หัวหน้าส่วนการศึกษา/นักวิชาการศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 281 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาจากกรทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา วิเคราะห์หาความเที่ยงโดยคำนวณ Cronbach's Alpha โดยรวมเท่ากับ 0.986 และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์

ผลการศึกษาพบว่า

1.ระดับของปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก ทั้ง 7 ด้าน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้าง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยการบริหารด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และปัจจัยการบริหารด้านรูปแบบการบริหาร ส่วนปัจจัยการบริหารด้านค่านิยมร่วม มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

2.ระดับของประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก ทั้ง 4 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านปรากฏ

ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร มีประสิทธิผลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลากรและการบริหาร ส่วนด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มีประสิทธิผลน้อยที่สุด

3.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านทักษะความรู้ ความสามารถ กับ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมกับ ด้านอาคารสถานที่ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน กับ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน

4.ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยปัจจัยการบริหารทั้ง 7 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านค่านิยมร่วม และด้านกลยุทธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ 0.908 แสดงว่าปัจจัยการบริหารด้าน ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านค่านิยมร่วม และด้านกลยุทธ์ สามารถทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 90.8

คำสำคัญ : ปัจจัยการบริหาร ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล

Thesis Title Administrative Factors Affecting the Effectiveness the operational efficiency of Compliance for Child Development Centers Under subdistrict Administration Organizations ,Pathumthani Province

Name - Surname Mrs. Kwunjai Sudrak.

Program/Major Subject Master of Education (Administration Education of Technology)

Thesis Advisor Assoc. Prof. Dr.Prasert Pinpathomrat

Academic Year 2010.

ABSTRACT

This research aims to explore 1) levels of administrative factors and operational efficiency for Child Development Centers Under subdistrict Administration Organizations ,Pathumthani Province 2) Relationship between administrative factors and operational efficiency of Child Development Centers Under subdistrict Administration Organizations ,Pathumthani Province 3) Administrative factors affecting the effectiveness the operational efficiency of Compliance for Child Development Centers Under subdistrict Administration Organizations in Pathumthani Province. The samples are 68 Child Development Centers Under subdistrict Administration Organizations ,Pathumthani Province. Contributors to the President of District Administration Organization ,Director of the Division of Education/ Head of the Education/ New visual education ,Teachers who care of 281 persons. Questionnaires are made and developed by researcher from related literature review. Cronbach's alpha is also applied to analyze accuracy of content at 0.986 meanwhile the data is analyzed by using a computer program.

The results indicate that

1. Overall image and detailed image of the administrative factors of Child Development Centers Under subdistrict Administration Organizations ,Pathumthani Province are at high level. The most structural factors, factors of executive skills, knowledge, capabilities and management factors and the management model self development, respectively. Management factors in the shared values is at lowest level.

2. The condition of level operational efficiency of Compliance for Child Development Centers Under subdistrict Administration Organizations ,Pathumthani is at high level. Once

considered, it was found that a high level on all sides appeared the same. The academic activities by course Most effective, followed by the staff and management and the building environmental and safety the least effective.

3. The relationship between the administrative factors and operational efficiency of Compliance for Child Development Centers Under subdistrict Administration Organizations ,Pathumthani. The opinion of the Chairman of District Administration Organization, Director of Education / Head of Education NGOs / visual education Teachers and caregivers has positive relationship with high significance at 0.01 level. However, Skills, knowledge has the most positive relationship with operational efficiency of Child Development Centers, followed by Skills, knowledge and The participation and support from the community has the relationship at highest level. followed by the shared values and The building. Nevertheless, System performance and The participation and support from the community have the relationship at lowest level.

4.The administrative factors affecting the effectiveness the operational efficiency of Compliance for Child Development Centers illustrates the three main factors including the Skills, knowledge the shared values and the strategy affecting being operational efficiency of Compliance for Child Development Centers with significance level at 0.01. The Skills, knowledge is at the highest level. R-square is 0.908 which can predict the condition of being operational efficiency of Compliance for Child Development Centers under subdistrict Administration Organizations ,Pathumthani at 90.8%

Keywords : administrative factors, operational efficiency of Compliance for Child Development Centers, subdistrict Administration Organizations

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง รองศาสตราจารย์ ดร. คำรณ สิริธรรณกุล และ ดร.ณรงค์ อินเียว ที่กรุณาให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ประเมินรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัยและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทบทวนวิจัย ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าตอบข้อซักถามอันเป็นผลให้งานวิจัยมีความชัดเจน ครบถ้วน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง และขอขอบคุณนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้ง 7 คน ที่ให้ความร่วมมืออดทนในการดำเนินกิจกรรมวิจัยร่วมกันจนได้ความสมบูรณ์ของงาน ขอขอบคุณบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัยทุกคนที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงระยะเวลาของการศึกษาและทำการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกเหนือจากนี้ขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มอบทุนสนับสนุนพัฒนาบุคลากรตลอดระยะเวลาในการศึกษาของผู้วิจัย

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ขวัญใจ สุครัก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ข้อตกลงเบื้องต้น	5
คำจำกัดความในการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
หลักสูตรของประถมศึกษา พุทธศักราช 2540	13
นโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ในปีการศึกษา 2544	14
การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	19
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล	21
ปัจจัยการบริหาร	23
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล	25
มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	31
องค์การบริหารส่วนตำบล	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	62
บทที่ 4 ผลการศึกษา	65
สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	66
ระดับของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี	68
ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี	85
ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี	88
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
สรุปผลการวิจัย	92
การอภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี	55
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี	56
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
4.1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านกลยุทธ์	69
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านโครงสร้าง	71
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านระบบการปฏิบัติงาน	73
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านบุคลากร	73
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ	74
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านรูปแบบการบริหาร	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัย การบริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี	76
5 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยการบริหารการ ดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี ใน 7 ด้าน	77
6.1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการดำเนินงานตาม มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านบุคลากรและ การบริหาร	78
6.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการดำเนินงานตาม มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	80
6.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการดำเนินงานตาม มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านวิชาการ กิจกรรมตามหลักสูตร	82
6.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการดำเนินงานตาม มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน	83
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยสรุป	85
8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยสรุป	87
10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี	88



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2 โครงการกระจายอำนาจการศึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ตามมติกรม.เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2542 และพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542)	20
3 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของรร.เดช จันทรศร ตัวแบบ ทางด้านการจัดการ	39



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปฐมวัยเป็นช่วงเวลาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลิกภาพของชีวิตมนุษย์ เพราะ 5 ปี แรกของชีวิต เป็นช่วงที่ร่างกายและสมองมีอัตราในการเจริญเติบโตสูงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับวัยอื่นเป็นช่วงอายุที่มี อัตราของการพัฒนาสูงสุดเป็นจังหวะทองของการวางรากฐาน การพัฒนาความที่เกี่ยวข้อ เด็กก็จะพัฒนา ได้เต็มตามศักยภาพ เติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544:1) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงเป็นภารกิจที่รัฐและ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญดังที่สะท้อนให้เห็นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) ซึ่งยึดหลัก “เศรษฐกิจพอเพียง” โดยวางรากฐานการพัฒนา ประเทศให้เข้มแข็ง ยั่งยืนสามารถพึ่งตนเองได้อย่างรู้เท่าทันโลก โดยการพัฒนาคุณภาพคน ปฏิรูป การศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ ปฏิรูประบบสุขภาพ สร้างระบบคุ้มครองความมั่นคงทางสังคมที่สร้าง หลักประกันแก่ทุกช่วงวัย ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (2545 – 2549) ข้อหนึ่งว่าต้อง พัฒนาคอนอย่างรอบด้านและสมดุล โดยตั้งเป้าหมายให้เด็กปฐมวัย อายุ 0-5 ปี ทุกคนได้รับการพัฒนาและ เตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนสู่ระบบการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ตั้งเห็นความสำคัญของเด็กปฐมวัย ได้พัฒนาหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2546 ที่เน้นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพภายใต้ บริบทสังคมวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้าง รากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (กรมวิชาการ. 2546)

ทิศทางของการจัดการศึกษาปฐมวัยของไทย ตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตลอดชีวิต ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ปฐมวัย โดยร่วมกันจัดทำนโยบายและแผนการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย (0-5 ปี 11 เดือน 29 วัน) ซึ่งเป็น

การศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อม สามารถจัดได้ในสถานศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ จัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน หรือศูนย์การเรียนรู้ การจัดการศึกษาปฐมวัยต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ท้องถิ่น และสถานศึกษาเอกชน สามารถจัดการศึกษาปฐมวัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543) นโยบายของรัฐบาลในปี พ.ศ. 2544 ให้ความสำคัญด้านครอบครัว เด็กเยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ โดยสนับสนุนให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในชุมชนและสถานประกอบการ เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเที่ยงธรรมในการบริหารจัดการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา ในปัจจุบันมีหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษาและการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยหลายแห่งหน่วยงาน เช่น กระทรวง ศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร องค์การเอกชน และกระทรวงกลาโหม ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันตามลักษณะของสถานศึกษาปฐมวัย โดยภารกิจหลักการจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือดูแลและส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านให้แก่เด็กทุกคน

ในหมวดที่ 5 มาตรา 41 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้ตราพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อบังคับใช้ ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 23 พฤศจิกายน 2542 ส่งผลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกระดับมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และมีการถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะที่ซ้ำซ้อน ระหว่างรัฐบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจที่กระทบถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภารกิจที่ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 4 ปี หลังจากพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บังคับใช้ตามมาตรา 30 (1) ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ในปีการศึกษา 2544 กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในระดับชั้นอนุบาล 3 ขวบ โดยให้โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไม่เปิดรับชั้นอนุบาล 3 ขวบ แต่ให้โรงเรียนทุกโรงเรียนถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาล 3 ขวบให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระยะแรกของการดำเนินการให้โรงเรียนให้ความร่วมมือกับท้องถิ่นในการจัดการศึกษาระดับอนุบาล 3 ขวบ โดยสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการและครูอัตราจ้าง หรือครูผู้สอนเดิมตามที่องค์การ

บริหารส่วนตำบลขอความช่วยเหลือ (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ ศษ 1103/1802, ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2543) กระทรวงมหาดไทยในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบในการกำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้ขอความร่วมมือไปยังองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้ดำเนินการรับถ่ายโอนภารกิจ การจัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาล 3 ขวบ (หนังสือ กระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0312.2/ว0605, ลงวันที่ 2 มีนาคม 2544)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 กำหนดให้สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนใน ปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท อาจจัดตั้งเป็นองค์การ บริหารส่วนตำบลได้โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา นับเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุด ซึ่งมีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่น ได้รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างดี และมีงบประมาณในการบริหาร กิจการของท้องถิ่นเอง โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา และสืบเนื่องจากการถ่าย โอนการจัดการศึกษาระดับอนุบาล 3 ขวบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาให้กับเด็ก ระดับอนุบาล 3 ขวบ ตามความพร้อมของแต่ละหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อไม่ให้เด็ก ขาดโอกาสในการเข้ารับการศึกษาพร้อมและเป็นภาระแก่ผู้ปกครองอีกทาง หนึ่ง อนึ่งในการรับถ่ายโอนภารกิจในการจัดการศึกษาระดับอนุบาล 3 ขวบ ก็ยังนับเป็นภารกิจใหม่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำความเข้าใจกับภารกิจนี้

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับผิดชอบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่าย โอนจากส่วนราชการต่างๆ และที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ดังนั้น มาตรฐานการ ดำเนินงาน การบริหาร และการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของแต่ละแห่งจึงมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้ง ในด้านโครงสร้าง อาคาร สถานที่ และกระบวนการจัดการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสม และได้จัดทำ มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อให้การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐาน และมีคุณภาพตามหลักวิชาการ 4 ด้าน คือ ด้าน

บุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและ กิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

ประชากรส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดปทุมธานีประกอบอาชีพในภาคอุตสาหกรรม อาทิ อุตสาหกรรมโรงงาน เกษตรกรรมและรับจ้างทั่วไป ผู้ปกครองเหล่านี้มีเวลาเอาใจใส่ดูแลลูกหลานได้ไม่ เต็มที่ องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีจึงมีแนวคิดที่จะนำเด็กในวัยอายุ 3-6 ปี ซึ่งเป็นวัยที่มี การพัฒนาทางด้านพื้นฐานของร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนมีการพัฒนา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และ วัฒนธรรม นอกจากนั้นยังเป็นการแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูบุตรหลาน โดย นำเด็กเข้ามาศึกษา อบรมเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะศึกษาในระดับประถมศึกษาและให้เด็กได้รับอาหาร ครบถ้วน พอเพียงกับความต้องการของ ร่างกายตามหลักโภชนาการ มีการรับรู้เรื่องของสังคมใหม่ นอกจากสังคมเฉพาะในครัวเรือนของตนเอง เนื่องจากเด็กจะได้พบเพื่อนใหม่ รู้จักการปรับตัวในการอยู่ ร่วมกัน รู้จักรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีพัฒนาการพร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับสูงขึ้นในระดับ ประถมศึกษาต่อไป การดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ขณะนี้มีศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก จำนวน 68 แห่ง เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นเอง ทำให้ประชาชน ได้รับประโยชน์ ซึ่งส่งผลต่อการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมในด้านอื่นๆ ของ ประชาชนที่มีต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลมากขึ้น ดังนั้นองค์กรบริหารส่วนตำบล จึงถือเป็นนโยบาย สำคัญที่จะสนับสนุนการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยให้กับบุตรของประชาชนในเขตพื้นที่ ให้ มีคุณภาพดียิ่งๆ ขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล และได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตาม มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ว่าดำเนินงานเป็นไปตาม มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้หรือไม่ และมีประสิทธิผลของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับการจัดทำแผนพัฒนา รวมถึง นำมาปรับปรุงแก้ไขศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ให้มีคุณภาพและเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป โดยนำการทฤษฎีปัจจัยทางการบริหารตามแบบจำลอง 7'S (McKinsey 7-S Framework) มาใช้ในการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
- 2.ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
- 3.ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานของการวิจัย

- 1.ปัจจัยการบริหาร ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการและด้านค่านิยมร่วมกัน อยู่ในระดับมาก
- 2.ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากรและการบริหาร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตรและด้านความร่วมมือ และสนับสนุนจากชุมชน อยู่ในระดับมาก
- 3.ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
- 4.ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ข้อตกลงเบื้องต้น

เป็นการศึกษาประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามกรอบแนวทางมาตรฐาน การดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

คำจำกัดความในการวิจัย

การจัดการศึกษาตามการถ่ายโอนภารกิจ หมายถึง การจัดการศึกษาระดับอนุบาล 3 ขวบ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้รับการถ่ายโอนภารกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากหน่วยงานอื่น

การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นเอง

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นให้มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หัวหน้าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารเป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล คือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานทีดูแลและให้การศึกษาศึกษาเด็กอายุระหว่าง 3-5 ปี และมีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งจากชุมชนแล้วนำเสนอองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีแต่งตั้งโดยให้มีจำนวนตามความเหมาะสม

ครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย / ผู้ช่วยครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ดูแลเตรียมความพร้อมพัฒนาเด็กแบบองค์รวม ซึ่งหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีเป็นผู้จัดจ้าง

ด้านกลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กร กำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงาน โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2-คนขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้-เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่-การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) หมายถึง ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง อาทิ ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ

ด้านบุคลากร (Staff) หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคล ในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ(Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบเช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะ ความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้นๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวาง

โครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

ด้านค่านิยมร่วม (Shared values) หมายถึง ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมามีภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากร กระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หมายถึง ผลการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ หมายถึง บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ได้แก่ นายกฯ และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนบุคลากร ซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาทิ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหารและผู้ทำความสะอาด เป็นต้น โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานให้การศึกษาและพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสม และเป็นไปตามต้องการของท้องถิ่น

ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และมาตรการป้องกันความปลอดภัยที่เหมาะสม

ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง การศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาไปพร้อมๆ กัน เด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล

ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน หมายถึง ชุมชนเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีส่วนช่วยผลักดัน หรือพัฒนาในด้านต่างๆ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ปัจจัยการบริหารของ 7'S ของ McKinsey 7-S Framework (ชูชัย ศรชานี,2544) สำหรับ ประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้นำแนวคิดมาจาก มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยมีประชากร ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ/หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ/นักวิชาการศึกษา

และผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 68 แห่ง รวมทั้งทั้งหมด จำนวน 434 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) นายก อบต. จำนวน 40 คน
- 2) ผอ.กองการศึกษาฯ/หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ/นักวิชาการศึกษา จำนวน 66 คน
- 3) ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 328 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษา/หัวหน้าส่วนการศึกษา/นักวิชาการศึกษา ศึกษาจากประชากรทั้งหมด และสุ่มตัวอย่างกลุ่มครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2545) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกระจายผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 281 คน ดังนี้

- 1) นายก อบต. จำนวน 40 คน
- 2) ผอ.การศึกษา/หัวหน้าส่วนการศึกษา/นักวิชาการศึกษา จำนวน 66 คน
- 3) ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 175 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร 7 ด้าน คือ

- 3.1.1 ด้านกลยุทธ์
- 3.1.2 ด้านโครงสร้าง
- 3.1.3 ด้านระบบการปฏิบัติงาน
- 3.1.4 ด้านบุคลากร
- 3.1.5 ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ
- 3.1.6 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ
- 3.1.7 ด้านค่านิยมร่วม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.2.1 ด้านบุคลากรและการบริหาร
- 3.2.2 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

3.2.3 ด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร

3.2.4 ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
3. ทราบถึงปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
4. นำผลการศึกษาเป็นแนวทางสำหรับการจัดทำแผนพัฒนา รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประโยชน์สูงสุดกับประชาชนต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

1.1 หลักสูตรก่อนการประถมศึกษา พุทธศักราช 2540

1.2 นโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ในปีการศึกษา 2544

1.3 การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

1.4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบล

2. ปัจจัยการบริหาร

2.1 กลยุทธ์ (Strategy)

2.2 โครงสร้าง (Structure)

2.3 ระบบการปฏิบัติงาน (System)

2.4 บุคลากร (Staff)

2.5 ทักษะความรู้ความสามารถ (Skill)

2.6 รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)

2.7 ค่านิยมร่วม (Shared values)

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

4. มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1 ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ

4.2 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

4.3 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

4.4 ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน

5. องค์กรบริหารส่วนตำบล

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

1.1 หลักสูตรของประถมศึกษา พุทธศักราช 2540

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำหลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540 เพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดการศึกษาแก่เด็กระดับก่อนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกับทุกหน่วยงาน โดยมีสาระสำคัญในเรื่องหลักสูตรก่อนระดับประถมศึกษาอายุ 1-3 ปี ดังนี้

1) หลักการ เป็นการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กอายุ 1-3 ปี ทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิเศษ โดยจัดในลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ที่ส่งเสริมพัฒนาเด็กรอบด้าน ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้เด็กแต่ละคนได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถตามลำดับขั้นของการพัฒนาต่างๆ อย่างสมบูรณ์ เต็มตามศักยภาพ โดยประสานความร่วมมือกับพ่อแม่ผู้ปกครอง

2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์อายุ 1-3 ปี

- มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ เจริญเติบโตตามวัย มีพฤติกรรมอนามัย ที่เหมาะสม
- มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีความสุขและความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและอื่น
- ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
- เล่นและทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข
- มีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสมตามวัย
- มีความสนใจต่อการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัว

3) คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 2-3 ปี

- พัฒนาด้านร่างกาย
- เดินขึ้นลงบันไดได้เอง แต่ต้องวางขาทั้ง 2 ข้าง บนขั้นบันไดได้เขาก่อน
- วิ่งได้แต่ไม่สามารถหยุดได้ทันที
- หยิบของชิ้นเล็กๆ ได้แต่หลุดมือง่าย
- หมุนลูกบิดเปิดประตูได้

4) พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ และสังคม

- กลัวตามสิ่งที่ผู้ใหญ่กลัว
- มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ถ้ามีคนแสดงการยอมรับหรือชมเชย
- ฝึกการเข้าห้องน้ำได้
- พยายามช่วยเหลือตนเองในการแต่งตัว
- มีความเป็นตัวของตัวเอง
- ชอบจ้องสำรวจคนอื่น

5) พัฒนาการด้านสติปัญญา

- มีความสนใจนานเกี่ยวกับของบางอย่าง

-เรียนรู้สิ่งต่างๆ โดยการเรียนแบบผู้ใกล้ชิดหรือเด็กอื่น

-ชอบหนังสือภาพ ชอบฟังบทกลอนนิทาน

สนใจค้นคว้าสำรวจสิ่งต่างๆ

-เริ่มประโยคคำถาม “อะไร”

-ขีดเขียนเส้นต่างๆ แต่ไม่ชัดเจน (กระทรวงศึกษาธิการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ,2540)

1.2 นโยบายแนวทางการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ปีการศึกษา 2544

1) นโยบายการจัดอนุบาล 3 ขวบ ปีงบประมาณ 2544 ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (หนังสือสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองพิษณุโลก ที่ ศธ. 1141.01/127 ลงวันที่ 18 มกราคม 2544) ได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ประจำปีงบประมาณ 2544 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสาระสำคัญดังนี้

ปี พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายปฏิรูปการศึกษาทุกคนระดับและกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงดำเนินการเพื่อขยายการรับเด็กอนุบาล 3 ขวบ ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่ประกอบกับนโยบาย ความแผนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ได้กำหนดว่าครอบครัวและชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถดูแลเด็กปฐมวัยได้ รัฐควรมอบความรับผิดชอบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน เอกชน และผู้ประกอบการ ดังนั้นรัฐจึงมุ่งดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมเฉพาะระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงดำเนินการถ่ายโอนการจัดอนุบาล 3 ขวบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับไปดำเนินการภายในปีการศึกษา 2544 เพื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้มีประสบการณ์การจัดการศึกษาระดับนี้ ก่อนที่จะถ่ายโอนการจัดอนุบาล 4 – 5 ปี ต่อไป

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ลดภาระการจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยโดยถ่ายโอนการจัดอนุบาล 3 ขวบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีการศึกษา 2544

เป้าหมาย

1.ปีการศึกษา 2544 ทุกโรงเรียนไม่จัดอนุบาล 3 ขวบ

2.สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สนับสนุนด้านวิชาการและมาตรฐานคุณภาพ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการจัดอนุบาล 3 ขวบ

แนวทางการดำเนินงาน

1.สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สั่งการให้สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดดำเนินการตามนโยบายเป้าหมาย การจัดอนุบาล 3 ขวบ

2.สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ประสานกับกระทรวงมหาดไทย เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการจัดอนุบาล 3 ขวบ ของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินการจัดอนุบาล 3 ขวบ ได้แก่ ค่าอาหารเสริม (นม) ค่าอาหารกลางวัน และค่าวัสดุการศึกษา (รายหัว) ในปีงบประมาณ 2544

4.สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้การสนับสนุนด้านวิชาการ

5.สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้การสนับสนุนอาคารสถานที่และครุภัณฑ์ หรือครูผู้สอนเดิมในระยะแรกของการดำเนินการ

6.ติดตามผลและประเมินผลทุกระดับ

2) แนวทางการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ในปีการศึกษา 2544 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย (หนังสือกรมการปกครอง ที่ มท 0312.2/ว2869 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2543) ได้ดำเนินการตามแนวทางการขยายโอกาสการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ โดยได้จัดทำแนวทางการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ในปีการศึกษา 2544 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาอยู่แล้วและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถจัดการศึกษาได้โดยไม่ต้องใช้อาคารสถานที่หรือบุคลากรเดิมของโรงเรียนดำเนินการดังนี้

2.1.1องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในพื้นที่จัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ในปีการศึกษา 2543 จัดทำโครงการขยายโอกาสการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ระบุแนวทางการดำเนินการการใช้ / หรือไม่ใช้อาคารสถานที่หรือบุคลากรของโรงเรียนเดิมและระบุที่มาของงบประมาณให้ชัดเจน เพื่อเสนอสภาพให้เห็นชอบการดำเนินการ

2.1.2ดำเนินการจัดตั้ง โดยออกประกาศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศรับสมัครเด็ก 3 ขวบ เข้าเรียน พร้อมแจ้งใบสมัครซึ่งกำหนดวัน เวลาและสถานที่รับสมัคร ยกเว้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาอยู่แล้วและสามารถรับเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนเทศบาลได้ไม่จำเป็นต้องจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.1.3จัดเตรียมสถานที่และจัดหาบุคลากรผู้สอนประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2544 (ปีการศึกษา 2544) ภายใต้อัตราค่าตอบแทนนักเรียน 20-25 ต่อ 1 ห้องเรียน และนักเรียน 50 คนต่อผู้ดูแล 3 คน และประสานงานแจ้งจำนวนนักเรียนให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุ

การศึกษา (รายหัว) ค่าอาหารกลางวัน และค่าอาหารเสริม (นม) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดซื้อตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติของสำนักงบประมาณ ตามหนังสือ ที่ นร 0409/ว2 ลง วันที่ 3 ตุลาคม 2543

อย่างไรก็ตามในปีงบประมาณ 2543 กรมการปกครองจะตั้งงบประมาณสนับสนุน ค่าตอบแทนผู้ดูแลเด็กเล็กให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนอกเหนือจากค่าวัสดุการศึกษา (รายหัว) ค่าอาหารกลางวันและค่าอาหารเสริม (นม) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังคงต้องตั้งงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางส่วนสนับสนุนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก

2.2) ตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2544 นอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้อง ดำเนินการจัดซื้อตามโครงการถ่ายโอนกิจกรรมฯ จัดซื้อวัสดุการศึกษา (รายหัว) สำหรับนักเรียนก่อน ประถมศึกษา โครงการถ่ายโอนอาหารกลางวัน และ โครงการถ่ายโอนอาหารเสริม (นม) แล้วองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องบริหารจัดการให้เด็ก 3 ขวบ ในความรับผิดชอบได้รับประโยชน์อย่าง ทัวถึงและมีคุณภาพส่วนท้องถิ่นจะต้องบริหารจัดการให้เด็ก 3 ขวบ ในความรับผิดชอบได้รับ ประโยชน์อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2.2.1 การจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ให้เป็นไปตามหลักสูตรก่อน ประถมศึกษาของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ

2.2.2 ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจัดเก็บ ค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตามความเหมาะสม โดยไม่ทำให้ผู้ปกครองเดือดร้อนการจัดเก็บ ค่าใช้จ่ายให้อนุโลมถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบำรุงการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา พ.ศ. 2530 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2533

2.2.3 กรมการปกครองจะต้องจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก 3 ขวบ ในปีงบประมาณ 2545 ฉะนั้นเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2544 แล้ว ให้รายงานผลการดำเนินงาน จำนวนนักเรียน ห้องเรียนผู้ดูแล (ครูอัตราจ้าง) ตลอดจนปัญหาและ อุปสรรคที่เกิดขึ้นไปยังสำนักบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ กรมการปกครอง ภายในวันที่ 15 มิถุนายน 2544 เพื่อให้สามารถจัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนในภาคเรียนที่ 2 (ปีงบประมาณ 2545) ได้ทันตาม ความจำเป็น

2.3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่เคยจัดการศึกษา และต้องใช้อาคารสถานที่หรือ บุคลากรเดิมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดำเนินการดังนี้

2.3.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ ในพื้นที่การศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ในปีการศึกษา 2543 จัดทำโครงการถ่ายโอน การจัดการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ระบุแนวทางการดำเนินการ การใช้อาคารสถานที่และบุคลากร

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติรวมทั้งที่มาของงบประมาณให้ชัดเจนเพื่อเสนอสภาให้ความเห็นชอบการดำเนินการ

2.3.2 ประสานกับโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติปีการศึกษา 2543 จัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ เพื่อขอใช้สถานที่จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในโรงเรียน และใช้บุคลากรเดิมของโรงเรียนในการจัดการศึกษา ในระยะแรกให้จัดทำบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ออกประกาศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบและประกาศรับสมัครเด็ก 3 ขวบ เข้าเรียน พร้อมแจกใบสมัครเข้าเรียน ซึ่งกำหนดวัน เวลา และสถานที่รับสมัครไว้ด้วย

2.3.3 จัดตั้งคณะกรรมการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนกลุ่มองค์กรประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษา กำกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และจัดการศึกษาด้านอื่นๆ ภายใต้ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสานงานแจ้งจำนวนเด็กอนุบาล 3 ขวบ ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุการศึกษา (รายหัว) ค่าอาหารกลางวันและค่าอาหารเสริม (นม) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดซื้อ ตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติของสำนักงบประมาณ ตามหนังสือที่ นร 0409/ว2 ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2543

-ตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2544 นอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดซื้อตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติของสำนักงบประมาณแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องบริหารจัดการให้เด็ก 3 ขวบ ในความรับผิดชอบได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

- การจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับเด็ก 3 ขวบ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นตามข้อ 2.3.3 กำหนดนโยบายและควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมและบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติด้วย

-ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจัดเก็บค่าใช้จ่ายในการบริการดูแลเด็กตามความเหมาะสมโดยไม่ทำให้ผู้ปกครองเดือดร้อนและอนุโลมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินบำรุงการศึกษาในสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา พ.ศ. 2530 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2533

-เนื่องจากกรมการปกครองจะต้องจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก 3 ขวบ ในปีงบประมาณ 2545 ฉะนั้นเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2544

แล้วให้รายงานผลการดำเนินงานจำนวนนักเรียน ห้องเรียน ผู้ดูแล (ครูอัตราจ้าง) ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นไปยังสำนักงานบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง ภายในวันที่ 15 มิถุนายน 2544 เพื่อให้สามารถจัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนในภาคเรียนที่ 2 (ปีงบประมาณ 2545) ได้ทันตามความจำเป็น (หนังสือกรมการปกครอง ที่ มท 0312./ว2594 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2544)

3) แนวทางการดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 กำหนดให้การศึกษาปฐมวัยสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฯลฯ การพัฒนาเด็กจึงเป็นกิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญในการจัดบริการสำหรับเด็กปฐมวัย (อายุ 0-5 ปี) ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือเป็นแนวทางปฏิบัติดังนี้

3.1 การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการส่งเสริมชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมตามพัฒนาการของเด็กในลักษณะการเลี้ยงดูแก่เด็กอายุ 0-3 ปี เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อย่างเหมาะสมตามวัย

3.2 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- 1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มเด็กด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจได้รับการดูแลที่ถูกต้อง สุกลักษณะและได้รับการฝึกฝนพัฒนาความเหมาะสมกับวัย
- 2) เพื่อพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาอย่างถูกต้อง เหมาะสมตามหลักวิชาการและขยายผลการพัฒนาไปสู่ครอบครัว และชุมชน
- 3) เพื่อกระตุ้นชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพความพร้อมก่อนเข้าเรียนของเด็ก ตลอดจนส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นรากฐานการพัฒนาเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกวิธี
- 4) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ทุกระดับและประชาชนให้สามารถร่วมกันวางแผนและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้
- 5) เพื่อแบ่งเบาการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองที่มีรายได้น้อย ให้สามารถออกไปประกอบอาชีพได้รับความเสมอภาคในการประกอบอาชีพและได้รับความเสมอภาคในด้านการศึกษา

3.3 การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถดำเนินการได้ 3 แบบ คือ

- 1) รับโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากหน่วยงานของกรมพัฒนาชุมชน โดยยังให้ชุมชนเป็นผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่กำกับดูแลคุณภาพ และสนับสนุนงบประมาณ ตลอดจนร่วมเป็นกรรมการในคณะบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

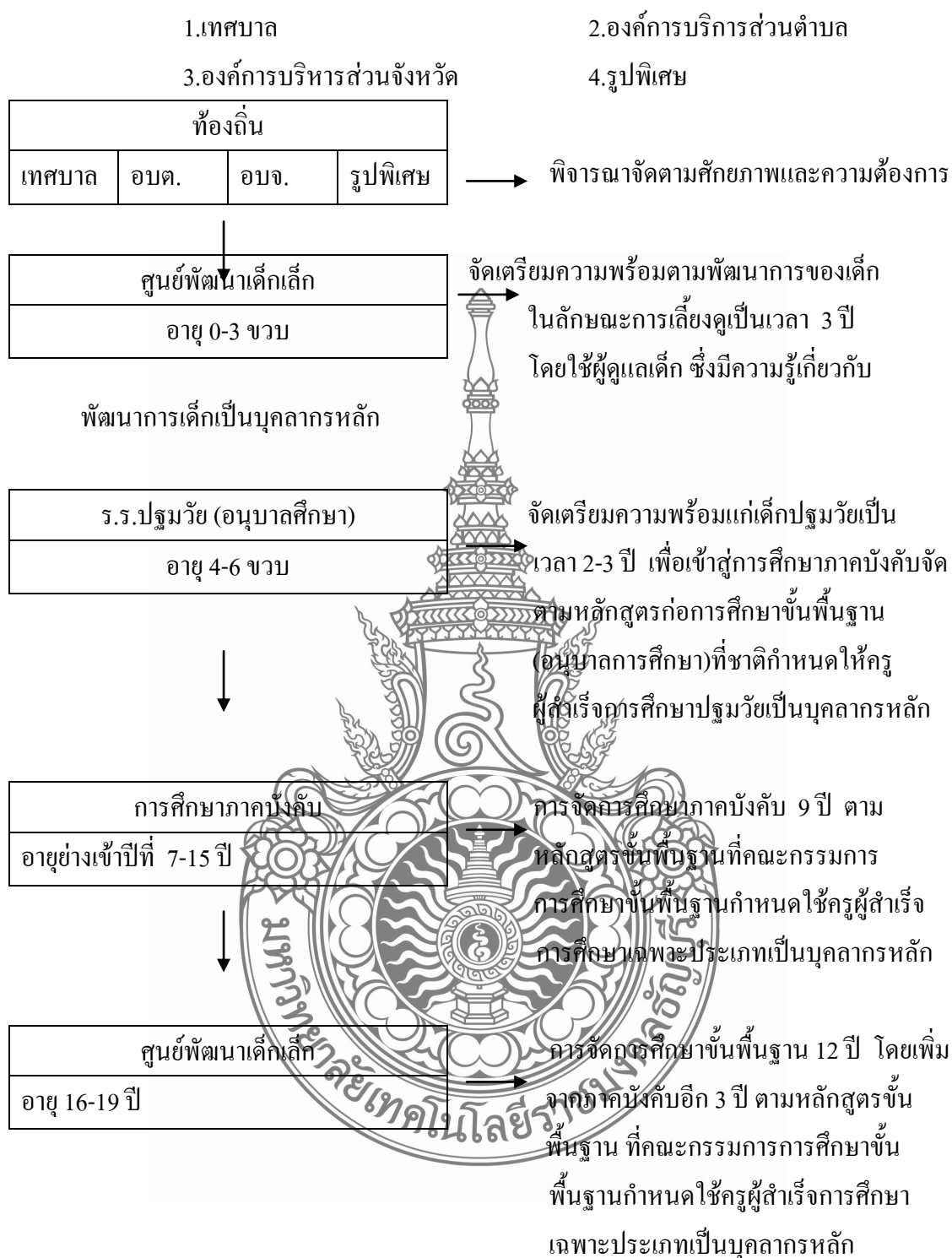
2)องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นใหม่และใช้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานศูนย์ทุกอย่างแต่อาจมีข้อเสียบ้างในระยะยาวในเรื่องกรอบอัตรากำลัง

3)องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยสนับสนุนให้ชุมชนเข้าบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเอง โดยอาจสนับสนุนจัดตั้งกลุ่มสตรีและให้กลุ่มสตรีเป็นผู้ดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การสนับสนุนและกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนการปฏิบัติการกระจายอำนาจด้านการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งภารกิจที่สำคัญที่รัฐต้องจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 และมาตรา 81 โดยกำหนดให้มีการถ่ายโอนเฉพาะการจัดการศึกษาระดับก่อนปฐมวัยครบนักเรียนระดับก่อนปฐมวัยในปีการศึกษา 2544 ได้มีผลบังคับใช้แล้วจะเห็นได้ว่านโยบายกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา ตามรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติต่างๆ ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้





ภาพที่ 2 โครงการกระจายอำนาจการศึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาปฐมวัย และการศึกษาระดับพื้นฐาน(ตามมติ ครม.เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2542 และพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542)

1.4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประวัติความเป็นมา

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ได้เริ่มการพัฒนาเด็กมาตั้งแต่ พ.ศ.2510 โดยสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นในหมู่บ้าน ตำบล ตามความต้องการและขีดความสามารถของประชาชน เพื่อรับเด็กเล็กในชนบทอายุระหว่าง 3-6 ปี เข้ารับการอบรมเลี้ยงดูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และให้อยู่ในความรับผิดชอบควบคุมดูแลของคณะกรรมการพัฒนาเด็ก คณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการกลางหมู่บ้าน คณะกรรมการสภาตำบล และคณะกรรมการอื่นๆ ซึ่งช่วยเหลือสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการอบรมเลี้ยงดูเด็ก การดำเนินงานได้ยึดหลักความต้องการ และความพร้อมของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก กรมการพัฒนาชุมชนจะให้การสนับสนุนในด้านวิชาการ และงบประมาณในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน รวมทั้งการฝึกอบรมผู้ดูแลเด็กและคณะกรรมการพัฒนาเด็ก เพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมการพัฒนาชุมชน. 2541 : 2-3) แต่เนื่องจากปัจจุบันภายหลังจากที่ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ.2537 และรัฐบาลได้มีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการบริหารงานสู่ท้องถิ่น รวมทั้งปฏิรูประบบราชการให้มีขนาดเล็กลง โดยถ่ายโอนงานบางส่วนให้ภูมิภาคและท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินงาน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 16 (9) ระบุให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาและตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรา 67 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ

ดังนั้น กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้มีนโยบายที่จะกระจายกิจกรรมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพและความพร้อมได้มีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามกำลังและขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชน (2541:10) ได้กำหนดหลักการและวัตถุประสงค์ ดังนี้

หลักการและวัตถุประสงค์

1) เพื่อสนับสนุนแนวความคิดในการกระจายอำนาจ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนา

2) เพื่อส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 67 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ

3) เพื่อพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีขีดความสามารถกว้างขวางครอบคลุมในทุกกิจกรรม และเรียนรู้หลักการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชนในทุกๆ ด้าน

4) เพื่อส่งเสริมและปูพื้นฐานให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย (Pro School) ตามแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

แนวทางในการดำเนินงานการถ่ายโอน

1) ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีศักยภาพด้านงบประมาณจัดทำหนังสือถึงสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ แจ้งความประสงค์ว่าจะรับโอนงานบางส่วน หรือทั้งหมดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาดำเนินการ โดยจัดตั้งงบประมาณลงในข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับค่าใช้จ่ายในกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น การปรับปรุงตัวอาคารและสิ่งแวดล้อม การจัดหาครุภัณฑ์และวัสดุ ค่าตอบแทนผู้ดูแลเด็ก อาหารกลางวัน อาหารเสริม(นม) วัสดุการเรียนการสอน เป็นต้น

2) บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยดำเนินการดังนี้

2.1) จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็ก (กพด.) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาเด็กขึ้นมา 1 ชุด ประกอบด้วย ประธาน รองประธาน แลขานุการ เภรัญญิก ปฏิคม และกรรมการ รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 5 คน เมื่อได้รายชื่อแล้วจึงจัดทำเป็นคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วรายงานให้อำเภอทราบ คณะกรรมการพัฒนาเด็กจะมีวาระการปฏิบัติงาน 2 ปี มีหน้าที่บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กเล็กทั้งในและนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2) คัดเลือกผู้ดูแลเด็ก โดยกำหนดเงื่อนไข คุณสมบัติ ค่าตอบแทน และการทำสัญญา เป็นต้น

2.3) กำหนดระเบียบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น การรับเด็ก อายุเด็ก และค่าบำรุง เป็นต้น

3) เมื่อสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอได้รับเรื่องให้ตรวจสอบ ความถูกต้อง/ข้อเท็จจริงแล้ว รายงานจังหวัด ตรวจสอบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีศักยภาพและความตั้งใจที่จะดำเนินการจริงหรือไม่ ใช้งบประมาณจากแหล่งใดในการก่อสร้าง และตรวจสอบข้อเท็จจริงในกรณีที่ดิน ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นตั้งอยู่ว่าเป็นของใครมีการทำหลักฐานยกให้/ให้สิทธิหรือไม่มีเงื่อนไขในสัญญาอย่างไร

4) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตรวจสอบรายละเอียด ตามที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแจ้ง แล้วพิจารณานำความเสนอให้กรมการพัฒนาชุมชนพิจารณา

5) ในหลักการกรมการพัฒนาชุมชนจะให้ความเห็นชอบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมในกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และพร้อมที่จะโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นๆ ให้องค์การ

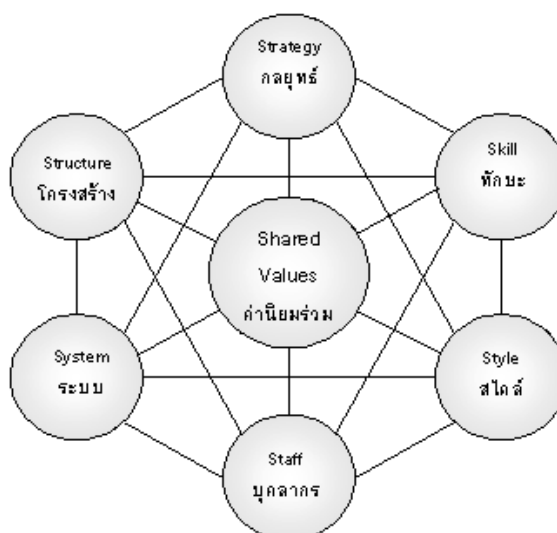
บริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน ในกรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นสร้างด้วยงบประมาณของกรมพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สาธารณะ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบอยู่แล้ว แต่ถ้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นสร้างด้วยงบประมาณอื่นๆ บนที่ดินที่มีเจ้าของ กรมพัฒนาชุมชนจะให้ความเห็นชอบแก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เมื่อเจ้าของอาคารและที่ดินนั้นๆ ยินยอมให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการได้ อย่างไรก็ตามกรมการพัฒนาชุมชนไม่อนุญาตให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้อาคารและพื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่ใช่การพัฒนาเด็ก

2. ปัจจัยการบริหาร

เทคนิคการบริหารสมัยใหม่ หมายถึง เครื่องมือทางการบริหาร ที่มีวิธีการดำเนินงานทางการบริหารที่แตกต่างกัน เพื่อมุ่งหมายที่จะให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ทั้งต่อระบบงานต่างๆ หรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กร (ชูชัย ศรีขานี, 2544 : 1) แบบจำลองของแมคคินซี ซึ่งเป็นเทคนิคการบริหารที่เชื่อว่าจะใช้ในการบริหารประสบผลสำเร็จ

แนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7s Framework)

กล่าวถึงหนังสือขายดีที่สุดที่เผยแพร่ในปี ค.ศ. 1980 คือหนังสือ In search of Excellence โดย ดร. โทมัส เจ. เพเตอร์ส และ โรเบิร์ต เอช. วอเตอร์แมน ซึ่งเผยแพร่ผลการวิจัยการเทียบเคียงข้อมูลของบริษัทชั้นนำกว่า 60 บริษัทด้วยเกณฑ์การประเมินเดียวกัน ซึ่งปรากฏผลว่ามีบริษัทเพียงจำนวนหนึ่งที่ได้ชื่อว่าเป็นบริษัทชั้นเลิศ (Excellence companies) ซึ่งมีความโดดเด่นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในด้านนวัตกรรม และการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยกรอบแนวคิดพื้นฐานที่นำมาใช้ในการคัดสรรบริษัทต่างๆ นั้น เรียกว่า McKinsey 7-S Framework ซึ่งกรอบแนวคิดประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์การ โดยในระยะต่อมาได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และในปัจจุบันได้มีการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์องค์การในส่วนของ SWOT ในด้านของปัจจัยภาพในว่าองค์การนั้นๆ มีจุดแข็งและจุดอ่อนในปัจจัยทั้ง 7 อย่างไร แผนภาพข้างล่างนี้เป็น Model ของ McKinsey 7-S Framework ซึ่งจะเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่างๆ ดังนี้



2.1 กลยุทธ์ (Strategy)

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กร กำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

2.2 โครงสร้าง (Structure)

คือโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่การจ้องค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2.3 ระบบการปฏิบัติงาน (System)

ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง อาทิ ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ

2.4 บุคลากร (Staff)

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

2.5 ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)

ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบเช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้อง

อยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะ ความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้นๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์การคงต้องมุ่งเน้นใน ทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

2.6 รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)

แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือ ล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการ เชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจริยบรรณให้เกิดขึ้น

2.7 ค่านิยมร่วม (Shared values)

ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของ ระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญา เพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวัน ขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตาม ค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ในการประเมินสมรรถนะขององค์กรถือว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความยั่งยืน ในการพัฒนา เนื่องจากจะทำให้เราได้รู้สภาพความเป็นจริงว่าองค์กรของเรามีสมรรถนะอย่างไร อาจ เปรียบได้กับการตรวจร่างกายของคนเพื่อที่จะทราบถึงความแข็งแรงและสมบูรณ์และค้นหาโรคภัย ต่างๆ ในกรณีองค์กรก็เช่นเดียวกัน การค้นพบโรคก่อนก็เปรียบการค้นพบโรคที่จำเป็นต้องได้รับการ เยียวรักษาให้หายหรือทุเลาลงไปเพื่อพร้อมที่จะดำรงอยู่อย่างมั่นคงและสามารถไปสู่เป้าหมายที่ฝัน ไปได้ด้วยตัวเอง

3. แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ความหมาย

Zammuto (1982 : 209) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กร ในสถานะที่เป็นระบบสังคมหนึ่งในการดำเนินการได้ผลตามวัตถุประสงค์ โดยไม่ก่อให้เกิดผล เสียหายต่อวิธีการและทรัพยากรองค์กร ตลอดจนไม่สร้างความเครียดหรือความไม่สมควรแก่สมาชิก

Peter Drucker (วิโรจน์ สารัตนะ, 2543 : 3) ได้กล่าวถึง ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพผลไว้ว่า ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากร ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กรได้ดี (Doing thing right) ส่วนความมีประสิทธิภาพผล (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดจุดหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสมอย่างถูกต้องทิศทาง และทำให้บรรลุผลได้ (Doing the right thing)

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2540 : 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 1) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง สมรรถภาพที่สามารถทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จได้โดยปราศจากการสิ้นเปลือง ประสิทธิภาพผล (Effective) หมายถึง การทำงานที่ให้ผล โดยสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

แนวความคิดของ ยัชแมน (Yuchtman) และ ซีชอร์ (Seashore)

ยัชแมน และซีชอร์ (Yuchtman and Seashore 1967 อ้างในสิรินทร์ญาภา จันทพิรกิจ, 2546: 24) ใช้แนวความคิด เรื่องระบบเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร โดยมีความคิดพื้นฐานว่า การให้ความหมายของประสิทธิผลจะต้องกระทำด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมในรูปของระบบเปิด (Open System Model) เช่นเดียวกับที่แคทซ์ (Kahn) และ คาน (Kahn) เคยใช้โดยศึกษาความสัมพันธ์ขององค์กรกับสภาพแวดล้อมในรูปของกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้ออกมาอันผลิตผล ซึ่งมีเป้าหมายของการกระทำดังกล่าวอยู่ที่ทรัพยากรอันหายากและมีคุณค่า ดังนั้น ยัชแมน (Yuchtman) และ ซีชอร์ (Seashore) จึงให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรในแง่ของตำแหน่งการต่อรองขององค์กร ซึ่งหมายถึง ความสามารถขององค์กรในการได้มาซึ่งทรัพยากรซึ่งหายากและมีค่าจากสภาพแวดล้อมอีกในหนึ่งก็คือ ประเมินความสามารถขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบ การได้มาซึ่งทรัพยากร ดังนั้น ยัชแมน (Yuchtman) และซีชอร์ (Seashore) จึงไม่ให้ความสำคัญแก่เป้าหมายขององค์กรในการวัดประสิทธิผลขององค์กรเพราะเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรที่สร้างขึ้นมาก็เพื่อเป็นหนทางหรือกลยุทธ์ ในการที่จะปรับสภาพองค์กรให้อยู่ในตำแหน่งที่ต่อรองกับสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้นนั่นเอง เป้าหมายจึงไม่ใช่เกณฑ์ที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ ดังนั้น การที่จะวัดประสิทธิผลขององค์กรได้ชัดเจนตามแนวความคิดของยัชแมน (Yuchtman) และซีชอร์ (Seashore) จึงต้องให้การวัดเปรียบเทียบระหว่างองค์กรในรูปของการแข่งขันว่าองค์กรใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่าองค์กรนั้นก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากกว่าอีกองค์กรหนึ่ง การประเมินเปรียบเทียบประสิทธิผลจะทำได้ชัดเจนที่สุด

ในกรณีที่ต้องการถูกประเมินแข่งขันหรือแก่งแย่งกันโดยตรงเพื่อทรัพยากรอย่างเดียวกัน โดยองค์การที่ถูกนำมาวัดผลเปรียบเทียบกับระหว่างองค์การที่มีกิจกรรมไม่เหมือนกัน หรือองค์การที่ไม่อยู่ในภาวะที่มีการ แข่งขันเพื่อแย่งชิงทรัพยากรอย่างเดียวกัน อย่างไรก็ตามหากจะนำแนวความคิดของยัชแมน (Yuchtman) และ ซีซอร์ (Seashore) ไปใช้เป็นแนวทางในการวัดเปรียบเทียบขององค์การที่มีกิจกรรมเหมือนกันและแข่งขันกันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรอย่างเดียวกัน ก็ควรพิจารณาเกณฑ์ที่จะใช้วัดความแตกต่างในด้านทรัพยากร ซึ่งเสนอไว้ดังนี้

1. ความแลกเปลี่ยนได้ง่ายของทรัพยากร
2. เสถียรภาพ
3. ความเหมาะสม
4. ความเป็นสากล
5. ทรัพยากรทดแทน

แนวความคิดของไพร์ส (Price)

ไพร์ส (Price 1968 : 165 อ้างถึงในสิริบริษัทยาภิวัตน์ พิศัย 2546 : 23) ได้ทำการสำรวจการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์การที่ได้รับการตีพิมพ์มาแล้วจำนวน 50 เรื่อง แนวความคิดของไพร์ส (Price) เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การถูกจำกัดอยู่เพียงว่าเป็นความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมายเท่านั้น การศึกษาวิจัยต่างๆ ที่ไพร์ส (Price) ทำการสำรวจนั้นครอบคลุมองค์การเกือบทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจ โรงพยาบาล และหน่วยงานของรัฐต่างๆ ทั้งนี้ ไพร์ส (Price) มุ่งที่จะเสนอเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การ จากกรณีวิเคราะห์ดังกล่าว ไพร์ส (Price) ก็พบสิ่งที่เรียกว่า “ตัวแปรแทรกซ้อน” ซึ่งมีผลกระทบที่สำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและการแบ่งส่วนงาน การติดต่อสื่อสาร และขนาดขององค์การ เป็นต้นว่า องค์การสององค์การมีความเหมือนกันทุกประการ ในแง่ของอัตราจ้าง การติดต่อสื่อสารและขนาด แต่ปรากฏว่าประสิทธิผลขององค์การหนึ่งกลับมีมากกว่าอีกองค์การหนึ่ง ดังนั้น การระบุให้ได้ว่า อะไรเป็นสาเหตุของความแตกต่างในประสิทธิผลก็คือการระบุถึงตัวแปรแทรกซ้อนนั่นเองซึ่ง ไพร์ส (Price) พบว่า ตัวแปรดังต่อไปนี้คือ ตัวแปรแทรกซ้อน

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย
2. การยินยอมปฏิบัติตาม (Conformity) หมายถึง ความมากน้อยของการที่สมาชิกขององค์การยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ
3. ขวัญ (Morale) หมายถึง ความมากน้อยของการที่แรงจูงใจของสมาชิกแต่ละคนได้รับการสนองตอบ
4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) หมายถึง ความมากน้อยขององค์การที่องค์การสามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลง

5.ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization) หมายถึง ความมากน้อยของการที่การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อม ซึ่งในที่สุดแล้วก็จะเป็เครื่องตัดสินใจอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว นั่นคือองค์กรที่จะคงอยู่ต่อไปตราบใดที่สภาพแวดล้อมยังยอมรับผลผลิตและการกระทำขององค์กรในการผลิตผลผลิตนั้นๆ

แนวความคิดของ กรอส (Gross)

กรอส (Bertram M. Gross 1965 อ้างในสิรินทร์ญาภา จันทพิรัชย์ 2546 : 24) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการสมดุลอย่างดีที่สุด ระหว่างกิจการด้านการปรับตัว (Adaptation) และการรักษาสภาพ (Maintenance) ดังนั้น กิจกรรมขององค์กรซึ่งเป็นเครื่องตัดสินใจการปฏิบัติขององค์กรว่ามีประสิทธิผลหรือไม่ จึงประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ

- 1.การได้มาซึ่งทรัพยากร
- 2.การใช้ตัวป้อน(Input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต
- 3.การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้าโดยใช้ทฤษฎีระบบ เช่น การกำหนดการรักษาปริมาณ
- 4.การปฏิบัติงานด้านเทคนิค และด้านบริหารอย่างมีเหตุผลด้วยหนทางที่ดีที่สุด
- 5.การลงทุนในองค์กรได้แก่ การขยาย การสับเปลี่ยน การอนุรักษ์การพัฒนาทรัพย์สิน
- 6.การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม
- 7.การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

แนวความคิดของ ฮอลต์ (Holt) และ ไฮด์ (Hinds)

ฮอลต์ และ ไฮด์ (Holt and Hinds 1994 อ้างถึงในวิจารณ์ สารรัตน์ 2544 : 21-22) ให้นแนวคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพโดยจำแนกองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ โดยแต่ละกลุ่มมีองค์ประกอบย่อยออกไปอีก ดังนี้

- 1.องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วมและการมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน
- 2.องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจ พฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง
- 3.องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักสูตร การสอน การพัฒนาบุคลากร ความคาดหวังในความสำเร็จสูง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

แนวความคิดของ Georgopoulos และ A.S. Tannenbaum

Georgopoulos และ A.S. Tannenbaum (1971 อ้างในสิรินทร์ญาภา จันทพิรกิจ, 2546 : 25 ในปี ค.ศ. 1957 ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การด้วยสมมุติฐานที่ว่า องค์การทุกองค์การมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยการใช้เครื่องมือที่ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิตเพื่อผลิตผลงานของกลุ่ม ดังนั้น การให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การจึงต้องพิจารณา 2 ประเด็น คือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ และหนทางหรือเครื่องมือซึ่งองค์การใช้ในการรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์การและบรรลุเป้าหมายได้ สำหรับเป้าหมายสำคัญขององค์การทั่วไปนั้นมีดังนี้

1. ผลผลิตสูงในแง่ที่ว่าสามารถบรรลุถึงจุดหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ไม่ว่าจะโดยปริมาณหรือคุณภาพ

2. ความสามารถที่จะรับและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์การโดยไม่สูญเสียความมั่นคง

3. รักษาไว้ซึ่งทรัพยากรทั้งมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่ง W.J. Reddin (1971:38-39) ได้ให้ความสำคัญแก่บุคคลตามบทบาทที่ต้องปฏิบัติภายในองค์การ เช่น ผู้จัดการ คนงาน องค์ความรู้ของ คนงาน ที่ปรึกษา ฯลฯ ซึ่งมีอิทธิพลทั้งในองค์การมีประสิทธิผล Georgopoulos และ Tannenbaum (อ้างในสิรินทร์ญาภา จันทพิรกิจ, 2546: 25) ได้ให้ความสำคัญของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า หมายถึงขอบเขตความมากน้อย (Extent) ของการที่องค์การในฐานะเป็นระบบสังคมสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้โดยทรัพยากรและวิธี/วิถีทางที่มีอยู่โดยไม่ทางให้ทรัพยากรและวิธี/วิถีทางต้องเสียหาย และโดยไม่ต้องสร้างความตึงเครียดแก่สมาชิก ดังนั้น ตัวแปรที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์การจึงประกอบด้วย

1. ความสามารถในการผลิตขององค์การ (Productivity)

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) ขององค์การในรูปของความเร็วในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ และความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นนอกองค์การ

3. การปราศจากความตึงเครียด (Strain) หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การหรือระหว่างหน่วยงานในองค์การ

Richard M. Steers (1977 อ้างในสิรินทร์ญาภา จันทพิรกิจ, 2546: 44-45) ได้เสนอแนวการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การด้วยวิธีที่ครอบคลุมหลายด้าน (Multidimensional Approach) ซึ่งเหมาะกับการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การที่มีความยุ่งยากซับซ้อน การวัดประสิทธิผลสามารถทำได้ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวความคิดที่สัมพันธ์กัน 3 ประการด้วยกันคือ

1. การบรรลุถึงเป้าหมายให้ได้สูงสุด (Goal Optimization) ซึ่งการศึกษาในเรื่องเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในบรรดานักวิชาการ เช่น Etzioni (1960)

Yuchtman และ Seashore (1967) และ Hall (1972) “ประสิทธิผล” ในที่นี้หมายถึงความสามารถขององค์กรในการได้มาและใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย ฉะนั้นแทนที่จะวัดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายได้สูงที่สุด อาจวัดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายเท่าที่เป็นไปได้ จากการคำนึงถึงข้อจำกัดในเรื่อง คน เงิน เทคโนโลยี

2. แนวความคิดด้านระบบ (System Perspective) เป็นแนวความคิดที่สัมพันธ์กันกับแนวความคิดแรก การวิเคราะห์ในแง่ของระบบพิจารณาเป้าหมายในฐานะที่ไม่ใช่อยู่ในสภาพที่นิ่งอยู่กับที่ (Static) แต่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ความเป็นวงจร (Cyclic) ของเป้าหมายขององค์กรดังกล่าวให้เห็นถึงความเป็นระบบขององค์กร

3. การเน้นเรื่องพฤติกรรม แนวความคิดการบรรลุถึงเป้าหมายให้ได้สูงสุดเน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ในระยะยาวแนวความคิดทั้ง 3 ด้าน ที่มีสัมพันธ์กันดังกล่าวทำให้ความคิดเรื่องเป้าหมายสูงสุดเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่ง Steers (1977 อ้างในสิรินทร์ธัญญา จันทพิริชญ์ 2546 : 45-46) ได้สรุปและเสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ 4 ประเภทใหญ่ๆ คือ (Steers, 1977 : 59 – 60)

1. ลักษณะขององค์กรประกอบด้วย

ก. โครงสร้าง หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กร การวิเคราะห์โครงสร้างจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ คือ

- (1) ความมากน้อยของการรวมอำนาจ
- (2) ความชำนาญเฉพาะอย่างของงาน
- (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีแบบแผน
- (4) ช่วงการบังคับบัญชา
- (5) ขนาดขององค์กร
- (6) ขนาดของหน่วยงาน

ข. บทบาทของเทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการซึ่งองค์กรใช้แปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิตที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน Steers แบ่งสภาพแวดล้อมเป็น 2 ระดับ คือ

ก. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น สภาพะด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมืองมุ่งเฉพาะเจาะจง สภาพแวดล้อมของงานมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งยังแยกมิติย่อยออกไปในเรื่องความสัมพันธ์ว่า สลับซับซ้อน ไม่สลับซับซ้อน มั่นคง เคลื่อนไหว ความแตกต่างในความแน่นอนระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตัดสินใจภายใต้สภาพแวดล้อมซึ่งเคลื่อนไหว (Dynamic) จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของหน่วยงานนั้นมีการเคลื่อนไหวอีกด้วย

ข. สภาพแวดล้อมในองค์กร หมายถึง บรรยากาศขององค์กรซึ่งเกี่ยวกับความถูกต้องแม่นยำของการรับรู้สภาพแวดล้อมของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารรับรู้ ความสับสนซับซ้อน ความมั่นคงและความไม่แน่นอนที่ปรากฏอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง องค์กรจะมีแนวโน้มที่จะสามารถสนองตอบและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น แต่ในแนวทางตรงข้ามองค์กรสนองต่อสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นจริง ผลในทางลบต่อความสำเร็จขององค์กรก็จะมีมาก

ค. ความมีเหตุผลขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหาในเรื่องการรับรู้สภาพความเป็นจริงอย่างไรก็ตาม Steers ได้สรุปว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลมากที่สุดถูกกำหนดโดยปัจจัยภายนอกบทบาทของนักวิชาการก็คือ การทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมแล้วปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้เข้ากันได้กับสภาวะดังกล่าว

3. ลักษณะของบุคคลในองค์กร ซึ่ง Steers (1977: 114-115) สรุปว่า

ก. ความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ข. ความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรมาก

ค. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ Steers ระบุว่านโยบายช่วยฝ่ายบริหารให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ คือ

- การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน

- การจัดหาและใช้ทรัพยากร

- การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน

- กระบวนการติดต่อสื่อสาร

- ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ

- การปรับตัวการริเริ่มสิ่งใหม่

4. มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้องคำนึงถึงขอบข่ายของงานสายการบังคับบัญชาและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด โดยจะต้องจัดให้มีการประเมินตนเองทุกปี เพื่อตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการจัดการการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้น เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้การดูแล และพัฒนาจัดการศูนย์ฯ ให้ครอบคลุมลักษณะงานต่อไปนี้

1)งานบุคลากรและการบริหารจัดการ

2)งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดลอม

3)งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

4)งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

5)งานธุรการ การเงิน และพัสดุ

ทั้งนี้ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดให้มีผู้รับผิดชอบงานดังกล่าว โดยแบ่งและมอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถ และลักษณะของงานที่ต้องดำเนินการทั้ง 5 งาน อย่างไรก็ตาม ในการจัดแบ่งงานดังกล่าวควรคำนึงถึงความพร้อม และศักยภาพของแต่ละศูนย์ฯ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2546)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดทำมาตรฐานดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2546) ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

4.1 ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกฯ และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนบุคลากร ซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาทิ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหารและผู้ทำความสะอาด เป็นต้น โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องมีคุณสมบัติ ขอบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานให้การศึกษและพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสม และเป็นไปตามต้องการของท้องถิ่น ดังนี้

4.1.1 ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร ประกอบด้วย ด้านคุณสมบัติ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรส่วนท้องถิ่น

4.1.1.1 ด้านคุณสมบัติ

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรี นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากองการศึกษา ควรมียุทธศาสตร์ ดังนี้

1)มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญการดำเนินงานด้านการให้การศึกษและพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก

2)มีนโยบายแผนและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ

บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็กเล็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ควรมียุทธศาสตร์ ดังนี้

ก. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และควรมีคุณสมบัติดังนี้

1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไปสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปริญญาอื่นๆ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรองและมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2) มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

3) มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

4) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

5) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

6) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

7) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรงไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

ข. ผู้ดูแลเด็ก มีวุฒิการศึกษาตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด มีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และควรมีคุณสมบัติดังนี้

1) มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

2) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

3) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

4) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

5) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบและไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

6) มีระดับวุฒิภาวะและบุคลิกลักษณะเหมาะสม ทั้งด้านจิตใจและอารมณ์ ตั้งکم มีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความรัก ความอ่อนโยน เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลเด็กเล็กอย่างเหมาะสม

7) เป็นบุคคลที่มีความรักเด็ก มีอุปนิสัยสุชุม เชื้อกเย็นและมีความขยันอดทน

8) มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ค. ผู้ประกอบอาหาร สถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และควรมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ดูแลเด็ก ยกเว้น วุฒิการศึกษาควรจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าภาคบังคับ และควรเป็นผู้มีความรู้เรื่องโภชนาการและอาหารเป็นอย่างดี

ง. ผู้ทำความสะอาด มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และควรมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ดูแลเด็ก ยกเว้น วุฒิการศึกษา ควรจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าภาคบังคับ

4.1.1.2 ด้านบทบาทหน้าที่

1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1.1) สำรวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล สถานที่ และฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น

1.3) จัดทำแผนโครงการและงบประมาณในการจัดจ้างและสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งการจัดทำบัญชีขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

1.4) การจัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5) จัดทำระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.6) กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

1.7) ควบคุมกำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ

2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์ต่อเด็กมากที่สุด

3) ผู้ดูแลเด็กควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

3.1) ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็กเพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโตมีพัฒนาการทุกด้านตามวัย

3.2) ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน โดยให้ออกาสเด็กเรียนรู้จากสิ่งของและผู้คนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเด็กจะเรียนรู้จากประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหว การเล่น และการลงมือกระทำ ดังนั้น ผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้ออกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับเด็กด้วยคำพูด และกิริยาท่าทางที่นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงความรักความอบอุ่นต่อเด็ก

3.3) สังเกตและบันทึกการเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการต่างๆ ของเด็กเพื่อจะให้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติ และผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขได้ทันทั่วถึง

3.4) จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะเหมาะสมในการพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาด มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก

3.5) ประสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครองและสมาชิกในครอบครัว เพื่อทราบถึงพฤติกรรมพัฒนาการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง

3.6) มีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และอาชีพใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนี้ การพัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการ และทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาหาความรู้ การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยี อาศัยสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและการจัดตั้งชมรมเครือข่ายสำหรับผู้ดูแลเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ผู้ดูแลเด็ก

3.7) รู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูล ความรู้ และเครือข่ายการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และแหล่งข้อมูลต่างๆ ในชุมชน

4) ผู้ประกอบการอาหาร ควรมีบทบาทหน้าที่ในการประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะถูกอนามัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย รวมทั้งการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย การจัดสถานที่เตรียมและปรับปรุงอาหาร จัดเครื่องสุขภัณฑ์ เครื่องครัวสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีการจัดการขยะถูกสุขลักษณะ

5) ผู้ทำความสะอาด ควรมีบทบาทหน้าที่ในการทำความสะอาด ดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทั้งภายในและภายนอกอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.1.1.3 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรส่วนท้องถิ่น

1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสมโดยประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนกลุ่มองค์กรประชาคม ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนผู้ดูแลเด็ก อย่างละไม่น้อยกว่า 1 คน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง

2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบริหารจัดการโดยคณะกรรมการบริหารศูนย์มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย เป็นประธาน ยกเว้นศูนย์ที่รับถ่ายโอนจากกรมศาสนาที่อยู่ในวัด ให้เจ้าอาวาสหรือผู้ที่เป็นเจ้าอาวาสเป็นประธาน

3) การบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคล เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย และมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์ที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

4) ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่ประเมินผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ในด้านความรู้ความสามารถให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด และเสนอผลการประเมินให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการพิจารณาต่อสัญญาต่อไป

4.1.2 ด้านการบริหารจัดการ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ซึ่งออกตามความในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกประเภทรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาด้วยและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ก็ได้บัญญัติไว้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดก็ได้ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ประกอบกับแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นการกระจายโอกาสให้ประชาชน ผู้ปกครองได้รับบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

4.1.2.1) นโยบาย

จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อายุ 3-5 ปี) ด้วยความร่วมมือของชุมชน เพื่อกระจายโอกาสเตรียมความพร้อม และพัฒนาเด็กเล็กทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัย และเต็มตามศักยภาพ ตลอดจนเพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ปกครองและเป็นพื้นฐานของการศึกษาระดับที่สูงขึ้นต่อไป

4.1.2.2) เป้าหมาย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในการบริหารและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการ ระเบียบที่เกี่ยวข้องและด้วยความร่วมมือของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ

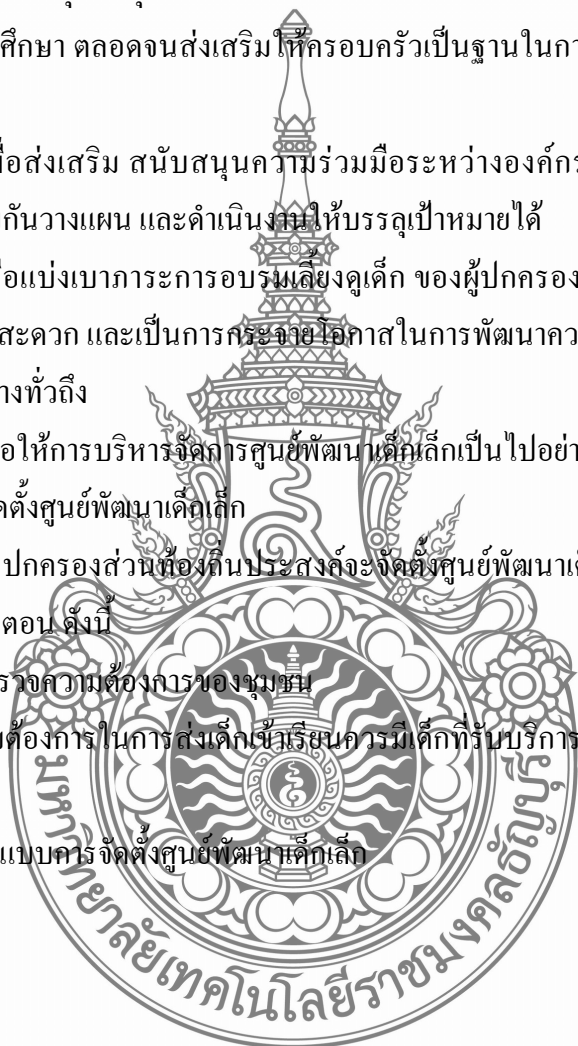
4.1.2.3) วัตถุประสงค์

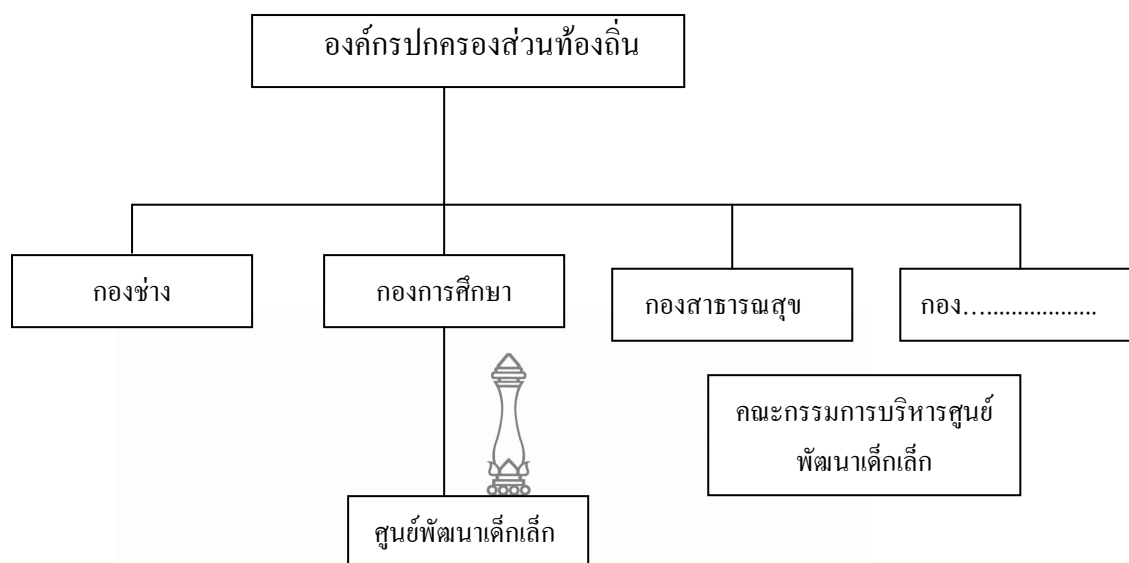
- 1) เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้เด็กได้รับการดูแลที่ถูกต้องลักษณะและได้รับการฝึกฝนพัฒนาตามวัยและเต็มตามศักยภาพ
- 2) เพื่อพัฒนาความพร้อมของเด็กในทุกๆ ด้านแบบองค์รวม ตามจิตวิทยาพัฒนาการ และหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย
- 3) เพื่อกระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการ และพัฒนาความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นฐานในการเลี้ยงดู และพัฒนาเด็กได้อย่างถูกวิธี
- 4) เพื่อส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชน ให้สามารถร่วมกันวางแผน และดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้
- 5) เพื่อแบ่งเบาภาระการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ของผู้ปกครองที่มีรายได้น้อยให้สามารถประกอบอาชีพได้โดยสะดวก และเป็นโอกาสในการพัฒนาความพร้อมสำหรับเด็กทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
- 6) เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

4.1.2.4) การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีสถานที่อาคาร และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) สำรวจความต้องการของชุมชน
ความต้องการในการส่งเด็กเข้าเรียนควรมีเด็กที่รับบริการ อายุ 3-5 ปี ไม่น้อยกว่า 20 คน ขึ้นไป
- 2) รูปแบบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก





องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณามอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาหรือพนักงานจ้าง ที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งเป็นหัวหน้าศูนย์และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีหัวหน้าศูนย์รับผิดชอบการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) จัดทำแผนดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุมัติขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และจัดทำบัญชีเพื่อขอรับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นต่อไป

4) จัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเสนอขอรับงบประมาณในการดำเนินการจากผู้มีอำนาจอนุมัติ

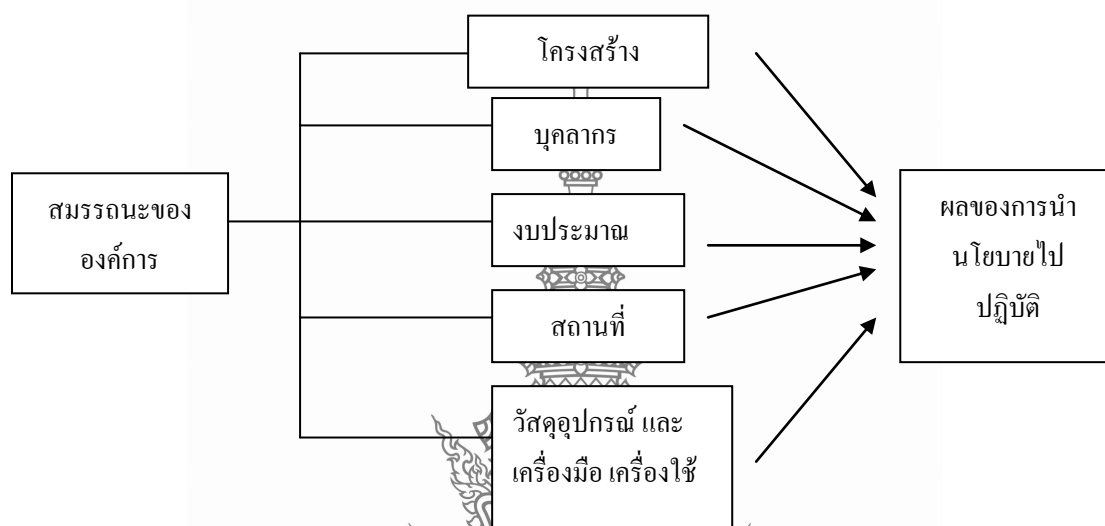
5) จัดทำระเบียบ / ข้อบังคับขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6) จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกาศ ให้สาธารณชนทราบ

4.1.2.5) แนวทางการบริหารจัดการ

วเรช จันทรศร (2548) ได้กล่าวถึงตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ไว้ว่าตัวแบบการจัดการตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีองค์การ เน้นให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การเพราะเชื่อว่า ความสำเร็จของของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด นโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้จึงต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านบริหารและด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้

องค์กรยังต้องมีการวางแผนเตรียมการ หรือมีความพร้อมทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ และงบประมาณ ตัวแบบนี้จึงเป็นความพยายามที่จะศึกษาหาแนวทางแก้ไขอุปสรรคของการ นำนโยบายไปปฏิบัติโดยการแก้ที่ตัวองค์กร เช่น การขาดเงินทุน การขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากร ความล่าช้าในการจัดตั้งระบบงานต่างๆ เป็นต้น



ภาพที่ 3 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรเดช จันทรศร ตัวแบบทางด้านการจัดการ

จากตัวแบบทางด้านการจัดการเป็นตัวแบบขององค์กรทั่วไป ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการหรือการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้

4.2 ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

4.2.1 ด้านอาคารสถานที่

1) ที่ตั้ง

สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรอยู่ในพื้นที่ซึ่งมีขนาดเหมาะสม และไม่อยู่ในที่เสี่ยงต่ออันตราย ได้แก่ บริเวณขนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมี หรือสารพิษป้องกันภาวะภัยต่างๆ หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันการอุบัติภัยต่างๆ

2) จำนวนชั้นของอาคาร

ตัวอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่ควรเกิน 2 ชั้น นับจากพื้น หากสูงเกินกว่า 2 ชั้น ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติภัย และอุบัติเหตุต่างๆ ตามความเหมาะสม และความสูงของห้อง ไม่ควรน้อยกว่า 2.40 เมตร นับจากพื้นถึงเพดาน

3) ทางเข้า – ออก และประตูหน้าต่าง

ทางเข้า – ออก จากตัวอาคาร ต้องมีความเหมาะสม สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากตัวอาคารได้สะดวก หากเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุร้ายแรงใดๆ ขึ้น โดยอย่างน้อยต้องมีทางเข้า – ออก 2 ทาง และแต่ละทาง ควรมีความกว้างไม่น้อยกว่า 80 เซนติเมตร

4) ประตู-หน้าต่าง

ประตู-หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี มีขนาดและจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ห้อง และมีความสูงของหน้าต่าง ประมาณ 80 เซนติเมตร นับจากพื้นให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน นอกจากนี้ บริเวณประตู-หน้าต่างไม่ควรมีสิ่งกีดขวางใดๆ มาปิดกั้นทางลมและแสงสว่าง

5) พื้นที่ใช้สอย

พื้นที่ใช้สอย ในอาคารควรสะอาด ปลอดภัย และเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมของเด็ก เช่น การเล่น การเรียนรู้ การรับประทานอาหารและการนอน โดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักของเด็กป่วย โดยเฉลี่ยประมาณ 2 ตารางเมตรต่อเด็ก 1 คน นอกจากนี้พื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอาจจัดแยกเป็นห้องอเนกประสงค์ที่ใช้สำหรับจัดกิจกรรมที่หลากหลายโดยใช้พื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลา และอาจปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ หรือย้ายเครื่องเรือนตามความเหมาะสม และข้อจำกัดของพื้นที่ ดังนี้

5.1) บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงความสะอาดเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวกและอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็กมีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2 ตารางเมตรต่อเด็ก 1 คน โดยมีแนวทางในการจัดดำเนินการดังนี้

- จัดให้มีการระบายอากาศที่โล่งโปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างไม่จ้าเกินไป
- อุปกรณ์เครื่องนอนต่างๆ มีความสะอาด โดยนำไปซักฟอก ตากแดดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
- จัดแยกเครื่องนอน หมอน ผ้าห่มสำหรับเด็กแต่ละคน โดยเขียนหรือปักชื่อไว้ไม่ใช้ร่วมกันเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค
- หมั่นตรวจตราดูแลไม่ให้มีสัตว์หรือแมลงต่างๆ มารบกวนในบริเวณพื้นที่สำหรับการนอน

5.2) บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก ควรมีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้รวมกลุ่ม และแยกกลุ่มย่อยในกิจกรรมการเรียนรู้อิสระการเล่นสร้างสรรค์ หรือการอ่านหนังสือ เล่นต่อแท่งไม้ที่ต้องการมุมเงียบ และพื้นที่สำหรับการเล่นที่เลอะหรือเปียกต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นหลัก โดยมีวัสดุอุปกรณ์ที่ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และมีอุปกรณ์หรือเครื่องเล่นที่ส่งเสริมพัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็ก

5.3) บริเวณพื้นที่รับประทานอาหาร ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างพอเหมาะ มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนเด็ก ทั้งนี้ บริเวณห้องอาหาร โต๊ะ เก้าอี้ ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหาร ต้องทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก มีสภาพแข็งแรงและใช้งานได้ดี

5.4) บริเวณที่พักเด็กป่วย ต้องแยกเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ตู้ยา เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็น และเด็กต้องอยู่ในสายตาของผู้ดูแลตลอดเวลา

5.5) บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควร และมีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้าง และเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่างๆ ที่ถูกสุขลักษณะ

5.6) บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดตัวเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สำหรับทำความสะอาดตัวเด็ก และมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงสีฟัน ในขนาดและระดับความสูงที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย

5.7) ห้องส้วมสำหรับเด็ก ต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็ก โดยเฉลี่ย 1 แห่ง ต่อเด็ก 10 – 12 คน โถส้วมมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก โดยมีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นได้ง่าย มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวกและพื้นไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอน หรือกุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอก และไม่ควรไกลจากห้องพัฒนาเด็ก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคาร จะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน

5.8) ห้องเอนกประสงค์ สำหรับใช้จัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก ควรจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะกิจกรรม

5.9) บริเวณพื้นที่เก็บสิ่งปฏิกูลทั้งภายใน และภายนอกตัวอาคาร โดยมีจำนวนและขนาดเพียงพอ ถูกสุขลักษณะ และมีการกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

5.10) บันได ควรกว้างแต่ละช่วง ไม่น้อยกว่า 1 เมตร ลูกตั้งสูงไม่เกิน 10.50 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20 เซนติเมตร บันไดทุกชั้นมีราวและลูกกรงไม่น้อยกว่า 90 เซนติเมตร มีราวเดี่ยว เหมาะสำหรับเด็ก ได้เกาะจับบนบันได และระยะห่างของลูกกรงไม่เกิน 17 เซนติเมตร

4.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อม

ภายในอาคาร

1) แสงสว่าง ควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่ำเสมอทั่วทั้งห้อง เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตา เป็นต้น

2) เสียงต้องอยู่ในระดับที่ไม่ดังเกิน (ระหว่าง 60 -80 เดซิเบล) อาคารควรจะต้องอยู่ในบริเวณที่มีระดับเสียงเหมาะสม

3) การถ่ายเทอากาศ ควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของหน้าต่าง ประตู และช่องลมรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้อง กรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณ โรงงานที่มีมลพิษ ต้องติดเครื่องฟอกอากาศและมีเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสม สำหรับบริเวณที่มี เด็กอยู่ต้องเป็นเขตปลอดบุหรี่

ภายนอกอาคาร

1) รั้ว ควรมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นส่วน เป็นสัดส่วน เพื่อความปลอดภัยของเด็ก และควรมี ทางเข้า – ออกไม่น้อยกว่า 2 ทาง กรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2 เมตร

2) สภาพแวดล้อมและมลภาวะ ควรปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และควรตั้งอยู่ห่างจาก แหล่งอบายมุข ฝุ่นละออง กลิ่น หรือเสียงที่รบกวน มีการจัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบาย อากาศ และการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม

3) พื้นที่เล่นกลางแจ้ง

ต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตารางเมตร ต่อจำนวนเด็ก 1 คน โดย จัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีพอสัมผัสกับจำนวนเด็ก ในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มีที่ เล่นกลางแจ้ง เป็นเฉพาะหรือในสถานที่อื่นๆ ได้ ก็ควรปรับใช้ในบริเวณที่ร่มแทน โดยมีพื้นที่ตาม เกณฑ์กำหนดหรืออาจจะจัดกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็กในสถานที่อื่นๆ ที่เหมาะสม เช่น ในบริเวณ วัดหรือในสวนสาธารณะ เป็นต้น โดยต้องให้เด็กปฐมวัยมีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ใน แต่ละวัน

4) ระเบียง

ต้องมีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ของระเบียงต้องสูงจากที่นั่งไม่ น้อยกว่า 70.00 เซนติเมตร นอกจากนี้ควรสอบดูสภาพความคงทนแข็งแรง และสภาพการใช้งาน ปลอดภัยสำหรับเด็กด้วย

4.2.3 ด้านความปลอดภัย

มาตรการป้องกันความปลอดภัย

- 1) ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย หรือเครื่องตัดไฟ
- 2) ติดตั้งเครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่อง ในแต่ละชั้นของอาคาร
- 3) ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนด จะต้องมีฝาปิดครอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่นได้ และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง
- 4) หลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ต่างๆ ที่เป็นอันตราย
- 5) จัดให้มีตู้ยา และเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาล
- 6) ใช้วัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้ำ – ห้องส้วม และเก็บสารเคมีหรือน้ำยาทำความสะอาดไว้นที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก

- 7) ไม่มีหลุมหรือบ่อน้ำ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก
 - 8) มีระบบการถือคประตูในการเข้า – ออกนอกบริเวณอาคาร
 - 9) ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาหะนำโรค และมีมาตรการป้องกันด้านสุขอนามัย
 - 10) มีตู้หรือชั้นเก็บวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรง มั่นคง
 - 11) เครื่องใช้เฟอร์นิเจอร์ ควรมีระดับความสูงและขนาดที่เหมาะสมกับเด็ก
- มาตรการเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ฉุกเฉิน
- 12) มีการฝึกซ้อมการป้องกันอุบัติภัยอย่างสม่ำเสมอ ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง
 - 13) มีการฝึกอบรมบุคลากร ในเนื้อหาด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันอุบัติภัย และความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก
 - 14) มีหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่างๆ เช่น สถานีตำรวจ หน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โรงพยาบาล ไว้เพื่อติดต่อได้อย่างทันที
 - 15) มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพ และพัฒนาการของเด็ก กรณีอาจต้องพาเด็กไปพบแพทย์ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2546)

4.3 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

การศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาไปพร้อมๆ กัน เด็กจะได้รับพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีหลักการและแนวทาง ดังนี้

4.3.1 การจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย อายุ 3 – 5 ปี (ไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัดในรูปแบบของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น) โดยมีหลักการและแนวทางการจัดประสบการณ์ ดังนี้

1) หลักการจัดประสบการณ์

- จัดประสบการณ์การเล่น และเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมและอย่างต่อเนื่อง
- เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล
- จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการ

-จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์

-ให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

2) แนวทางการจัดประสบการณ์

- จัดประสบการณ์สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ
- จัดประสบการณ์สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้
- จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ คือ บูรณาการทั้งทักษะและสาระการเรียนรู้

- จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่มคิด วางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำและนำเสนอ
- จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์ กับเด็กอื่น ผู้ใหญ่ ภายใต้อาณาเขตที่เอื้อต่อการเรียนรู้ บรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุข และเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่างๆกัน
- จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมที่ดี

- จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่วางแผนไว้ล่วงหน้าและแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริง
- ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์
- จัดทำสารนิเทศน์ ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก เป็นรายบุคคล นำมาได้ตรง และใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็ก

4.3.2 การจัดกิจกรรมประจำวัน

กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี สามารถนำมาจัดกิจกรรมได้หลายรูปแบบซึ่งเป็นการช่วยให้ทั้งผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะทำกิจกรรมใด เมื่อใดและอย่างไร ซึ่งมีหลักการจัดและขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน ดังนี้

1) หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน

- กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก
- กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกินกว่า 20 นาที
- กิจกรรมที่เด็กที่อิสระเลือกเล่นเสรี ใช้เวลาประมาณ 40-60 นาที
- กิจกรรมควรมีความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมในห้องและนอกห้อง

2) ขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน

การเลือกกิจกรรมที่จะนำมาจัดในแต่ละวัน มีกรอบคลุมนิ่งต่อไปนี้

-การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่เพื่อให้เด็กพัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหว จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นอิสระกลางแจ้ง เล่นเครื่องเล่นสนาม เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี

-การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นเครื่องเล่นสัมผัส ต่อภาพ ฝึกช่วยเหลือตัวเองในการแต่งกาย หยิบจับชิ้นส่วน ใช้อุปกรณ์ ศิลปะ เช่น สีเทียน ฯลฯ

-การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัด เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีมารยาทและปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่นับถือ จึงควรจัดกิจกรรมต่างๆ ผ่านการเล่นให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเลือกได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ตลอดเวลาที่โอกาสเอื้ออำนวย

-การพัฒนาสังคมนิสัย ควรจัดให้เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ทำความสะอาดร่างกาย ฯลฯ

-การพัฒนาการคิด เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดรวบยอด สังเกต แก้ปัญหา จึงควรจัดกิจกรรมให้เด็กได้สนทนาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ศึกษานอกสถานที่ ประกอบอาหาร

-การพัฒนาภาษา เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสใช้ภาษาสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้สึก นึกคิด จึงควรจัดกิจกรรมทางภาษาให้มีความหลากหลายในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปลูกฝังให้เด็กรักการอ่านและบุคลการที่แวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา

-การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงามของสิ่งต่างๆ รอบตัว โดยใช้กิจกรรมศิลปะและดนตรีเป็นสื่อ ใช้การเคลื่อนไหวและจังหวะตามจินตนาการ เล่นบทบาทสมมติในมุมเล่นต่างๆ เล่นน้ำ เล่นทราย ฯลฯ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น,2546)

4.4 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน

ชุมชนเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีส่วนช่วยผลักดัน หรือพัฒนาในด้านต่างๆ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุน ควรดำเนินการตามแนวทางต่างๆ ดังนี้

- จัดให้มีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับภาระดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นระยะๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์ฯ กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- มีการประสานงานและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ประชาชนและหน่วยงานต่างๆ รับทราบ
- มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลข่าวสารด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน สถาบันต่างๆ ของชุมชน
- จัดให้มีกองทุนส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อมาสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นและชุมชน เกี่ยวกับการดำเนินงาน ทิศทาง และแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในลักษณะไตรภาคี 3 ฝ่าย คือ ภาคประชาชนหรือผู้แทนชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงานผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ และผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น,2546)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2542 : 114-115) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบของ ความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกันของสมาชิกในการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจ และควบคุม การทำงานร่วมกัน และยังคงกล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า

1.การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิด ความพึงพอใจที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2.การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงใน ขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่า สิ่ง ที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

3.เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการ ทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4.เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการ ทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5.การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นการตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้ การปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ณรงค์ ณ ลำพูน และเพ็ชร รูปวิเชียร (2546 : 40) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การ ที่บุคคลทุกคนร่วมปฏิบัติงานโดยที่รู้ปัญหาอย่างแท้จริง และสามารถปรับปรุงแก้ไขงานการศึกษาทั้ง ส่วนตนและส่วนรวมได้อย่างเป็นระบบ ทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ข้อคิดและ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยทุกคนต้องทราบว่าคือส่วนหนึ่งของทีมงาน จาก ข้อมูลข้างต้นคงไม่ผิดนักที่จะกล่าวว่าคุณยพัฒนาเด็กเล็ก คือ ดัชนีชี้วัดคุณภาพของชุมชน ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาชุมชน เพื่อเป็นสถานที่เตรียมพร้อมด้านสมอง สุขภาพ และวินัย ของเด็กไทย เพื่อกลายเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของประเทศในอนาคตขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านทั้งเรื่องการ สนับสนุนของคนในชุมชน การสนับสนุนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารท้องถิ่น และความตั้งใจ ในการดูแลเอาใจ ใส่ ความทุ่มเทของผู้ดูแลเด็ก โครงการพัฒนาผู้ดูแลเด็ก โครงการพัฒนาผู้ดูแลเด็กให้มีวิทยฐานะ เพิ่มขึ้นก็นับว่าเป็นการพัฒนาที่ถูกต้อง และเป็นอีก โครงการที่เห็นผลน่าจะมีการสนับสนุนและขยาย โครงการให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกศูนย์ต่อไป

5. องค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นว่า หมายถึง หน่วยการปกครอง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พ.ศ. 2540

ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบล

จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 โดยแบ่งโครงสร้าง ดังนี้

5.2 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีโครงสร้างงานตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 มีโครงสร้างการบริหารงาน 2 ส่วนประกอบด้วยกัน

1.สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ในกรณีเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีเพียง ๑ หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วย สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๖ คน และในกรณีเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภาคนหนึ่งซึ่งเลือกจาก สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้นายอำเภอตั้งประธานสภาและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและจัดประชุมและงานอื่นใดตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความสามารถอันจะเป็นประโยชน์ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ 3 ประการ คือ

(1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

(3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม (1) และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2. คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้งและมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง แต่การดำรงตำแหน่งจะติดต่อกันเกิน 2 วาระ ไม่ได้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกิน 2 คน แต่อาจแต่งตั้ง เลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบล 1 คน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

- รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงิน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

- สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติในและทางราชการมอบหมาย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการบริหารงานประกอบด้วย 1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร 2. คณะผู้บริหารซึ่งกำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย

5.3 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างองค์กร ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานทั่วไป งานธุรการงาน พิมพ์ดีดงานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับ งานงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีรายได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายการเงิน

คงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงิน รายได้รายจ่าย งานอื่น ๆ หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานประมาณการราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง ทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ดังนี้

4.1 ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหาร และสถานประกอบการ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

4.2 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานอนามัยชุมชน งานป้องกันยาเสพติดงานสุศึกษา และควบคุมโรคติดต่อ

4.3 ฝ่ายรักษาความสะอาด ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานกำจัดขยะและน้ำเสีย งานส่งเสริมและเผยแพร่

5. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทำหน้าที่เกี่ยวกับ การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับปฐมวัย งานวิชาการ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งานประเพณี ขนบธรรมเนียม ศาสนา และวัฒนธรรม งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

5.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

5.4.1 บุคลากรฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง สำหรับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือกส่วนเลขาธิการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คน เลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

5.4.2 บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล สามารถแต่งตั้งรอง

นายก จำนวนไม่เกิน 2 คน ซึ่งอาจมิใช่เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คน ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากร 2 กลุ่ม ประกอบด้วย บุคลากรฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

5.5 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้

1. อำนาจที่ทั่วไป (มาตรา 66) ได้แก่ การพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม
2. อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำ (มาตรา 67)
3. อำนาจหน้าที่อาจจัดทำ (มาตรา 68)
4. อำนาจหน้าที่ที่อาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อกระทำการกิจการร่วมกันได้ การทำกิจการนอกเขตดังกล่าวจะต้องได้รับความยินยอมจากส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. อำนาจหน้าที่ในการออกข้อบังคับตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะออกข้อบังคับซึ่งเป็นกฎหมายของท้องถิ่นให้ประชาชนในตำบลได้ปฏิบัติหากฝ่าฝืนจะต้องได้รับโทษ การออกข้อบังคับดังกล่าวเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และไม่ขัดต่อกฎหมาย โดยมีโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ออกข้อบังคับซึ่งเป็นกฎหมายของท้องถิ่นให้ประชาชนในตำบลได้ปฏิบัติโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามแนวคิดของ แมคคินซี โดยตรงนั้นจากการค้นคว้ามา พบว่าไม่มี ดังนั้นจึงนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางประยุกต์รูปแบบการบริหารจัดการตามแนวคิด แมคคินซี มาใช้ในการบริหารจัดการ

สำนักงานต่างๆ โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญของงานวิจัยและตัวอย่างงานวิจัยที่มีส่วนใกล้เคียงและเกี่ยวข้อง ดังนี้

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านสภาพทั่วไปของโรงเรียน องค์ประกอบด้านผู้บริหาร องค์ประกอบด้านครู และองค์ประกอบด้านผู้ปกครอง แต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียน ความรู้เรื่องการบริหารงานวิชาการ คุณลักษณะของผู้บริหาร การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ การนิเทศติดตามผล การสร้างขวัญและกำลังใจ

ประนอม คลังทอง (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการดำเนินงานของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดชัยภูมิ พบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดของจังหวัดชัยภูมิ ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านงบประมาณและด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานและชุมชน โดยเห็นว่าสภาพการดำเนินงานของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดของจังหวัดชัยภูมิไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และทำให้คุณภาพด้อยลงไปด้วย สาเหตุอาจมาจากเจ้าอาวาสที่เป็นผู้บริหารศูนย์ฯ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหาร ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ และครูที่เลี้ยงขาดขวัญและกำลังใจเพราะรายได้คือเงินค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและมีความรู้สึกในความเป็นมั่นคงของงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบกับศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดที่ตั้งขึ้นขาดความพร้อม ขาดงบประมาณที่จะมาดำเนินการ บางแห่งตั้งขึ้นเพื่อหวังผลตอบแทนที่เป็นเงิน ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกรมการศาสนาที่ตั้งไว้ แม้ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจะไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรแต่ก็เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐและผู้ปกครอง ได้มากจึงเห็นสมควรที่กรมการศาสนาจะมีส่วนดำเนินการช่วยเหลือทางด้านการเงิน และด้านวิชาการ แก่ผู้บริหารศูนย์ ครูที่เลี้ยง เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดมีประสิทธิภาพและตอบสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลได้

ประภาพรธรรม ไชยวงษ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาพบว่า

1.บทบาทที่ปฏิบัติงานจริง องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมากกว่าการศึกษาในระบบ

2.ความคาดหวัง ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา แต่องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่คาดหวังถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

3.ความพร้อมในปี 2544 องค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และพร้อมมีส่วนร่วมทั้งระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา และความพร้อมด้านวิชาการขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับน้อย

4.ปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยอุปสรรคในการจัดและการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ปัจจัยส่งเสริมส่วนใหญ่ ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมจัดการศึกษาและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยอุปสรรค คือ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

นิคม หิรัญโรจน์ (2549 : บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดินกรณีศึกษาจังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน และเพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ ประชากรในการศึกษาค้างนี้คือ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานที่ดิน จังหวัดกระบี่ทุกระดับ และทุกฝ่าย จำนวน 75 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้วิธีทางสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัย 7S (McKinsey Framework) โดยใช้สถิติไคสแคว้ เพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านระบบปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหารงาน ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านคุณค่าร่วมหรือการมีส่วนร่วมในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน กรณีศึกษาจังหวัดกระบี่ จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงในด้านต่างๆ ประกอบด้วยด้าน โครงสร้างองค์กรต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและจำนวนผู้บังคับบัญชาให้เหมาะสม ด้านกลยุทธ์ต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ชัดเจน และจ้างหน่วยงานภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานในบางงาน ด้านระบบการปฏิบัติงานต้องลดขั้นตอนเพื่อให้สะดวก และจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงานอย่างเหมาะสม เพียงพอ และมีความทันสมัย ด้านรูปแบบการบริหารงานใช้หลักแบบพี่สอนน้อง โดยต้องยอมรับฟังความคิดเห็น ด้านทักษะของเจ้าหน้าที่ ต้องพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และจัดให้มีการจัดประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา ด้านจำนวนผู้ปฏิบัติงานควรมีจำนวนเพียงพอ ด้านคุณค่าร่วมกันในองค์กรจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน และจัดให้มีสวัสดิการบ้านพักแก่เจ้าหน้าที่เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

ยุทธชัย พิพัฒน์จริยา (2549 : 23-32) ศึกษาผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศูนย์เด็กเล็กถิ่นอำเภออยู่จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า แนวทางการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของศูนย์เด็กเล็กถิ่นอำเภอให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้นและให้คงรักษาระดับมาตรฐานไว้อย่างต่อเนื่องนั้นควรมีการพัฒนาใน 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านนโยบาย ควรมีการกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กนํ้าอยู่ให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม ตั้งแต่ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล โดยกำหนดตัวชี้วัดผู้รับผิดชอบพร้อมบทบาทหน้าที่
- 2) ด้านการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละพื้นที่ ทั้งภาครัฐและเอกชน
- 3) ด้านการพัฒนาชมรมผู้ปกครองหรือเครือข่ายศูนย์เด็กเล็กระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล และมีกิจกรรมร่วมกัน
- 4) ด้านการพัฒนาระบบนิเทศติดตามและประเมินผล ทั้งผู้รับผิดชอบและระบบงาน
- 5) ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เกิดความรู้เกี่ยวกับศูนย์เด็กเล็กนํ้าอยู่ และการใช้สื่อที่สามารถเข้าถึงชุมชน และมีความเหมาะสมกับคนในพื้นที่
- 6) ด้านการเน้นวัฒนธรรมและองค์ความรู้ในท้องถิ่น
- 7) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนํ้าอยู่ โดยการประชุม แลกเปลี่ยน ความรู้ ศึกษาดูงาน จัดประกวดศูนย์เด็กเล็กนํ้าอยู่ ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นเรื่องการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อจะช่วยให้พัฒนาเด็กให้พร้อมที่จะเรียนในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งในขณะเดียวกันจะต้องศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารและการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สอดคล้องกับไปตามกรอบมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดแก่เด็ก รวมทั้งผู้วิจัยเห็นความจำเป็นในการศึกษาถึงขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยยึดกรอบแนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ว่าเป็นไปตามมาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดหรือไม่และมีประสิทธิผลอย่างไร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายกอบต. 40 คน ผอ. กิ่งการศึกษา/หน. ส่วนการศึกษา/ นวช.ศึกษา 66 คน และครูผู้ดูแลเด็ก 328 คน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 68 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น 434 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	สถานภาพ/ ตำแหน่ง	ลาดหลุมแก้ว (คน)	สามโคก (คน)	เมืองปทุมธานี (คน)	คลองหลวง (คน)	ลำลูกกา (คน)	หนองเสือ (คน)	รวม (คน)
1	นายก อบต.	6	8	7	5	7	7	40
2	ผอ./หน./นวช. การศึกษา	9	10	14	10	14	9	66
3	ครูผู้ดูแลเด็ก	34	40	62	68	75	49	328
รวม		49	58	83	83	96	65	434

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี (ข้อมูล ณ 1 มิ.ย. 52)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล(นายก อบต.) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)/หัวหน้าส่วนการศึกษา (หน.ส่วนการศึกษา)/นักวิชาการศึกษา (นวช.ศึกษา) ทั้งหมด และครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970 : 608 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้กลุ่มตัวอย่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกระจาย ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยเทียบสัดส่วนของบุคลากรแต่ละกลุ่ม รวมจำนวน 434 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	สถานภาพ	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1	นายก อบต.	40	40
2	ผอ./หน./นวช.ศึกษา	66	66
3	ครูผู้ดูแลเด็ก	328	175
รวม		434	281

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร 7 ด้าน คือ

- 3.1.1 ด้านกลยุทธ์
- 3.1.2 ด้านโครงสร้าง
- 3.1.3 ด้านระบบการปฏิบัติงาน
- 3.1.4 ด้านบุคลากร
- 3.1.5 ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ
- 3.1.6 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ
- 3.1.7 ด้านค่านิยมร่วม

3.2 ตัวแปรตาม 'ได้แก่' ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.2.1 ด้านบุคลากรและการบริหาร
- 3.2.2 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- 3.2.3 ด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร
- 3.2.4 ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับ น้อยที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นครอบคลุมปัจจัยการบริหาร 7 ด้านหลัก ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์, ด้านโครงสร้าง, ด้านระบบการปฏิบัติงาน, ด้านบุคลากร, ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ, ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และด้านค่านิยมร่วมกัน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับมาก

3 หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับน้อย

1 หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับ

น้อยที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นครอบคลุมประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบุคลากรและการบริหาร, ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย, ด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี คำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.กำหนดรูปแบบ โครงสร้างของเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

3.วิเคราะห์รวบรวมเนื้อหา ประมวลผลข้อมูลและความรู้สร้างเครื่องมือแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการวิจัย

4.เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข

การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คะแนนความสอดคล้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตรดังนี้ (กรมวิชาการ, 2545)

การหาค่า (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC)

โดยใช้สูตร
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

N

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

R หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

- N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
กำหนดคะแนนของผู้เชี่ยวชาญเป็น + 1 หรือ 0 หรือ -1 ดังนี้
- + 1 = แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับแต่ละด้าน
 - 0 = ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับแต่ละด้าน
 - 1 = แน่ใจ ว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับแต่ละด้าน

โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาถ้าข้อคำถามได้มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง และค่า IOC เท่ากับ 0.67 ถึง 1.00

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง คือ นายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.การศึกษา ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ปกครองเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ประกอบด้วย นายก อบต. 10 คน ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.การศึกษา 10 คน และครูผู้ดูแลเด็ก 10 คน

6. นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตามวิธีของครอนบาร์ค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2538 : 174) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.986

7. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์

8. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและรายนามของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้จากขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายก อบต. จำนวน 40 คน ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา จำนวน 66 คน ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 175 คนและซองจดหมาย

ติดแสดมปี จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์และผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนอีกครั้ง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ตามลักษณะข้อมูลดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อย ความถูกต้องสมบูรณ์ในทุกคำตอบแล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้อง

2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยวิเคราะห์จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) แปลผลโดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนน ดังนี้

ก. ปัจจัยการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
4.51-5.00	หมายถึง	มีปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน้อยที่สุด

ข. ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
4.51-5.00	หมายถึง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544: 316) แล้วแปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์ พิจารณาโดย ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ในขณะที่เดียวกันถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม

5. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยคำนวณค่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นต่อน (Stepwise) จากสมการ

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_7x_7$$

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ค่าร้อยละ

ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

$$\text{สูตร} \quad P = \frac{F}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

F แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

$$\text{สูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนประชากร

3. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

$$\text{สูตร} \quad IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$SD = S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (X_i - \bar{X})^2}{N}}$$

- เมื่อ S คือค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X คือค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว
 \bar{X} คือค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือจำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

5. สัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

- เมื่อ r_{xy} เป็น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
 $\sum X$ เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1 (X)
 $\sum Y$ เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2 (Y)
 $\sum XY$ เป็น ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2
 $\sum X^2$ เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1
 $\sum Y^2$ เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2
 N เป็น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_kx_k$$

- เมื่อ Y' แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)
 a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

b_1, b_2, \dots, b_k	แทน	น้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ
X_1, X_2, \dots, X_k	แทน	คะแนนของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ
k	แทน	จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรที่ใช้ศึกษาดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X1	หมายถึง	ด้านกลยุทธ์
X2	หมายถึง	ด้านโครงสร้าง
X3	หมายถึง	ด้านระบบการปฏิบัติงาน
X4	หมายถึง	ด้านบุคลากร
X5	หมายถึง	ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ
X6	หมายถึง	ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ
X7	หมายถึง	ด้านค่านิยมร่วม
Xtot	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร
Y1	หมายถึง	ด้านบุคลากรและการบริหาร
Y2	หมายถึง	ด้านอาคารสถานที่
Y3	หมายถึง	ด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร
Y4	หมายถึง	ด้านกรมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน
Ytot	หมายถึง	ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (ค่าอำนาจการพยากรณ์)
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว
SE.B	หมายถึง	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอย

b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
β (Beta)	หมายถึง	ค่ามาตรฐานสัมประสิทธิ์การถดถอย
\hat{Y}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ ได้รับจากสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ
$Z_{\hat{Y}}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ ได้รับจากสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยยึดกรอบแนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามจากนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 281 ชุด มาดำเนินการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ศึกษาเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	นายก อบต.		ผอ./หน./นางช. ศึกษา		ครูผู้ดูแลเด็ก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ								
1.1 ชาย	30	75.0	25	37.9	8	4.6	63	22.4
1.2 หญิง	10	25.0	41	62.1	167	95.4	218	77.6
2.อายุ								
2.1 15-25 ปี	0	0.0	4	6.1	5	2.9	9	3.2
2.2 26 - 35 ปี	0	0.0	25	37.9	77	44.0	102	36.3
2.3 36 - 45 ปี	16	40.0	32	48.5	57	32.6	105	37.4
2.4 45 ปีขึ้นไป	24	60.0	5	7.6	36	20.6	65	23.1
3.ระดับการศึกษา								
3.1 ประถมศึกษา	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
3.2 มัธยมศึกษา ตอนต้น	0	0.0	0	0.0	5	2.9	5	1.8
3.3 มัธยมศึกษา ตอนปลาย	5	12.5	0	0.0	20	11.4	25	8.9
3.4 อนุปริญญา ปวส.	0	0.0	5	7.6	42	24.0	47	16.7
3.5 ปริญญาตรีหรือ สูงกว่า	35	87.5	61	92.4	108	61.7	204	72.6

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม(ต่อ)

สถานภาพ	นายก อบต.		ผอ./หน./นาง. ศึกษา		ครูผู้ดูแลเด็ก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4.ตำแหน่งหน้าที่								
4.1 นายก อบต.	6	7.0	0	0.0	0	0.0	40	14.2
4.2 ผอ./หน./นาง. ศึกษา	0	0.0	7	8.1	0	0.0	66	23.5
4.3 ครูผู้ดูแลเด็ก	0	0.0	0	0.0	175	5.5	175	62.3

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นชาย ร้อยละ 22.4 หญิงร้อยละ 77.6 ส่วนใหญ่มีอายุ 36-45 ปี ร้อยละ 37.40 รองลงมาคืออายุ 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36.30 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 72.6 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 16.7 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน นายก อบต. ร้อยละ 14.2 ผอ./หน./นาง.ศึกษา ร้อยละ 23.5 และครูผู้ดูแลเด็ก ร้อยละ 62.3

ตอนที่ 2 ศึกษาาระดับของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลگردำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร 7 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1ด้านกลยุทธ์
- 1.2ด้านโครงสร้าง
- 1.3ด้านระบบการปฏิบัติงาน
- 1.4ด้านบุคลากร
- 1.5ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ

1.6 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ

1.7 ด้านค่านิยมร่วม

การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยการบริหารด้านกลยุทธ์	จำนวน N = 281		ระดับการปฏิบัติ
	\bar{X}	SD	
1.1 จัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางเกณฑ์การประเมินมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพ	3.86	0.69	มาก
1.2 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา 3 ปี	3.99	0.63	มาก
1.3 กำหนดแผนปฏิบัติการเป็น 1 ปีการศึกษา	4.07	0.70	มาก
1.4 กำหนดกิจกรรมเด่นๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเช่น การสอนภาษาอังกฤษ โดยเจ้าของภาษาให้มีความสอดคล้องกับเอกลักษณ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.81	0.77	มาก

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหาร การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารด้านกลยุทธ์	จำนวน N = 281		ระดับการปฏิบัติ
	\bar{X}	SD	
1.5 ตั้งวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สามารถสื่อถึงเอกลักษณ์ ซึ่งจะทำให้ผู้ปกครองเกิดการรับรู้ถึงความเชี่ยวชาญของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เร็วขึ้น ส่งผลให้ผู้ปกครองยินดีที่จะส่งบุตรหลานมาเรียน	3.46	0.91	มาก
1.6 จัดให้มีการประชุม เพื่อวางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.94	0.86	มาก
รวม	3.86	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านกลยุทธ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามที่เสนอของนายค อชุต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D. = 0.776) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นที่กำหนดแผนปฏิบัติการเป็น 1 ปี การศึกษา ($\bar{X}=4.07$, S.D. = 0.70) มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา 3 ปี ($\bar{X}=3.99$, S.D. = 0.63) ส่วนประเด็นที่ตั้งวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สามารถสื่อถึงเอกลักษณ์ ซึ่งจะทำให้ผู้ปกครองเกิดการรับรู้ถึงความเชี่ยวชาญของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เร็วขึ้น ส่งผลให้ผู้ปกครองยินดีที่จะส่งบุตรหลานมาเรียน ($\bar{X}=3.46$, S.D. = 0.91) มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้าง	จำนวน N = 281		ระดับการปฏิบัติ
	\bar{X}	SD	
2.1 จัด โครงสร้างของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถบริการและบริหารงานสอดคล้องกับเป้าหมายหลัก คือส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาเด็กในทุกๆด้าน	4.11	0.78	มาก
2.2 ในการบริหารจัดการ แต่งตั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	3.91	0.74	มาก
2.3 ผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และมีความสนใจในเด็กและผู้ปกครองเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน	4.17	0.77	มาก
2.4 โครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต. จัดเจน ครูผู้ดูแลเด็ก เจ้าหน้าที่รู้ หน้าที่รับผิดชอบ ไม่สับสน	4.04	0.79	มาก
2.5 อบต. กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ส่วนการศึกษา)	3.79	0.88	มาก
รวม	4.00	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้าง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช. ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นที่ผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และมีความสนใจในเด็กและผู้ปกครองเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ($\bar{X}=4.17$, S.D. = 0.77) มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ จัด โครงสร้างของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถบริการและบริหารงานสอดคล้องกับเป้าหมายหลัก คือส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาเด็กในทุกๆด้าน ($\bar{X}=4.11$,

S.D. = 0.78) ส่วนประเด็นที่อบต. กำหนดส่วนราชการมารับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ส่วนการศึกษาฯ) ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.88) มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยการบริหารด้านระบบการปฏิบัติงาน	จำนวน N = 281		ระดับการปฏิบัติ
	\bar{X}	SD	
3.1 ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนของอบต. และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กง่ายต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.88	0.78	มาก
3.2 ระบบการทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจนส่งผลให้การดำเนินงานเป็นขั้นตอน และมีระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนส่งผลให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.95	0.78	มาก
3.3 ระบบการทำงานมีความคล่องตัว เช่น การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ฯลฯ และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.84	0.81	มาก
3.4 ระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน เป็นปัจจุบันถูกต้อง ตรงกับความต้องการ และทันต่อการใช้งาน เช่น นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรม ฯลฯ	3.88	0.79	มาก
3.5 มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง	3.69	0.49	มาก
รวม	3.85	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านระบบการปฏิบัติงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนาย กอบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นที่ระบบการทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจนส่งผลให้การดำเนินงานเป็นขั้นตอน และมีระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน

ส่งผลให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X}=3.95$, S.D. = 0.78) มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกับความ ต้องการ และทันต่อการใช้งาน เช่น นำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรม ฯลฯ ($\bar{X}=3.88$, S.D. = 0.79) และระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนของ อบต. และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กง่ายต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=3.88$, S.D. = 0.78) ส่วนประเด็นที่มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ($\bar{X}=33.69$, S.D. = 0.49) มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหาร การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร	จำนวน N = 281		ระดับการปฏิบัติ
	\bar{X}	SD	
4.1 ผู้บริหาร อบต. คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะที่ปฏิบัติได้จริงและคุณวุฒิทางการศึกษา	3.83	1.06	มาก
4.2 ผู้บริหาร อบต. มีการพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก หรือพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นผลดียิ่งขึ้น	3.91	1.05	มาก
4.3 ผู้บริหาร อบต. จัดหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างเพียงพอ	3.77	0.76	มาก
รวม	3.84	0.96	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ. กองการศึกษา/หน. ส่วนการศึกษา/นวช. ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นที่ผู้บริหาร อบต. มีการพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก หรือพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นผลดียิ่งขึ้น ($\bar{X}=3.91$, S.D. = 1.05) มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหาร อบต. คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะที่ปฏิบัติได้จริง และคุณวุฒิทางการศึกษา ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 1.06) ส่วนประเด็นที่

ผู้บริหาร อบต. จัดหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.76) มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยการบริหารด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ	จำนวน N = 281		ระดับการปฏิบัติ
	\bar{X}	SD	
5.1 ผู้บริหาร อบต. กำหนดทักษะ หรือความชำนาญที่โดดเด่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในที่นี้ทักษะที่โดดเด่นก็จะต้องเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์หลักของศูนย์ฯ ด้วย	3.89	0.79	มาก
5.2 ผู้บริหาร อบต. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งเน้น สร้างคุณลักษณะให้กับเด็กตรงตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและถือว่าเด็กสำคัญที่สุด	4.11	0.83	มาก
5.3 ผู้บริหาร อบต. จะเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลเด็กและเจ้าหน้าที่ทำงานอย่างอิสระ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างเต็มที่ เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ตลอดเวลา	3.91	0.85	มาก
รวม	3.97	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นที่ผู้บริหาร อบต. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งเน้น สร้างคุณลักษณะให้กับเด็กตรงตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและถือว่าเด็กสำคัญที่สุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.83) มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหาร อบต. จะเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลเด็กและเจ้าหน้าที่ทำงานอย่างอิสระ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างเต็มที่ เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.85) ส่วนประเด็นที่

ผู้บริหาร อบต. กำหนดทักษะ หรือความชำนาญที่โดดเด่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในที่นี่ทักษะที่โดดเด่นก็จะต้องเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์หลักของศูนย์ฯ ด้วย ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.79) มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหาร การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยการบริหารด้านรูปแบบการบริหาร	จำนวน N = 281		ระดับการปฏิบัติ
	\bar{X}	SD	
6.1 ผู้บริหาร อบต. บริหารงานอย่างใกล้ชิดกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือผู้ดูแลเด็ก ควรตรวจเยี่ยมสังเกตการณ์เรียนการสอนอยู่เป็นประจำ และให้ความเป็นกันเอง	3.80	0.79	มาก
6.2 ผู้บริหาร อบต. รับฟังความคิดเห็นของผู้ดูแลเด็ก เจ้าหน้าที่และผู้ปกครองเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ	4.06	0.75	มาก
6.3 ผู้บริหาร อบต. กำหนดกรอบแนวความคิดหลัก เป้าหมายหลัก กำหนดวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา	4.04	0.69	มาก
รวม	3.97	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านรูปแบบการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นที่ผู้บริหาร อบต. รับฟังความคิดเห็นเป็นผู้ดูแลเด็ก เจ้าหน้าที่และผู้ปกครองเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.75) มีสภาพที่ปรากฏมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหาร อบต. กำหนดกรอบแนวความคิดหลัก เป้าหมายหลัก กำหนดวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.69) ส่วนประเด็นที่ผู้บริหาร อบต. บริหารงานอย่างใกล้ชิดกับหัวหน้า

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือผู้ดูแลเด็ก ควรตรวจเยี่ยมสังเกตการณ์เรียนการสอนอยู่เป็นประจำ และให้ความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.79) มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการบริหาร การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยการบริหารด้านค่านิยมร่วม	จำนวน N = 281		ระดับการปฏิบัติ
	\bar{X}	SD	
7.1 ผู้บริหาร อบต. ร่วมมือกันกำหนดค่านิยมร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นปรัชญาพื้นฐานในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรในส่วนอื่น ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ถือเอาไปปฏิบัติ	3.86	0.82	มาก
7.2 ผู้บริหาร อบต. แปรค่านิยมที่กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรออกมาเป็นรูปการกระทำ อาทิเช่น ปรัชญาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและให้ครูผู้ดูแลเด็กนำเสนอผลงานโดยอิงค่านิยมร่วม	3.79	0.84	มาก
7.3 ผู้บริหาร อบต. เป็นผู้เน้นในการกล่าวถึงค่านิยมร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งประกาศค่านิยมเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในที่ต่างๆ	3.70	0.95	มาก
7.4 ผู้บริหาร อบต. กำหนดค่านิยมร่วมที่มีกรรมเข้าใจง่าย บุคลากรทุกคนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถรับรู้และปฏิบัติตามได้จริง	3.76	0.77	มาก
รวม	3.78	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านค่านิยมร่วม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช. ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นที่ผู้บริหาร อบต. ร่วมมือกันกำหนดค่านิยมร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นปรัชญาพื้นฐานในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กและ

บุคลากรในส่วนอื่นๆของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ถือเอาไปปฏิบัติ ($\bar{X}=3.86$, S.D. = 0.82) มีสภาพที่ปรากฏมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหาร อบต. แปรค่านิยมที่กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรออกมาเป็นรูปการกระทำ อาทิเช่น ปรัชญาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและให้ครูผู้ดูแลเด็กนำเสนอผลงาน โดยอิงค่านิยมร่วม ($\bar{X}=3.79$, S.D. = 0.84) ส่วนประเด็นที่ผู้บริหาร อบต. เป็นผู้นำในการกล่าวถึงค่านิยมร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งประกาศค่านิยมเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในที่ต่างๆ ($\bar{X}=3.70$, S.D. = 0.95) มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

ตารางที่ 5 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยการบริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ใน 7 ด้าน

ลำดับ	ปัจจัยการบริหาร	จำนวน N = 281		ระดับการปฏิบัติ
		\bar{X}	SD	
1	ด้านกลยุทธ์	3.86	0.76	มาก
2	ด้านโครงสร้าง	4.00	0.79	มาก
3	ด้านระบบการปฏิบัติงาน	3.85	0.73	มาก
4	ด้านบุคลากร	3.84	0.96	มาก
5	ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ	3.97	0.82	มาก
6	ด้านรูปแบบการบริหาร	3.97	0.74	มาก
7	ด้านค่านิยมร่วม	3.78	0.85	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.89	0.81	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้าง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ปัจจัยการบริหารด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.82) และปัจจัยการบริหารด้านรูปแบบการบริหาร ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.74) ส่วนปัจจัยการบริหารด้านค่านิยมร่วม ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.81) มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

ตารางที่ 6.1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	จำนวน N = 281		สภาพที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
1. ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ			
1.ผู้บริหาร อบต. ให้ความสำคัญกับการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.10	0.83	มาก
2.ผู้บริหาร อบต. มีนโยบายและงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพ	4.01	0.86	มาก
3. ผู้บริหาร อบต. มีการควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.93	0.94	มาก
4. ครูผู้ดูแลเด็กกริยานุมนวล อ่อนโยนพูดจาไพเราะ	3.96	0.78	มาก
5. ครูผู้ดูแลเด็ก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่ ผู้ปกครองเด็ก	4.26	0.69	มาก
6. ครูผู้ดูแลเด็ก มีความขยัน อดทน ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ดูแลเด็ก	4.32	0.71	มาก

ตารางที่ 6.1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	จำนวน N = 281		สภาพที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
1. ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ			
7. ครูผู้ดูแลเด็ก มีการสนับสนุนส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการ ที่เหมาะสม เป็นไปตามวัย	4.33	0.74	มาก
8. ครูผู้ดูแลเด็ก มีการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้ารับการอบรม หรือศึกษาต่อ	4.36	0.64	มาก
9. กรรมการศูนย์ มีการตรวจสอบการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.83	0.89	มาก
10. กรรมการศูนย์ฯ มีการประเมินการสอนของครูผู้ดูแลเด็ก	3.76	0.88	มาก
11. กรรมการศูนย์ฯ มีการตรวจสอบการประกอบอาหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.71	0.87	มาก
12. กรรมการศูนย์ฯ มีการประชุมร่วมกับ อบรม ครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อปรับปรุงการดำเนินการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.79	0.92	มาก
13. ผู้ประกอบอาหาร จัดทำอาหารมีความพอเพียงกับจำนวนเด็ก	3.99	0.75	มาก
14. ผู้ประกอบอาหาร จัดทำอาหารมีความสะอาด ถูกหลักอนามัย	3.96	0.70	มาก
15. ผู้ประกอบอาหาร จัดทำอาหารที่มีคุณภาพ ประโยชน์เหมาะสมกับเด็ก	3.98	0.73	มาก
รวม	4.02	0.80	มาก

จากตารางที่ 6.1 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ. กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวมมีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นที่ครูผู้ดูแลเด็ก มีการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้ารับการอบรม หรือศึกษาต่อ ($\bar{X}=4.36$, S.D. = 0.64) มีสภาพที่ปรากฏมากที่สุด รองลงมาคือ ครูผู้ดูแลเด็ก มีการสนับสนุนส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการ ที่เหมาะสมเป็นไปตามวัย ($\bar{X}=4.334$, S.D. = 0.74) ส่วนประเด็นที่กรรมการศูนย์ฯ มีการตรวจสอบการประกอบอาหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X}=3.71$, S.D. = 0.87) มีสภาพที่ปรากฏน้อยที่สุด

ตารางที่ 6.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	จำนวน N = 281		สภาพที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
2. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย			
16. ท่านคิดว่าอาคารที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความเหมาะสม	3.75	0.93	มาก
17. ท่านคิดว่า พื้นที่ใช้สอย โดยภาพรวมของศูนย์เด็ก กว้างขวาง เพียงพอต่อการปฏิบัติกิจกรรมของเด็ก	3.58	1.05	มาก
18. ท่านคิดว่า สถานที่รับประทานอาหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสะอาด	3.80	0.92	มาก
19. ท่านคิดว่า ศูนย์เด็กฯ มีจาน ช้อน แก้วน้ำ อุปกรณ์ ที่ใช้รับประทานอาหาร มีความเหมาะสมกับเด็ก	4.07	0.84	มาก

ตารางที่ 6.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (ต่อ)

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	จำนวน N = 281		สภาพที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
2. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย			
20. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรั้วกันเป็นสัดส่วน เพื่อความปลอดภัยของเด็ก	3.74	1.16	มาก
21. พื้นที่ภายในอาคาร เหมาะสมกับการเรียนของเด็ก	3.81	0.88	มาก
22. เครื่องเล่นกลางแจ้งมีจำนวนเพียงพอสำหรับเด็ก	3.56	1.00	มาก
23. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพแวดล้อม เหมาะสมกับเด็ก	3.66	0.96	มาก
24. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีตู้เก็บยา และเครื่องรักษา สำหรับการปฐมพยาบาลที่เหมาะสมกับเด็ก	3.73	0.94	มาก
25. เครื่องใช้ หรือเฟอร์นิเจอร์ ที่ใช้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีขนาดความสูงเหมาะสมกับเด็ก	3.80	0.94	มาก
26. เครื่องเล่นกลางแจ้ง มีความปลอดภัยสำหรับเด็กเล็ก	3.77	0.83	มาก
รวม	3.75	0.95	มาก

จากตารางที่ 6.2 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นร.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวมมีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อปรากฏในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยประเด็นที่ศูนย์เด็กฯ มีงาน ซ่อน แก้วน้ำ อุปกรณ์ ที่ใช้รับประทานอาหาร มีความเหมาะสมกับเด็ก ($\bar{X}=4.07$, S.D. = 0.84) มีสภาพที่ปรากฏมากที่สุด รองลงมาคือ พื้นที่ภายในอาคาร เหมาะสมกับการเรียนของเด็ก ($\bar{X}=3.81$, S.D. = 0.88) ส่วนประเด็นที่เครื่องเล่นกลางแจ้งมีจำนวนเพียงพอสำหรับเด็ก ($\bar{X}=3.56$, S.D. = 1.00) มีสภาพที่ปรากฏน้อยที่สุด

ตารางที่ 6.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านวิชาการ กิจกรรมตามหลักสูตร

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	จำนวน N = 281		สภาพที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
3. ด้านวิชาการ กิจกรรมตามหลักสูตร			
27. ท่านคิดว่า เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีร่างกายเจริญเติบโตเหมาะสมกับวัย	4.04	0.62	มาก
28. ท่านคิดว่า เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข	4.06	0.59	มาก
29. ท่านคิดว่า เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข	4.12	0.74	มาก
30. ท่านคิดว่า เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการแสดงอารมณ์ ตามความรู้สึก เช่น ชอบทำให้ผู้ใหญ่พอใจ ดีใจ เมื่อได้รับคำชม เสียใจเมื่อพลัดพราก	4.27	0.57	มาก
31. ท่านคิดว่า เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีงานเชื่อนั้นกล้าแสดงออก เมื่อปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ	4.05	0.75	มาก
32. ท่านคิดว่า เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีระเบียบวินัย และมีเหตุผล	3.96	0.77	มาก
รวม	4.08	0.67	มาก

จากตารางที่ 6.3 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านวิชาการ กิจกรรมตามหลักสูตร ตามทัศนคติของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวมมีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นที่เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการแสดงอารมณ์ ตามความรู้สึก เช่น ชอบทำให้ผู้ใหญ่พอใจ ดีใจ เมื่อได้รับคำชม เสียใจเมื่อพลัดพราก ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.57) มีสภาพที่ปรากฏมากที่สุด รองลงมาคือ เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ($\bar{X}=4.12$,

S.D. = 0.74) ส่วนประเด็นที่เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีระเบียบวินัยและมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.77) มีสภาพที่ปรากฏน้อยที่สุด

ตารางที่ 6.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน

ประสิทธิผลการดำเนินงาน	จำนวน N = 281		สภาพที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
4. ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน			
33. ท่านคิดว่า อบต. ได้มีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบ ซึ่งให้เห็นประโยชน์ กิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.81	0.76	มาก
34. ท่านคิดว่า อบต. ได้เชิญชวนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.01	0.83	มาก
35. ท่านคิดว่า อบต. มีการจัดกิจกรรมให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.88	0.79	มาก
36. ท่านคิดว่า อบต. ได้ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	3.90	0.79	มาก
37. ท่านคิดว่า อบต. ได้นำเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง	4.04	0.85	มาก
38. ท่านคิดว่า อบต. นำบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนช่วยสอนเด็กในศูนย์ฯ	3.75	0.86	มาก

ตารางที่ 6.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงาน	จำนวน N = 281		สภาพที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
ประสิทธิผลการดำเนินงาน			
39. ท่านคิดว่า ชุมชน อบต. ภาคธุรกิจเอกชน สถานประกอบการ ร่วมกันส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.83	0.85	มาก
40. ท่านคิดว่า อบต. ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับชุมชน	3.96	0.82	มาก
41. ท่านคิดว่า มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในลักษณะ 3 ฝ่าย คือ ภาคประชาชน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ	3.83	0.96	มาก
รวม	3.89	0.83	มาก

จากตารางที่ 6.4 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวมมีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นที่ อบต. ได้นำเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.04$, S.D. = 0.85) มีสภาพที่ปรากฏมากที่สุด รองลงมาคือ อบต. ได้เชิญชวนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X}=4.01$, S.D. = 0.83) ส่วนประเด็นที่ อบต. นำบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนช่วยสอนเด็กในศูนย์ฯ ($\bar{X}=3.75$, S.D. = 0.86) มีสภาพที่ปรากฏน้อยที่สุด

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยสรุป

ลำดับ	ประสิทธิผลการดำเนินงาน	จำนวน N = 281		สภาพที่ปรากฏ
		\bar{X}	SD	
1	ด้านบุคลากรและการบริหาร	4.02	0.80	มาก
2	ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	3.75	0.95	มาก
3	ด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร	4.08	0.67	มาก
4	ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน	3.89	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย		3.94	0.81	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีทั้ง 4 ด้าน โดยรวมมีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร ($\bar{X}=4.08$, S.D. = 0.67) มีสภาพที่ปรากฏมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลากรและการบริหาร ($\bar{X}=4.02$, S.D. = 0.80) ส่วนประเด็นด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ($\bar{X}=3.75$, S.D. = 0.95) มีสภาพที่ปรากฏน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlations Coefficient) โดยดังรายละเอียดที่แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปร	ด้านบุคลากร และการบริหาร Y1	ด้านอาคาร สถานที่ Y2	ด้านวิชาการ กิจกรรมตาม หลักสูตร Y3	ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจาก ชุมชน Y4	ประสิทธิผลการ ดำเนินงาน Ytot
ด้านกลยุทธ์ X1	.663**	.595**	.673**	.578**	.704**
ด้านโครงสร้าง X2	.666**	.525**	.628**	.543**	.656**
ด้านระบบการ ปฏิบัติงาน X3	.535**	.583**	.567**	.502**	.616**
ด้านบุคลากร X4	.658**	.752**	.626**	.686**	.774**
ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ X5	.783**	.662**	.764**	.812**	.846**
ด้านรูปแบบการ บริหารจัดการ X6	.609**	.591**	.717**	.614**	.707**
ด้านค่านิยมร่วม X7	.706**	.773**	.656**	.764**	.823**
ปัจจัยการบริหาร Xtot	.790**	.776**	.789**	.778**	.881**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับมากที่ระดับ $r = 0.881$ โดยปัจจัยการบริหารด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุดรองลงมาปัจจัยการบริหารด้านค่านิยมร่วม (X7)

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ทั้ง 7 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.616 ถึง 0.846 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5) กับ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน (Y4) ($r = 0.812$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วม (X7) กับ ด้านอาคารสถานที่ (Y2) ($r = 0.773$) ส่วนตัวแปรที่มี

ความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน (X3) กับ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน (Y4) ($r = 0.502$)

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยสรุป

ปัจจัยการบริหาร	ประสิทธิผลการดำเนินงาน		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. ด้านกลยุทธ์ (X1)	.704**	ปานกลาง	ทางบวก
2. ด้านโครงสร้าง (X2)	.656**	ปานกลาง	ทางบวก
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน (X3)	.616**	ปานกลาง	ทางบวก
4. ด้านบุคลากร (X4)	.774**	สูง	ทางบวก
5. ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5)	.846**	สูง	ทางบวก
6. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (X6)	.707**	สูง	ทางบวก
7. ด้านค่านิยมร่วม (X7)	.823**	สูง	ทางบวก
รวม	.881**	สูง	ทางบวก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายอ อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน. ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในทางบวก ($r = .881$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .616 ถึง .846 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 4 ด้านและระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5) ($r = .846$) รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วม (X7) ($r = .823$) ด้านบุคลากร (X4) ($r = .774$) ด้านรูปแบบการบริหาร

จัดการ (X6) ($r = .707$) ด้านกลยุทธ์ (X1) ($r = .704$) ด้านโครงสร้าง (X2) ($r = .656$) และด้านระบบการปฏิบัติงาน (X3) ($r = .616$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อได้ดำเนินการตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัว มาวิเคราะห์ความแปรปรวนและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว ปรากฏดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกตามลำดับการเข้าสมการ	b	Std. Error	β	t	P
1. ด้านกลยุทธ์ (X1)	.196	.047	.183	4.1528**	.000
2. ด้านโครงสร้าง (X2)	-.006	.045	-.007	-.136	.892
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน (X3)	.021	.038	.023	.540	.590
4. ด้านบุคลากร (X4)	.061	.036	.090	1.711	.088
5. ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5)	.347	.038	.429	9.015**	.000
6. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (X6)	.010	.041	.012	.246	.806
7. ด้านค่านิยมร่วม (X7)	.233	.044	.298	5.341**	.000
ค่าคงที่ (Constant)	.595	.112		5.317**	.000
R Square = .908 Adjusted R Square = .825 Std. Error of the Estimate = .24608					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยการบริหาร 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5) ด้านค่านิยมร่วม (X7) และด้านกลยุทธ์ (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square = 0.908) แสดงว่าปัจจัยการบริหารด้านด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านค่านิยมร่วม และด้านกลยุทธ์ สามารถทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 90.8 โดยจะมีตัวแปรปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้างมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) และสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) มีค่าติดลบซึ่งจะทำให้ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 10 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) และสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เขียนเป็นสมการทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.595 + 0.347 (X5) + 0.233(X7) + 0.196(X1)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\hat{Y}} = 0.429(X5) + 0.298(X7) + 0.183(X1)$$

จากสมการความถดถอยเชิงพหุข้างต้น สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

1. ถ้าตัวแปรด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี เพิ่มขึ้น 0.347 หน่วย โดยให้ตัวแปรตัวอื่นๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าตัวแปรด้านค่านิยมร่วม (X7) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีเพิ่มขึ้น 0.233 หน่วย โดยให้ตัวแปรตัวอื่นๆ มีค่าคงที่
3. ถ้าตัวแปรด้านกลยุทธ์ (X1) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีเพิ่มขึ้น 0.196 หน่วย โดยให้ตัวแปรตัวอื่นๆ มีค่าคงที่

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์

- 1.ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
- 2.ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
- 3.ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายก อบต. 40 คน ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา 66 คน และครูผู้ดูแลเด็ก 328 คน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 68 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น 434 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายกองการบริหารส่วนตำบล(นายก อบต.) 40 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ผอ. กองการศึกษา)/หัวหน้าส่วนการศึกษา (หน.ส่วนการศึกษา)/นักวิชาการศึกษา (นวช.ศึกษา) 66 คน และครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 175 รวมจำนวน 281 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นครอบคลุมปัจจัยการบริหาร 7 ด้านหลัก ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์, ด้านโครงสร้าง, ด้านระบบการปฏิบัติงาน, ด้านบุคลากร, ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ, ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และด้านค่านิยมร่วมกัน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นครอบคลุมประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6 ประเด็นส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบุคลากรและการบริหาร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบแล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับ นายค อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช. การศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ประกอบด้วย นายค อบต. 10 คน ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษานวช.การศึกษา 10 คน และครูผู้ดูแลเด็ก 10 คนและหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยใช้คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) จากสมการ $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_7x_7$

สรุปผลการวิจัย

1.สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นชาย ร้อยละ 22.4 หญิงร้อยละ 77.6 ส่วนใหญ่มีอายุ 36-45 ปี ร้อยละ 37.40 รองลงมาคืออายุ 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36.30 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 72.6 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 16.7 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน นายก อบต. ร้อยละ 14.2 ผอ./หน./นวช.ศึกษา ร้อยละ 23.5 และครูผู้ดูแลเด็ก ร้อยละ 62.3

2.ระดับของปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก ทั้ง 7 ด้าน พบว่าโดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้าง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ปัจจัยการบริหารด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.82) และปัจจัยการบริหารด้านรูปแบบการบริหาร ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.74) ส่วนปัจจัยการบริหารด้านค่านิยมร่วม ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.81) มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.ระดับของประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมมีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร ($\bar{X}=4.08$, S.D. = 0.67) มีสภาพที่ปรากฏมากที่สุด รองลงมา คือด้านบุคลากรและการบริหาร ($\bar{X}=4.02$, S.D. = 0.80) ส่วนประเด็นด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ($\bar{X}=3.75$, S.D. = 0.95) มีสภาพที่ปรากฏน้อยที่สุด

4.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายก อบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยการบริหารด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุด

รองลงมาปัจจัยการบริหารด้านค่านิยมร่วม (X7) และพบว่า ปัจจัยการบริหาร ทั้ง 7 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.616 ถึง 0.846 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5) กับ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน (Y4) ($r = 0.812$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วม (X7) กับ ด้านอาคารสถานที่ (Y2) ($r = 0.773$) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน (X3) กับ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน (Y4) ($r = 0.502$)

5. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของ นายท. กอบต. ผอ.กองการศึกษา/หน.ส่วนการศึกษา/นวช.ศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยปัจจัยการบริหาร ทั้ง 7 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 4 ด้านและระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5) ($r = .846$) รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วม (X7) ($r = .823$) ด้านบุคลากร (X4) ($r = .774$) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (X6) ($r = .707$) ด้านกลยุทธ์ (X1) ($r = .704$) ด้านโครงสร้าง (X2) ($r = .656$) และด้านระบบการปฏิบัติงาน (X3) ($r = .616$) ตามลำดับ

เมื่อได้ดำเนินการตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดปทุมธานี เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัว มาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งผลวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยการบริหาร 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5) ด้านค่านิยมร่วม (X7) และด้านกลยุทธ์ (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square = 0.908) แสดงว่าปัจจัยการบริหารด้านด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านค่านิยมร่วม และด้านกลยุทธ์ สามารถทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 90.8 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 10 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) และสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เขียนเป็นสมการทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.595 + 0.347 (X5) + 0.233(X7) + 0.196(X1)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = 0.429(X5) + 0.298(X7) + 0.183(X1)$$

จากสมการความถดถอยเชิงพหุข้างต้น สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

1. ถ้าตัวแปรด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี เพิ่มขึ้น 0.347 หน่วย โดยให้ตัวแปรตัวอื่นๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าตัวแปรด้านค่านิยมร่วม (X7) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีเพิ่มขึ้น 0.233 หน่วย โดยให้ตัวแปรตัวอื่นๆ มีค่าคงที่
3. ถ้าตัวแปรด้านกลยุทธ์ (X1) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีเพิ่มขึ้น 0.196 หน่วย โดยให้ตัวแปรตัวอื่นๆ มีค่าคงที่

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษานำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการศึกษาในระดับของปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกข้อปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้าง รองลงมาคือ ปัจจัยการบริหารด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และปัจจัยการบริหารด้านรูปแบบการบริหาร ตามลำดับ เป็นการสนับสนุนการศึกษาของนิคม หิรัญโรจน์ (2549 : บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดินกรณีศึกษาจังหวัดกระบี่ โดยวิเคราะห์ระดับปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัย 7S (McKinsey Framework) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านระบบปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหารงาน ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านคุณค่าร่วมหรือการมีส่วนร่วมในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน ซึ่งประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำเป็นที่จะต้องมีปัจจัยการบริหารในด้านต่างๆ เช่น โครงสร้างองค์กร ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของเจ้าหน้าที่หรือครูผู้ดูแลเด็ก ต้องพัฒนาความรู้ด้านการเรียนการสอน และคอมพิวเตอร์ รวมทั้งจัดให้มีการจัดประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและด้านรูปแบบการบริหารงานใช้หลักแบบพี่สอนน้อง โดยต้องยอมรับฟังความคิดเห็น

2.จากการศึกษาระดับของประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมมีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีประสิทธิผลด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร มีสภาพที่ปรากฏมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลากรและการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดารณี นิลน้อย (2550) ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย ว่าเป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้หรือไม่ พบว่า ประสิทธิผลด้านบุคลากรและการบริหารจัดการและด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าหากมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะของครูปฐมวัย และมีการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งปฏิบัติตามมาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ทำให้ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีเป็นไปตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

3.ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยการบริหารด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุด รองลงมาปัจจัยการบริหารด้านค่านิยมร่วม (X7) และพบว่าปัจจัยการบริหาร ทั้ง 7 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.616 ถึง 0.846 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X5) กับ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน (Y4) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วม (X7) กับ ด้านอาคารสถานที่ (Y2) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน (X3) กับ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน (Y4) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิคม หิรัญโรจน์ (2549) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน กรณีศึกษาจังหวัดกระบี่ ที่พบว่าความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน

4.ผลจากการศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายและพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยการบริหาร 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านทักษะความรู้ ความสามารถ (X5) ด้านค่านิยมร่วม (X7) และด้านกลยุทธ์ (X1) และสามารถทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด

ปทุมธานี ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยการบริหาร ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านค่านิยมร่วม และด้านกลยุทธ์ กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อนคือ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ คือ ด้านค่านิยมร่วม พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ คือ ด้านกลยุทธ์ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ค่าสหสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี เรียงลำดับตัวแปรที่ส่งผลดีที่สุด ได้แก่ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านค่านิยมร่วม และด้านกลยุทธ์ ตัวแปรทั้ง 3 ตัวมีค่าทำนายรวมร้อยละ 90.8

4.1ระดับปัจจัยการบริหารด้านทักษะความรู้ ความสามารถ(X5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta =.429) เป็นค่าบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสิทธิผลนั้นส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาปรับปรุง ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรตลอดเวลาเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถและมีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มากขึ้น

4.2ระดับปัจจัยการบริหารด้านค่านิยมร่วม (X7) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta =.233) เป็นค่าบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลมีค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยบุคลากรและผู้บริหารในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

4.3ระดับปัจจัยการบริหารด้านกลยุทธ์ (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta =.196) เป็นค่าบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีการศึกษาค้นคว้า กลยุทธ์ ฝึกอบรม จึงทำให้ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สูง สามารถมองภาพองค์กรในอนาคตของตนเองได้ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งได้พัฒนาอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายที่เด่นชัด สามารถวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้นได้ มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นหรือจุดด้อยของบุคคลสถานที่ ทรัพยากร และเวลา เพื่อนำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลไปสู่เป้าหมายมีคุณภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

- 1.1 ผลการวิจัยนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 นำไปใช้เป็นข้อตระหนักให้ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องพยายามพัฒนาปัจจัยด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดปทุมธานีหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น เทศบาล กรุงเทพมหานคร หรือเมืองพัทยา

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล



บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2541). การพัฒนาเด็กของกรมการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรดักชั่น.
- กรมวิชาการ. (2546). การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลำดับที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ศุภสภาลาดพร้าว.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2546). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น
- _____. 2546. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศุภสภาลาดพร้าว.
- คมขำ วิรานันท์. (2533). ปัญหาการจัดกิจกรรมสอนระดับก่อนประถมศึกษาในทรรณะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- _____. (2546). คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- จุไรรัตน์ สูดรุ่ง. (2539). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนที่ได้รับพระราชทานในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จีระ งามศิลป์. (2550). การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร. คู่มือเตรียมสอบผู้บริหาร. ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- จ่านง จันแปงเงิน. (2540). การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางในการจัดการศึกษาให้เด็กก่อนวัยเรียนตามทรรณะของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ชูชัย ศรีขำนิ. (2544). การบริหารยุคใหม่ในการบริการสุขภาพกับการบริหารแผนยุทธศาสตร์ในเอกสารประกอบการอบรมวางแผนการเงินการคลังของเครือข่ายสถานบริการสุขภาพ. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข.
- ณรงค์ ฅ ลำพูน และเพ็ชรี รูปวิเชตร. (2548). การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม. เชียงใหม่ : เดอะ นอเลจ เซ็นเตอร์.

- ดารณี นิลน้อย. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระดับอนุบาล 3 ขวบ กรณีศึกษาของค์การบริหารส่วนตำบลไทรย้อย อำเภอนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : บริษัท วี.อินเตอร์ พรีนซ์ จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัท ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- นิคม หิริญโรจน์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดินกรณีศึกษาจังหวัดกระบี่. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- บวร งามศิริอุดม,สายพิน คุสมิทธิ. (2542). โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ : เป็นอย่างไร ? คิดอย่างไร ? ทำอย่างไร. นนทบุรี : กรมอนามัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญจันทร์ บัวทุ่ง. (2538). การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เขตการศึกษา 1. สำนักพัฒนา การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1. [ม.ป.ท. : ม.ป.พ.] (เอกสารอัดสำเนา).
- ประทีป ขำม่วง. (2534). การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของจังหวัดในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 6 ตามทัศนะของผู้ดูแลเด็ก. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประนอม คลังทอง. (2543). การดำเนินงานของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดของจังหวัดชัยภูมิ. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประภาพรรณ ไชยวงษ์. (2544). การวิเคราะห์บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราริ๊ด ไชยพันธ์. (2547). ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครพนม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2530). ทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนูญ วงศ์นารี. (2524). ฝ่ายจัดการหัวหน้าและองค์การที่มีประสิทธิผล. กรุงเทพฯ : นภาพัฒนการพิมพ์.
- ยุทธชัย พิพัฒน์จริยา. (2549). การศึกษาผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศูนย์เด็กเล็กนอกระบบ จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อม,9(1),23-33.

ราชการส่วนตำบล, กอง. (2542). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. คู่มือพนักงานส่วนตำบล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2540). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกิจการ. ใน **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). (หน้า 163-218). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

_____. (2546). พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประสานมิตร.

_____. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

วรเดช จันทรศร. (2548). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : หจก. สหายบล็อกและการพิมพ์ จำกัด.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). **โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

_____. (2542). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

สุทธิพรหม ทวีวรศิลป์. (2535). **คุณลักษณะของครูปฐมวัยที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน**. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันรากฐานคุณคิด.

สุรศักดิ์ เลี้ยววิจักขณ์. (2532). **สภาพปัญหาการจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สิรินทร์ญาภา จันทพิรกิจ. (2546). **การประเมินประสิทธิผลในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงานกองนิติการ การสื่อสารแห่งประเทศไทย**. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

แสงสิน แพทย์ประพาฟ. (2525). **การศึกษารูปแบบการเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนและทัศนคติของผู้ปกครองเด็กที่มีต่อศูนย์เด็กก่อนวัยเรียนในจังหวัดอุทัยธานี**. งานวิจัยวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. [ม.ป.ท. : ม.ป.พ.] .

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2539). **แนวการจัดประสบการณ์อนุบาล 3 ขวบ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2542). การบริหาร ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์น
การพิมพ์.

อุทุมพร จามรมาน. (2538). ระบบ กลไก และประสิทธิภาพของสถานเลี้ยงดูเด็กของ

ภาครัฐและเอกชนในปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

Best, John W. (1970). **Research in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey :
Prentice Hall Inc.

Cronbach , Lee J. (1974). **Essentials of Psychological testing**. 3rd ed. New York : Harper
and Row Publisher Inc.

Gergopolos, A.S. & Tannenbaum, A.S. American Sociological Review. 1975.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). “Determining Sample Size for Research
Activities”, **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 608 - 610 ;
Autumn.

Price, J. L. (1968). Organization Effectiveness : An Inventory of Propositions.
Homewood, Illinois : Richard D. Irwin.

Weber, Jack. (2007). **A Leader's Guide To Understanding Complex Organizations: An
Expanded 7-S Perspective**. (Online). Available : <http://ssrn.com/abstract=910746>.

Zammuto, R.F. (1982). **Assessing Organizational Effectiveness, Systems Change,
Adaptation and Strategy**. Albany : State University of New York Press.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ภาคผนวก

รายงานผู้ช่วยชาวนในการตรวจสอบเครื่องมือ
และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผศ. ประนอม พันธุ์ไสว

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. นายเจริญ ช่างมี

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบัวสุวรรณประดิษฐ์

อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี

3. นายเสรี ปัญจมณี

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบ่อทอง

อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี



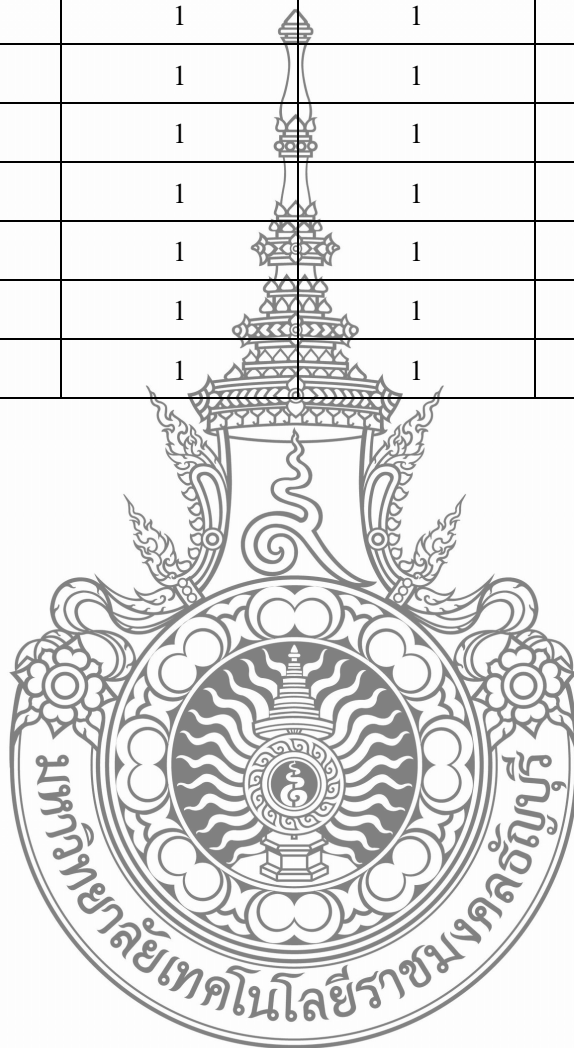
การคำนวณค่า IOC ของแบบสอบถาม

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$
ข้อมูลทั่วไป					
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
1.ด้านกลยุทธ์					
1.1	1	1	1	3	1.00
1.2	1	0	1	2	0.66
1.3	1	1	1	3	1.00
1.4	1	1	1	3	1.00
1.5	1	1	0	2	0.66
1.6	1	1	1	3	1.00
2.ด้านโครงสร้าง					
2.1	1	1	1	3	1.00
2.2	1	1	1	3	1.00
2.3	1	1	1	3	1.00
2.4	1	1	1	3	1.00
2.5	1	1	1	3	1.00
3.ด้านระบบการปฏิบัติงาน					
3.1	1	1	1	3	1.00
3.2	1	1	1	3	1.00
3.3	1	1	1	3	1.00
3.4	1	1	1	3	1.00
3.5	1	1	1	3	1.00

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$
4.ด้านบุคลากร					
4.1	1	1	1	3	1.00
4.2	1	1	1	3	1.00
4.3	0	1	1	2	0.66
5.ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ					
5.1	1	1	1	3	1.00
5.2	1	1	1	3	1.00
5.3	0	1	1	2	0.66
6.ด้านรูปแบบการบริหาร					
6.1	1	1	1	3	1.00
6.2	1	1	1	3	1.00
6.3	1	1	1	3	1.00
7.ค่านิยมร่วม					
7.1	1	1	1	3	1.00
7.2	1	1	1	3	1.00
7.3	0	1	1	2	0.66
7.4	1	1	1	3	1.00
ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ					
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	1	1	1	3	1.00
8	1	1	1	3	1.00
9	1	1	1	3	1.00

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$
ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ(ต่อ)					
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	1	3	1.00
14	1	1	1	3	1.00
15	1	1	1	3	1.00
ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย อาคารสถานที่					
16	1	1	1	3	1.00
17	1	1	1	3	1.00
18	1	1	1	3	1.00
19	1	1	1	3	1.00
20	1	1	1	3	1.00
21	1	1	1	3	1.00
22	1	1	1	3	1.00
23	1	1	1	3	1.00
ความปลอดภัย					
24	1	1	1	3	1.00
25	1	1	1	3	1.00
26	1	1	1	3	1.00
ด้านวิชาการ กิจกรรมตามหลักสูตร					
27	1	1	1	3	1.00
28	1	1	1	3	1.00
29	1	1	1	3	1.00
30	1	1	1	3	1.00
31	1	1	1	3	1.00
32	0	1	1	3	0.66

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$
คำถามมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน					
33	1	1	1	3	1.00
34	1	1	1	3	1.00
35	1	1	1	3	1.00
36	1	1	1	3	1.00
37	1	1	1	3	1.00
38	0	1	1	3	0.66
39	1	1	1	3	1.00
40	1	1	1	3	1.00
41	1	1	1	3	1.00



แบบสอบถาม

สำหรับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ/หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ/นักวิชาการศึกษา และผู้ดูแลเด็ก

เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยแยกเป็น

3.1 ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ

3.2 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

3.3 ด้านวิชาการ ดิจิทัลตามหลักสูตร

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ใจตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จะเป็นสารวิเคราะห์โดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ประการใดทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีต่อไป

นางขวัญใจ สุครัก

นักศึกษาปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบล.....อำเภอ.....จังหวัดปทุมธานี

องค์การบริหารส่วนตำบล ใหญ่ กลาง เล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ตามสภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านเพียงข้อละหนึ่ง ข้อความเท่านั้น

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

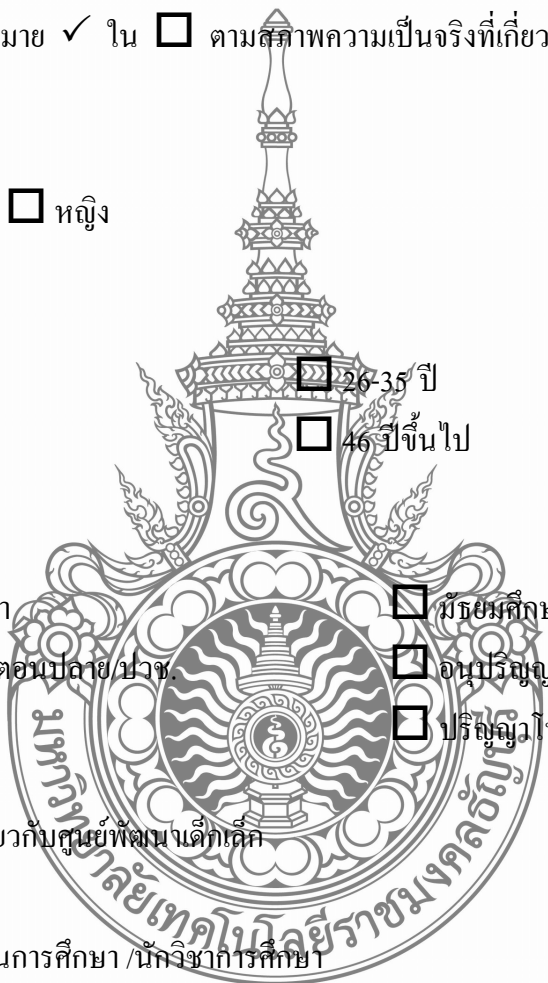
15-25 ปี 26-35 ปี
 36-45 ปี 46 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/วช. อนุปริญญา/ปวส.
 ปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. สถานภาพของท่าน เกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

นายก อบต.
 ผอ./หน.ส่วนการศึกษา/นักวิชาการศึกษา
 ครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาตอบคำถามทุกข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของท่านอย่างแท้จริง เพียงข้อละ 1 คำตอบ เท่านั้น

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับ น้อยที่สุด

ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy)					
1.1 จัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเลือกตามแนวทางเกณฑ์การประเมินมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพ					
1.2 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา 3 ปี					
1.3 กำหนดแผนปฏิบัติการเป็น 1 ปีการศึกษา					
1.4 กำหนดกิจกรรมเด่นๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น การสอนภาษาอังกฤษ โดยเจ้าของภาษาให้มีความสอดคล้องกับเอกลักษณ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
1.5 ตั้งวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สามารถสื่อถึงเอกลักษณ์ ซึ่งจะทำให้ผู้ปกครองเกิดการรับรู้ถึงความเชี่ยวชาญของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เร็วขึ้น ส่งผลให้ผู้ปกครองยินดีที่จะส่งบุตรหลานมาเรียน					
1.6 จัดให้มีการประชุม เพื่อวางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน					
2. ด้านโครงสร้าง (Structure)					
2.1 จัดโครงสร้างของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถบริการและบริหารงาน สอดคล้องกับเป้าหมายหลัก คือส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาเด็กในทุกๆด้าน					

ปัจจัยการบริหาร (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.ด้านโครงสร้าง (Structure)					
2.2 ในการบริหารจัดการ แต่งตั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีวิสัยทัศน์กว้างไกล					
2.3 ผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และมีความสนใจในเด็กและผู้ปกครองเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน					
2.4 โครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต. รับผิดชอบ ครูผู้ดูแลเด็ก เจ้าหน้าที่รู้หน้าที่รับผิดชอบ ไม่สับสน					
2.5 อบต. กำหนดส่วนราชการมารับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ส่วนการศึกษา)					
3.ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System)					
3.1ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนของอบต. และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กง่ายต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์					
3.2 ระบบการทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจนส่งผลให้การดำเนินงานเป็นขั้นตอน และมีระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนส่งผลให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
3.3 ระบบการทำงานมีความคล่องตัว เช่น การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ฯลฯ และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
3.4 ระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการ และทันต่อการใช้งาน เช่น นำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรม ฯลฯ					
3.5 มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง					

ปัจจัยการบริหาร (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.ด้านบุคลากร (Staff)					
4.1 ผู้บริหาร อบรม. คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีทักษะที่ปฏิบัติได้จริง และคุณวุฒิทางการศึกษา					
4.2 ผู้บริหาร อบรม. มีการพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก หรือพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นผลดียิ่งขึ้น					
4.3 ผู้บริหาร อบรม. จัดหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างเพียงพอ					
5.ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)					
5.1 ผู้บริหาร อบรม. กำหนดทักษะ หรือความรู้ด้านงานที่โดดเด่นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในที่นี้ทักษะที่โดดเด่นก็จะต้องเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์หลักของศูนย์ฯ ด้วย					
5.2 ผู้บริหาร อบรม. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งเน้น สร้างคุณลักษณะให้กับเด็กตรงตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและถือว่าเด็กสำคัญที่สุด					
5.3 ผู้บริหาร อบรม. จะเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลเด็กและเจ้าหน้าที่ทำงานอย่างอิสระ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างเต็มที่ เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ตลอดเวลา					
6.ด้านรูปแบบการบริหาร (Style)					
6.1 ผู้บริหาร อบรม. บริหารงานอย่างใกล้ชิดกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือผู้ดูแลเด็ก ควรตรวจเยี่ยมสังเกตการณ์เรียนการสอนอยู่เป็นประจำ และให้ความเป็นกันเอง					
6.2 ผู้บริหาร อบรม. รับฟังความคิดเห็นของผู้ดูแลเด็ก เจ้าหน้าที่และผู้ปกครอง เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ					
6.3 ผู้บริหาร อบรม. กำหนดกรอบแนวความคิดหลัก เป้าหมายหลัก กำหนดวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา					

ปัจจัยการบริหาร (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7.ค่านิยมร่วม (Spiritual Values)					
7.1 ผู้บริหาร อบต. ร่วมมือกันกำหนดค่านิยมร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นปรัชญาพื้นฐานในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรในส่วนอื่นๆของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้อธิบายไปปฏิบัติ					
7.2 ผู้บริหาร อบต. แปรค่านิยมที่กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรออกมาเป็นรูปการกระทำ อาทิเช่น ปรัชญาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและให้ครูผู้ดูแลเด็กนำเสนอผลงานโดยอิงค่านิยมร่วม					
7.3 ผู้บริหาร อบต. เป็นผู้นำในการกล่าวถึงค่านิยมร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งประกาศค่านิยมเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในที่ต่างๆ					
7.4 ผู้บริหาร อบต. กำหนดค่านิยมร่วมที่มีความเข้าใจง่าย บุคลากรทุกคนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถรับรู้และปฏิบัติตามได้จริง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คำชี้แจง โปรดพิจารณาตอบคำถามทุกข้อโดยวางเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริง เพียงข้อละ 1 ข้อตอบ เท่านั้น

- 5 หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ในระดับน้อยที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความเห็นด้วย				
	5	4	3	2	1
มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
2.1 ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ					
1. ท่านคิดว่าผู้บริหาร อบต. ให้ความสำคัญกับการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
2. ท่านคิดว่าผู้บริหาร อบต. มีนโยบายและงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพ					
3. ผู้บริหาร อบต. มีการควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
4. ท่านคิดว่าครูผู้ดูแลเด็กกิริยานุ่มนวล อ่อนโยนพูดจาไพเราะ					
5. ท่านคิดว่า ครูผู้ดูแลเด็ก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่ผู้ปกครองเด็ก					
6. ท่านคิดว่า ครูผู้ดูแลเด็ก มีความขยันอดทน ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ดูแลเด็ก					
7. ท่านคิดว่า ครูผู้ดูแลเด็ก มีการสนับสนุนส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการ ที่เหมาะสม เป็นไปตามวัย					
8. ท่านคิดว่า ครูผู้ดูแลเด็ก มีการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้ารับการอบรม หรือศึกษาต่อ					
9. ท่านคิดว่า กรรมการศูนย์ มีการตรวจสอบการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
10. ท่านคิดว่า กรรมการศูนย์ฯ มีการประเมินการสอนของครูผู้ดูแลเด็ก					
11. ท่านคิดว่า กรรมการศูนย์ฯ มีการตรวจสอบการประกอบอาหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					

ความคิดเห็น	ระดับความเห็นด้วย				
	5	4	3	2	1
มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
2.1 ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ					
12. ท่านคิดว่า กรรมการศูนย์ มีการประชุมร่วมกับ อบต. ครูผู้ดูแล และเด็ก เพื่อปรับปรุงการดำเนินการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
13. ท่านคิดว่า ผู้ประกอบอาหาร จัดทำอาหารมีความพอเพียงกับจำนวนเด็ก					
14. ท่านคิดว่า ผู้ประกอบอาหาร จัดทำอาหารมีความสะอาด ถูกหลักอนามัย					
15. ท่านคิดว่า ผู้ประกอบอาหาร จัดทำอาหารที่มีคุณค่าโภชนาการเหมาะสมกับเด็ก					
ข้อ 2.2 มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย อาคารสถานที่					
16. ท่านคิดว่าอาคารที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความเหมาะสม					
17. ท่านคิดว่า พื้นที่ใช้สอย โดยภาพรวมของศูนย์เด็ก กว้างขวาง เพียงพอต่อการปฏิบัติกิจกรรมของเด็ก					
18. ท่านคิดว่า สถานที่รับประทานอาหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสะอาด					
19. ท่านคิดว่า ศูนย์เด็กฯ มีจาน ช้อน แก้วน้ำ อุปกรณ์ ที่ใช้รับประทานอาหาร มีความเหมาะสมกับเด็ก					
ด้านสิ่งแวดล้อม ภายในอาคาร / ภายนอกอาคาร					
20. ท่านคิดว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรั้วกันเป็นสัดส่วน เพื่อความปลอดภัยของเด็ก					

ความคิดเห็น	ระดับความเห็นด้วย				
	5	4	3	2	1
21. ท่านคิดว่า พื้นที่ภายในอาคาร เหมาะสมกับการเรียนของเด็ก					
22. ท่านคิดว่า เครื่องเล่นกลางแจ้งมีจำนวนเพียงพอสำหรับเด็ก					
23. ท่านคิดว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับเด็ก					
ด้านความปลอดภัย					
24. ท่านคิดว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีตู้เก็บยา และเครื่องเวชภัณฑ์ สำหรับการปฐมพยาบาลที่เหมาะสมกับเด็ก					
25. ท่านคิดว่า เครื่องใช้ หรือเฟอร์นิเจอร์ ที่ใช้โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีขนาดความสูงเหมาะสมกับเด็ก					
26. ท่านคิดว่า เครื่องเล่นกลางแจ้ง มีความปลอดภัยสำหรับเด็กเล็ก					
ข้อ 2.3 มาตรฐานด้านวิชาการ กิจกรรมตามหลักสูตร					
27. ท่านคิดว่า เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีร่างกายเจริญเติบโตเหมาะสมกับวัย					
28. ท่านคิดว่า เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสุขภาพที่ดี และมีความสุข					
29. ท่านคิดว่า เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข					
30. ท่านคิดว่า เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการแสดงอารมณ์ตามความรู้สึก เช่น ชอบทำให้ผู้ใหญ่พอใจ ดีใจ เมื่อได้รับคำชม เสียใจเมื่อพลัดพราก					
31. ท่านคิดว่า เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก เมื่อปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ					

ความคิดเห็น	ระดับความเห็นด้วย				
	5	4	3	2	1
32. ท่านคิดว่า เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีระเบียบวินัยและมีเหตุผล					
2.4 มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน					
33. ท่านคิดว่า อบต. ได้มีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบชี้ให้เห็นประโยชน์ กิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
34. ท่านคิดว่า อบต. ได้เชิญชวนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
35. ท่านคิดว่า อบต. มีการจัดกิจกรรมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
36. ท่านคิดว่า อบต. ได้ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง					
37. ท่านคิดว่า อบต. ได้นำเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง					
38. ท่านคิดว่า อบต. นำบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนช่วยสอนเด็กในศูนย์					
39. ท่านคิดว่า ชุมชน อบต. ภาคธุรกิจเอกชน สถาบันประกอบการ ร่วมกันส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
40. ท่านคิดว่า อบต. ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับชุมชน					
41. ท่านคิดว่า มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในลักษณะ 3 ฝ่าย คือ ภาคประชาชน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ					

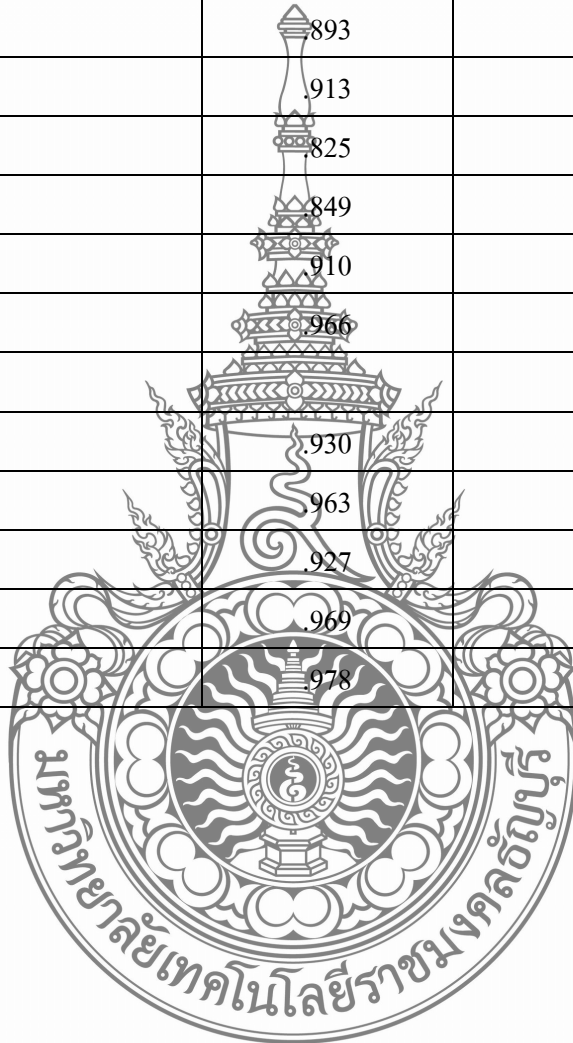
ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม



คณาจารย์
คณาจารย์

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Variables	Cronbach Alpha	Standardized item Alpha
ตัวแปรต้น		
X1	.833	.804
X2	.872	.844
X3	.893	.867
X4	.913	.862
X5	.825	.758
X6	.849	.785
X7	.910	.884
Xtotal	.966	.829
ตัวแปรตาม		
Y1	.930	.925
Y2	.963	.923
Y3	.927	.914
Y4	.969	.965
Ytotal	.978	.932



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางขวัญใจ สุครัก
วันเดือนปีเกิด	15 มกราคม 2514
ภูมิลำเนา	อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 30/3 หมู่ที่ 10 ตำบลระแหง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12140
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดบัวสุวรรณประดิษฐ์ อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบัวแก้วเกษร อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2537	อนุปริญญา พละศึกษา วิทยาลัยพละศึกษาสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2540	ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาพละศึกษา วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2552	ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
ปัจจุบัน	ศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี