

ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหาร
จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

จังหวัดนครศรีธรรมราช *

THE PROFESSIONALISM OF ADMINISTRATORS AFFECTS THE
EFFECTIVENESS IN MANAGING THE CHILD DEVELOPMENT CENTER
UNDER THE KAMLONE SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION NAKHONSRI THAMMARAT PROVINCE

พนิตา ขาววงศ์¹, สมปอง รักษาธรรม² และ วีระยุทธ ชาทะกาญจน์³

Panita Khawwong¹, Sompong Raksatham² and Werayut Chatakan³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

¹⁻³Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

Corresponding Author's Email: Panita.khaww@gmail.com

วันที่รับบทความ : 30 มีนาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 1 เมษายน 2568; วันตอบรับบทความ : 3 เมษายน 2568

Received 30 March 2025; Revised 1 April 2025; Accepted 3 April 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช 3) เพื่อศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลใน

Citation:



* พนิตา ขาววงศ์, สมปอง รักษาธรรม และ วีระยุทธ ชาทะกาญจน์. (2568). ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช.

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(2), 973-989.

Panita Khawwong, Sompong Raksatham and Werayut Chatakan. (2025). The Professionalism Of Administrators Affects The Effectiveness In Managing The Child Development Center Under The Kamlone Subdistrict Administrative Organization Nakhonsrithammarat Province.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(2), 973-989.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จำนวน 8 คน และผู้ปกครองนักเรียน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 89 คน รวมทั้งสิ้น 97 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบบันทึกประเด็นสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร

2) ประสิทธิผลในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านครู ผู้ดูแลเด็กและการให้การดูแลจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ การทำงานเป็นทีม มนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความสามารถในการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม

4) แนวทางการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานและวางกลยุทธ์ในการทำงานที่ชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แนวทางการถ่ายทอดลงสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร คำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา สร้างเครือข่ายในการทำงานที่เข้มแข็ง คิดแก้ไข

ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างรากฐานของความสามัคคีในการทำงาน ซึ่งจะนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ

คำสำคัญ: ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร, ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the professionalism of administrators, 2) the effectiveness in managing the child development center, 3) The professionalism of administrators affects the effectiveness in managing the child development center, and 4) guidelines for developing the professionalism of administrators affects the effectiveness in managing the child development center under the Kamlone Subdistrict Administrative Organization. The research sample consisted of 8 administrators and 89 parents of the child development center under the Kamlone Subdistrict Administrative Organization during the second semester of academic year 2024 totaling 97 people. The research instruments used in this study were questionnaires, an interview form, and group discussion notes. The descriptive statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, stepwise multiple regression analysis, and content analysis.

The results of this study showed that:

1. Overall, the professionalism of administrators under the Kamlone Subdistrict Administrative Organization was at a highest level. When considering each aspect separately, it was found that teamwork the highest mean score, followed by human relations, and management knowledge and ability the lowest mean score.

2. Overall, the effectiveness in managing the child development center under the Kamlone Subdistrict Administrative Organization was at a highest level. When considering each aspect separately, it was found that teachers, child care providers and caregivers provide learning and play experiences to develop early childhood children the highest mean score, followed by in terms of the quality of early childhood, and management of child development centers the lowest mean score.

3. The overall and individual aspects of the professionalism of administrators affects the effectiveness in managing the child development center under the Kamlone Subdistrict Administrative Organization revealed highly positive relationship with each other in 4 components: teamwork, human relations, management knowledge and ability, and Morals and Ethics

4. The guidelines for developing the professionalism of administrators affects the effectiveness in managing the child development center under the Kamlone Subdistrict Administrative Organization showed that the administrators must plan operations and develop clear work strategies, set a vision, policies, and guidelines for effective communication with subordinates. The administrators should uphold ethics and integrity in management, ensuring appropriateness and correctness in their decisions. Additionally, they must foster creativity and innovation within the institution, build strong work networks, solve problems systematically, and establish a foundation of teamwork. These efforts will lead the organization to achieve its ultimate goals with quality.

Keywords: The Professionalism Of Administrators, The Effectiveness In Managing, The Child Development Center

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จรุณี แก้วเอี่ยม, 2557 : 125) ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ คือ ผู้บริหารที่มุ่งมั่นเสริมพัฒนาบริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบโดยให้เกิดผลกับทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งกับชุมชนเป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาสมบูรณ์ คือ สถานศึกษาที่มีสภาพน่าดู น่าอยู่ น่าเรียน โดยมีกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพในลักษณะ เก่ง ดีมีความสุข ทำให้ผู้สอนเป็นผู้มีคุณภาพ มีความสุขในงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นำไปสู่การสร้างสถาบันการศึกษาและชุมชนที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่จะนำพาการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา (ไชยา ภาวะบุตร, 2554 : 189)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา เกิดจากสถานศึกษาที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสมมีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ภรณ์ มหามนต์, 2554, หน้า 27) โดยมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ได้มีมาตรฐานในการดำเนินงานจำนวน 3 ด้าน ประกอบไปด้วย มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มาตรฐานที่ 2 ครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย และมาตรฐานที่ 3 คุณภาพของเด็กปฐมวัย

นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีวังเป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 67 (5) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้กำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน อำเภอหลานสัก จังหวัดนครศรีธรรมราช กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญและความจำเป็นต้องเป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพ เพราะจากความก้าวหน้าของโลกยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และการบริหารการศึกษายังไม่เหมาะสม ขาดประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้น เพื่อยกระดับ การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพเท่านั้นจึงจะสามารถเป็นผู้นำที่ดี และสร้างงานที่โดดเด่นการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบนำพาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้..และความสามารถเลือกรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับประสบการณ์อย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร (นฤชยา นนทยะโส, 2556 : 24)

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนเพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. เพื่อศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานการวิจัย

ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทั้งเชิงบวกและเชิงลบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method)

ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ผู้ปกครองนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จำนวน 120 คน และผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จำนวน 12 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 132 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะต้องทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร รวมทั้งสิ้น 132 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของเครจซี่ และมอร์แกน ได้จำนวน 97 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน โดยการกำหนดแบ่งชั้นประชากรเป็นชั้น ๆ จากทั้งหมด

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลในเชิงคุณภาพที่มีคุณลักษณะที่หลากหลาย เพื่อความถูกต้องแม่นยำของการให้ข้อมูล ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพมีจำนวน 8 คน ได้แก่ ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนในเขตพื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตัวแทนผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และตัวแทนภาคส่วนราชการในพื้นที่ โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย เครื่องมือการให้ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามเพื่อหาค่าวัดในเชิงปริมาณ และเครื่องมือการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม เพื่อหาข้อมูลเชิงลึก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ทบทวนวัตถุประสงค์ในการวิจัย กรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
2. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือโดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จำนวน 30 คน
4. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปแล้วหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีความเชื่อมั่นที่ .80 ขึ้นไป
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามผ่าน Google Form แล้วส่งไปยังผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน และส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
3. นำข้อมูลมาลงคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. วิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมานำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยเพื่อศึกษาค้นคว้าต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยทำหนังสือประสานงานไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จากนั้นประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนัดวันและเวลาในการให้สัมภาษณ์ ต่อจากนั้นผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาที่นัดหมาย รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง แล้วตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ เมื่อข้อความครบถ้วนแล้วผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยเพื่อศึกษาค้นคว้าต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ความเป็นมีอาชีวะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และแปรผลความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมีอาชีวะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความเป็นมีอาชีวะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

(Content Analysis) สรุปประเด็นสำคัญ และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
2. สถิติในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร

2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านครู ผู้ดูแลเด็กและการให้การดูแลจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ผลการวิเคราะห์ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ การทำงานเป็นทีม มนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความสามารถในการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม แนวทางการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานและวางกลยุทธ์ในการทำงานที่ชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แนวทางการถ่ายทอดสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร คำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา สร้างเครือข่ายในการทำงานที่เข้มแข็ง คิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างรากฐานของความสามัคคีในการทำงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากการบริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำไปวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ให้ความสำคัญร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยเหลือ สนับสนุน และแก้ปัญหาในการดำเนินงานให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ให้บุคลากรร่วมมือบทบาทในการกำหนดกรอบหน้าที่ รวมไปถึงการวางแผนเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน และมีกิจกรรมที่ส่งเสริม

ความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กรอยู่เสมอ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานหลักสำคัญของการบริหารจัดการงานในมิติต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพในองค์กร สอดคล้องกับ ปองศา พูนชู (2564) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเช่นกัน

2. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านครู ผู้ดูแลเด็กและการให้การดูแลจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดูแลและพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน มีการส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายและดูแลสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ภาษาและการสื่อสาร ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ สังคม ปฏิสัมพันธ์คุณธรรมและความเป็นพลเมืองดี และส่งเสริมเด็กในระยะเปลี่ยนผ่านให้ปรับตัวสู่การเชื่อมต่อในขั้นถัดไป ซึ่งนับเป็นจุดสำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับ เกียรติศักดิ์ จุมจะนะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเช่นกัน

3. ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิเคราะห์ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ การทำงานเป็นทีม มนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความสามารถในการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสามารถแสดงว่าความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านร่วมกันพยากรณ์ผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับ สุริดา เทียนขาว (2567) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านการบริหารจัดการ (2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (3) ด้านวิสัยทัศน์ (4) ด้านสังคม ชุมชน และเครือข่าย (5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และ (6) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

4. แนวทางการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนและผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 8 ท่าน ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องมีการวางวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบายในการบริหารงานอย่างชัดเจน วางกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ พัฒนาบริบทในท้องถิ่น มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในทุกด้าน และสร้างเครือข่ายในการบริหารจัดการงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถในการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะเชิงวิชาชีพสำหรับการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรปรับปรุงทักษะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหาร เช่น ทักษะการวางแผน การดำเนินการโครงการ การแก้ไขปัญหา การสื่อสารระหว่างบุคคลและการบริหารเวลา เพื่อให้มีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จในตำแหน่งผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงพัฒนาทักษะการทำงานกับผู้อื่น บทบาทผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการทำงานและสร้างทีมงาน ควรพัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและการมอบหมายงาน สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะส่วนบุคคลสามารถช่วยให้คุณเติบโตและพัฒนาได้อีกด้วย

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อส่วนรวม เคารพในความแตกต่างของผู้ปฏิบัติ บริหารงานโดยคำนึงถึงหลักกฎหมายและระเบียบเป็นหลัก รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและตำแหน่งต่าง ๆ บริหารงานด้วยความสุจริต โปร่งใส นำประโยชน์มาให้ประชาชนมากที่สุด อีกทั้งยังต้องมีพื้นฐานทางความคิดและจิตใจในเชิงบวก เป็นมิตรไมตรีต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเป็นปัจจัยหลักพื้นฐานที่ต่อยอดไปในด้านการบริหารงานมิติอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับน้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพรหมวิหาร 4

ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ ด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 พัฒนาตนเองและผู้อื่น “การสนับสนุนและการพัฒนาทักษะ” การบริหารอย่างมืออาชีพมุ่งเน้นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ช่วยในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมของบุคคลภายในองค์กร ไม่เพียงแต่การพัฒนาตนเองแต่ยังการสนับสนุนในการพัฒนาและเติบโตของผู้อื่น ซึ่งจะสร้างโอกาสในการทำงานทีมให้เติบโตและประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรมีการตั้งใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ประพฤติตัวเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและศรัทธา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารเชิงประจักษ์และสามารถถ่ายทอดและชักนำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ มีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหา ต่าง ๆ และนำแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา สอดคล้องกับ ธนุ วงษ์จินดา (2568) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญในการเตรียมผู้นำให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยแนวทางหลัก ประกอบไปด้วย การเสริมสร้างทักษะผู้นำที่หลากหลาย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร การสร้างเครือข่ายผู้นำการศึกษา โดยสร้างเครือข่ายตั้งแต่ระดับท้องถิ่นไปสู่ระดับสากล

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรให้เกิดความรักสามัคคีต่อกัน ลดความขัดแย้งในองค์กร สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกทำให้เกิดเครือข่ายในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีความเอื้ออาทรและมีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน มีความเสียสละในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สอดคล้องกับกรปภา เจริญชันษา (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนในสังกัด สพ.ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่ามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีศิลปะในการเข้ากับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น โดยมีจุดหมายที่จะให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมทั้งปวง ดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมายของ

สถานศึกษาที่ตั้งไว้ การมุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันนี้นำมาซึ่งความร่วมมือประสานงานกันให้ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ

ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกมิติ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และแก้ปัญหาในการดำเนินงานให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีกิจกรรมที่สร้างเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กรอยู่เสมอ สอดคล้องกับพินิจพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ได้ศึกษาเรื่องผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน โดยมียอดประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือในการทำงาน การประสานงานมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร การริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจศึกษาในประเด็นดังกล่าวได้นำผลการวิจัยดังกล่าวไปต่อยอดทางวิชาการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร โดยการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะด้านระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้มากขึ้น โดยเฉพาะการบูรณาการใช้ระเบียบในการลงปฏิบัติงานจริงเพื่อให้ผู้บริหารได้มองเห็นภาพในการปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ทันเวลา และควรมีการจัดอบรมหรือวางแผนการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะสำหรับกลุ่มผู้บริหารโดยเฉพาะ

2. ควรพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารให้กับผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ควรใช้ผลจากการวิจัยเป็นสารสนเทศในการส่งเสริม พัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการวิเคราะห์และสังเคราะห์มิติการบริหารงานของผู้บริหารจากผลการวิจัย และนำมาวางแผนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). กฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำรา กรมส่งเสริมฯ.
- กรมสามัญศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2544). กลยุทธ์การสร้างความคิดเด่นสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: อินฟอร์มีเดีย อินเตอร์เนชั่นแนล.
- ธีระ รุญเจริญ. (2549). สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ข้าวฟ่าง.
- พรพิมล นิยมพันธุ์. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อุทัย เดชตานนท์. (2545). นักบริหารมีอาชีพ. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- อุทิศ ขาวเจียร. (2549). การวางแผนกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Baldwin D., Mark. (1994). "Implementation of Strategic Planning in a Public School Setting : A Case Study", Dissertation Abstracts International 55, October 4.
- Barnard I, Chester I. (1969). Organization and Management. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1969.
- David, Fred R. (2007). Strategic Management Concept and cases. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Katz, Daniel, and Robert L. Kahn. (1987). The Social Psychology of Organization. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons.
- Krejcie, Robert V. and Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." Journal for Education and Psychological Measurement 3, November.
- Lee J., Cronbach. (1987). Essential of psychological Testing. 3rd ed. New York: Harper & Row Publishers.