

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือภารกิจ แผนกลยุทธ์และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการวิจัย 4 ชุด เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบกระจายใน 75 จังหวัดทั่วประเทศยกเว้นกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเจาะจงใน 11 จังหวัดภาคกลาง นำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ จากโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ โดยมีผลการวิจัยดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า

วิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ “ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพร้อมและขีดความสามารถในการจัดกิจกรรมเพื่อดูแลเด็กเล็ก เตรียมความพร้อมและพัฒนาเด็กเป็นองค์รวมคือด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญาให้แก่เด็กอายุ 3-5 ปีทุกคนในพื้นที่อย่างทั่วถึง ถูกต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมาตรฐานชาติรวมทั้งเหมาะสมตามวัยเต็มตามศักยภาพ และให้เด็กสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการแบ่งเบาภาระการดูแลของพ่อแม่และเปิดโอกาสให้พ่อแม่ ชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ อย่างใกล้ชิด”

พันธกิจ หรือภารกิจหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่

ส่งเสริม สนับสนุนและดูแลเด็กในวัย 3 – 5 ปีให้ถูกสุขลักษณะถูกต้องตามหลักวิชาการและเด็กได้รับการฝึกฝนพัฒนาตามวัยและเต็มตามศักยภาพ พัฒนาความพร้อมของเด็กวัย 3 – 5 ปีในทุกๆ ด้านแบบองค์รวมคือด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญาตามหลัก

จิตวิทยาพัฒนาการและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยกระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดและการพัฒนาความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นฐานสำคัญในการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กอย่างถูกวิธีมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

ส่งเสริม สนับสนุน ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชน ให้สามารถร่วมกันวางแผนและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพ บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในงานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรตามนโยบาย ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชนรวมถึงด้านธุรการ การเงินและพัสดุให้เป็นไปตามนโยบายแผนกลยุทธ์และได้มาตรฐานอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

แผนกลยุทธ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในปัจจุบัน ได้แก่ แผนงานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ แผนงานด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม แผนงานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร แผนงานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน แผนงานด้านการบริหารทั่วไปเกี่ยวกับงานธุรการ การเงินและพัสดุ

สำหรับ**ค่านิยม**ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** พบว่ามีความหลากหลายในสำนวนที่เสนอ แต่มีความหมายไปในทิศทางเดียวกันคือ **“มุ่งให้ความสำคัญต่อการดูแลเด็ก พัฒนาเด็กและเตรียมความพร้อมให้เด็กเติบโตอย่างมีคุณภาพ เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นต่อไปได้อย่างดีและเติบโตเป็นกำลังสำคัญของครอบครัว สังคม ชุมชน ประเทศชาติทำให้สังคมประเทศชาติมีคุณภาพ แข็งแรงและแข่งขันได้”**

ตอนที่ 2 การกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการตรวจสอบความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผลจากการวิเคราะห์งานโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดประชุมสนทนากลุ่มกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้เครื่องมือชุดที่ 3 แบบที่ 1 เพื่อวิเคราะห์หาหน้าที่หลักในการทำงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งพบหน้าที่หลักของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5 ประการคือ ปฏิบัติและบริหารจัดการงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และงานธุรการ การเงิน พัสดุและอื่นๆ

การใช้เครื่องมือการวิจัยชุดที่ 3 แบบที่ 2 เพื่อกำหนดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้การทำงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประสบความสำเร็จ และการใช้เครื่องมือวิจัยชุดที่ 3 แบบที่ 3 เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เขียน เล่าเหตุการณ์สำคัญในงานที่ตนเองประทับใจ ผู้วิจัยนำความรู้ ทักษะความสามารถคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่กำหนดในการทำงานในหน้าที่หลักของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเหตุการณ์ สำคัญในงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาวิเคราะห์ นำเนื้อหาของข้อมูลพฤติกรรมในการ ทำงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปเทียบเคียงกับสมรรถนะต่างๆ ในพจนานุกรมสมรรถนะที่ ได้จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนร่วมกับบริษัทที่ปรึกษาเฮย์กรุ๊ป ได้สมรรถนะต่างๆ และเมื่อนำเหตุการณ์สำคัญในงานมาวิเคราะห์ตรวจสอบความถี่ที่พบจากการ วิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานได้ รายการสมรรถนะที่เรียงตามความถี่ที่พบจำนวน 7 สมรรถนะ นำมาเทียบเคียงกับสมรรถนะต่างๆ ที่วิเคราะห์จากงานก็จะได้รายการสมรรถนะใหม่ทั้ง 7 สมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจัดทำโครงสร้างของ สมรรถนะซึ่งประกอบด้วย **ชื่อสมรรถนะ นิยามสมรรถนะ ระดับสมรรถนะ และพฤติกรรม บ่งชี้** จึงได้รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีความชัดเจน สมบูรณ์ครบถ้วนทั้ง 7 สมรรถนะ และท้ายสุดผู้วิจัยได้นำรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยที่มีโครงสร้างของสมรรถนะ ครบถ้วนไปทำการตรวจสอบความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการจัดประชุม สนทนากลุ่มและใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัยชุดที่ 4 พบว่า รูปแบบสมรรถนะของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จากการวิเคราะห์งานของหัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งนี้มีระดับความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น และสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุดในทุกสมรรถนะ โดยเรียงตามลำดับดังชื่อสมรรถนะต่อไปนี้

1. การดูแลพัฒนาศักยภาพเด็กเล็ก
2. จริยธรรม
3. การสื่อสารและจูงใจ
4. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการพัฒนาเด็กเล็ก
5. สภาวะผู้นำ
6. การนิเทศและการติดตามประเมินผล

7. การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือภารกิจ แผนกลยุทธ์ และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่พบจากการศึกษาวิจัยมี 7 สมรรถนะคือ



ชื่อสมรรถนะ : การดูแลและพัฒนาศักยภาพเด็กเล็ก (Caring and Developing Early Childhood)

นิยามสมรรถนะ : ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กให้เต็มศักยภาพตามวัย โดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก และผลที่เกิดขึ้นกับเด็กเล็กมากกว่าเพียงปฏิบัติไปตามหน้าที่

ระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้

ระดับสมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับการเรียนรู้ (Learning)	<ul style="list-style-type: none">- ให้ความสำคัญของการดูแลและพัฒนาศักยภาพเด็กเล็ก- ขวนขวายหาโอกาสพัฒนาตนเอง และสนับสนุนชักชวนผู้เกี่ยวข้องพัฒนาความพร้อมในการดูแลพัฒนาเด็กเล็กตามภารกิจ- สอนงานและให้คำแนะนำเบื้องต้นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การพัฒนางานหรือการปฏิบัติตน พร้อมทั้งชี้แนะแหล่งข้อมูลและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก
ระดับการปรับใช้ (Adopting)	<ul style="list-style-type: none">- อธิบายให้เหตุผลประกอบการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก แนะนำและให้การสนับสนุนอื่นๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน- ถามคำถาม ทดสอบ หรือใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เกี่ยวข้องเข้าใจคำอธิบายหรือไม่- ให้โอกาสทั้งเด็กเล็ก ผู้เกี่ยวข้องได้พัฒนาตนเองนอกเหนือไปจากวิธีปฏิบัติตามปกติ
ระดับการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม (Performing)	<ul style="list-style-type: none">- ให้คำติชมผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนของเด็กเล็ก และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง- ตีติงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม โดยเฉพาะเจาะจงเป็นกรณีไป โดยปราศจากอคติต่อตัวบุคคล- ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจ ความสามารถเฉพาะบุคคล ฯลฯ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาที่เหมาะสม
ระดับการนำ (Leading)	<ul style="list-style-type: none">- มอบหมายงานที่เหมาะสมและมีประโยชน์ คอยมองหาโอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาหรือจัดประสบการณ์อื่นๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การดูแลและพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่องาน และเป็นประโยชน์ต่อศักยภาพ บุคลิกภาพ ทักษะการใช้ชีวิตและการพัฒนาส่วนบุคคลของเด็กเล็กและผู้เกี่ยวข้อง และกำหนดแผนงานโครงการ หรือโอกาสเรียนรู้อื่นๆ เพื่อการสนับสนุนการพัฒนานั้นๆ- ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรณรงค์ส่งเสริมผลักดันแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของตนอย่างเป็นระบบ โดยตระหนักถึงความสำคัญของพลังศักยภาพของคนโดยเฉพาะเด็กเล็ก และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

ชื่อสมรรถนะ : จริยธรรม (Integrity)

นิยามสมรรถนะ : การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้

ระดับสมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับการเรียนรู้ (Learning)	<ul style="list-style-type: none">- มีความซื่อสัตย์สุจริต โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมายจริยธรรมและระเบียบวินัย- แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา- รักษาവാจา มีสัจจะเชื่อถือได้พูดอย่างไรทำอย่างนั้นไม่ปิดเบื้องอ้ำข้อยกเว้นให้ตนเอง- มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศแรงกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบรรลุผล
ระดับการปรับใช้ (Adopting)	<ul style="list-style-type: none">- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน- เสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัวโดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ
ระดับการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม (Performing)	<ul style="list-style-type: none">- ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ก็ตาม- ตัดสินใจในหน้าที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องหรือเสียผลประโยชน์
ระดับการนำ (Leading)	<ul style="list-style-type: none">- อุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม- ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

ชื่อสมรรถนะ : การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing)

นิยามสมรรถนะ : ความตั้งใจที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูดโดยใช้สื่อต่างๆ ตลอดจนการชักจูงหวาน ล้อม โน้มน้าวบุคคลอื่นๆ และทำให้ผู้อื่นประทับใจ หรือเพื่อให้สนับสนุน ความคิด ของตน

ระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้

ระดับสมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับการเรียนรู้ (Learning)	<ul style="list-style-type: none">- นำเสนออย่างตรงไปตรงมาและใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ- นำเสนอความเห็นอย่างตรงไปตรงมาในการอภิปรายหรือนำเสนอผลงาน อาจยก เหตุผลความเป็นมา ข้อมูลหรือความสนใจของผู้ฟังมาประกอบการพูดหรือการ นำเสนอ หรือยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมมาประกอบการนำเสนอ เช่น ภาพประกอบ หรือการสาธิตแต่ยังมิได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของ ผู้ฟัง- มีการเตรียมข้อมูลที่ใช้ในการนำเสนออย่างรอบคอบละเอียดถี่ถ้วน อาจมีการ นำเสนอประเด็น ข้อคิดเห็นที่แตกต่างกันในการบรรยายหรืออภิปราย เพื่อความ กระฉับหรือเพื่อจูงใจให้เห็นด้วย
ระดับการปรับใช้ (Adopting)	<ul style="list-style-type: none">- ใช้ศิลปะการจูงใจ โดยปรับรูปแบบการนำเสนอและอภิปรายให้เหมาะสมกับ ความสนใจและระดับของผู้ฟัง คาดการณ์ถึงผลกระทบของสิ่งที่นำเสนอและ ภาพพจน์ของผู้พูดที่จะมีต่อผู้ฟัง- ใช้รูปแบบการนำเสนอที่วางแผนไว้ล่วงหน้าเป็นอย่างดี ให้ตื่นตาตื่นใจ และแปลก ใหม่ เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ฟังในทิศทางที่ตนต้องการ อีกทั้งคาดการณ์และ เตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อรับมือกับปฏิกิริยาของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น
ระดับการปฏิบัติ ได้อย่างเหมาะสม (Performing)	<ul style="list-style-type: none">- ใช้อิทธิพลทางอ้อมในการจูงใจ โดยโน้มน้าวใจผู้ฟังทางอ้อมด้วยการชักจูงเป็น ลูกโซ่ เช่น “ให้คุณ ก แสดงให้คุณ ข เห็นเพื่อให้คุณ ข ไปบอกคุณ ค ต่อไปอีกทอด หนึ่ง” เป็นต้น มีการปรับแต่ละขั้นตอนในการสื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้ เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่มหรือแต่ละราย- ใช้ผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ มาช่วยให้การสื่อสารจูงใจได้ผลดียิ่งขึ้น
ระดับการนำ (Leading)	<ul style="list-style-type: none">- ใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ- สร้างกลุ่มสนับสนุนอยู่เบื้องหลังหรือกลุ่มแนวร่วม เพื่อช่วยสนับสนุนผลักดัน แนวคิด แผนงานโครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล- ใช้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้รับสาร พฤติกรรมกลุ่ม จิตวิทยามวลชน ฯลฯ ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ

ชื่อสมรรถนะ : การสั่งสมความเชี่ยวชาญในการพัฒนาเด็กเล็ก (Early Childhood Development Expertise)

นิยามสมรรถนะ : ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตนในด้านการพัฒนาเด็กเล็ก ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานการพัฒนาเด็กเล็ก และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้

ระดับสมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับการเรียนรู้ (Learning)	<ul style="list-style-type: none">- แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาการพัฒนาเด็กเล็กที่เกี่ยวข้อง กระจือหรือร่นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาการพัฒนาเด็กเล็ก- หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน- มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาการพัฒนาเด็กเล็กและที่เกี่ยวข้อง ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง
ระดับการปรับใช้ (Adopting)	<ul style="list-style-type: none">- สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน- เข้าใจประเด็นหลักๆ นัยสำคัญ และผลกระทบของวิทยาการต่างๆ อย่างลึกซึ้ง สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้- สั่งสมความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต
ระดับการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม (Performing)	<ul style="list-style-type: none">- ศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง- มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กเล็กหลายด้าน (สหวิทยาการ) และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม

ระดับสมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้
	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาเด็กเล็กทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
ระดับการนำ (Leading)	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา - ให้การสนับสนุนชมเชยเมื่อมีผู้แสดงถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน (พัฒนาเด็กเล็ก) - มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ชื่อสมรรถนะ : สภาวะผู้นำ (Leadership)

นิยามสมรรถนะ : ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคนในปกครองรวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น)

ระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้

ระดับสมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับการเรียนรู้ (Learning)	<ul style="list-style-type: none">- บริหารการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปอยู่เสมอ และอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้อื่นทราบ- เป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มกำหนดเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจนใช้โครงสร้างที่เหมาะสมเลือกคนให้เหมาะกับงานหรือใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อช่วยสร้างสภาวะที่จะทำให้กลุ่มทำงานให้ดีขึ้น- สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อเสริมประสิทธิภาพ
ระดับการปรับใช้ (Adopting)	<ul style="list-style-type: none">- เป็นที่ปรึกษาและให้การดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาและชื่อเสียงขององค์การ- จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ เมื่อองค์การต้องการเพื่อให้การสนับสนุนที่จำเป็นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา- ช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์การและความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนนั้นๆ
ระดับการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม (Performing)	<ul style="list-style-type: none">- กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา- ยึดหลักธรรมาภิบาลคือนิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และความคุ้มค่าในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา- สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายของประเทศและบรรลุภารกิจขององค์การ
ระดับการนำ (Leading)	<ul style="list-style-type: none">- สื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลัง สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติงานให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงได้จริง- เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนขององค์การ ผลักดันในการปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้ อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จได้ด้วยกลยุทธ์และวิธีดำเนินการที่เหมาะสม- มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและเตรียมการสร้างกลยุทธ์ให้กับองค์การในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

ชื่อสมรรถนะ : การนิเทศและการติดตามประเมินผล (Supervision and Evaluation)

นิยามสมรรถนะ : ความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจในศาสตร์และศิลป์ของการนิเทศงานและ
นิเทศการศึกษา และการใช้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิดทฤษฎี เทคนิคและเครื่องมือ
ในการติดตามผล วัดผลและประเมินผลเพื่อการบริหารจัดการแผนงานโครงการ
และการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
และเห็นการพัฒนาและก้าวหน้า

ระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้

ระดับสมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับการเรียนรู้ (Learning)	<ul style="list-style-type: none">- แสดงความสนใจและติดตามความรู้ เทคนิคใหม่ๆ ในด้านนิเทศ และการวัดและประเมินผล- มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์และศิลป์ของการนิเทศงาน และการนิเทศการศึกษา- มีความเข้าใจในแนวคิดทฤษฎี เทคนิคและเครื่องมือในการติดตามผล วัดผล และประเมินผล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการแผนงาน โครงการ และการดำเนินงาน
ระดับการปรับใช้ (Adopting)	<ul style="list-style-type: none">- สามารถนำความรู้ วิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษาในด้านนิเทศงาน นิเทศการศึกษา การวัดผล และประเมินผลมาปรับใช้กับการทำงานขององค์กร- นำหลักการและกระบวนการนิเทศการศึกษา และการวัดผลและประเมินผลมาปรับใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงาน (Coaching) และการพัฒนางานและการพัฒนาองค์กร
ระดับการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม (Performing)	<ul style="list-style-type: none">- ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการใช้การนิเทศ และการติดตามประเมินผลเป็นวิธีการปฏิบัติงานตามปกติขององค์กร- นำผลที่ได้จากกระบวนการนิเทศงาน และการติดตามประเมินผล มาเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนางานองค์กรและบุคลากร
ระดับการนำ (Leading)	<ul style="list-style-type: none">- เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ด้านการนิเทศและการติดตามประเมินผลให้บุคลากรภายนอกได้รับรู้ได้- เป็นพี่เลี้ยงหรือให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นในการนิเทศและติดตามประเมินผลในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชื่อสมรรถนะ : การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

นิยามสมรรถนะ : ความเข้าใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การรวมทั้งการให้ความร่วมมือและการให้ความสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้

ระดับสมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับการเรียนรู้ (Learning)	<ul style="list-style-type: none">- ระบุได้ถึงโอกาสและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ- กระตุ้นใจให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น- อธิบายได้ถึงความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์การ- สนับสนุนให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
ระดับการปรับใช้ (Adopting)	<ul style="list-style-type: none">- ระบุได้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงและเสนอแนะแนวทางแก้ไขได้- ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ๆ ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น- ร่วมกับบุคคลอื่นกำหนดแผนงานเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น- กระตุ้นใจผู้อื่นให้มีส่วนร่วม และลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์การ
ระดับการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม (Performing)	<ul style="list-style-type: none">- กำหนดแผนงานและกลยุทธ์การทำงานเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น- ผลักดันให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการวางแผนและเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง- กำหนดวิธีวัดผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงขึ้น และวิเคราะห์เพื่อประเมินผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง- พัฒนาตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อนำผู้อื่นให้สนใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
ระดับการนำ (Leading)	<ul style="list-style-type: none">- วิเคราะห์และกำหนดขั้นตอนที่จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลง- ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้อื่นถึงเทคนิคและวิธีการทำให้สมาชิกในทีมสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น- สร้างจิตสำนึกของบุคลากรในองค์การเห็นพ้องร่วมกันและให้ความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น- ส่งเสริมให้ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ติดต่อกับและสร้างเครือข่ายกับผู้นำทีมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาวิจัยทัศน ทัศนกิจหรือภารกิจ แผนกลยุทธ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยทั่วประเทศ

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงภารกิจหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ทั่วประเทศ ยกเว้นกรุงเทพมหานคร และพบว่าสอดคล้องตามหลักการ วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระยะ 3 ปี พ.ศ. 2549 – 2551 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549) ข้อค้นพบการวิจัยนี้สอดคล้องมากและรองรับกับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 ด้านได้แก่ มาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และด้านความปลอดภัย ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน นอกจากนี้วิสัยทัศน์ ทัศนกิจ แผนกลยุทธ์ ค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พบจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยังสอดคล้องและเชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมาตรฐานขั้นพื้นฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านบุคลากร 4 มาตรฐาน มาตรฐานด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 มาตรฐาน และมาตรฐานด้านผู้เรียน 4 มาตรฐาน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549)

การศึกษาวิสัยทัศน์ ทัศนกิจ แผนกลยุทธ์ และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นขั้นตอนที่มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งต่อการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการกำหนดสมรรถนะของบุคคล เพื่อการสรรหาและเลือกสรรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของประเทศไทย (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547)

2. การกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทัศนกิจหรือภารกิจ แผนกลยุทธ์และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือภารกิจ แผนกลยุทธ์ และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้จากการศึกษาวิจัยทั้ง 7 สมรรถนะมีความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุดทุกสมรรถนะ โดยเรียงลำดับได้แก่ การดูแลและพัฒนาศักยภาพเด็กเล็ก จริยธรรม การสื่อสารและจูงใจ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการพัฒนาเด็กเล็ก สภาวะผู้นำ การนิเทศและการติดตามประเมินผล และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่ารูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 7 สมรรถนะนี้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือภารกิจ แผนกลยุทธ์ และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วย เพราะว่าสมรรถนะทั้ง 7 สมรรถนะที่ค้นพบนี้ได้มาจากการวิเคราะห์งานในหน้าที่หลักของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือองค์ประกอบที่จะทำให้หัวหน้าศูนย์ทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จ ด้วยการดูกิจกรรมหลัก และกิจกรรมย่อยในแต่ละงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งหน้าที่หลักของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และภารกิจหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็สังเคราะห์และพัฒนามาจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังกล่าวมาแล้วในตอนต้นๆ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากมีความเหมาะสม ครอบคลุมหน้าที่หลักของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในระดับมากที่สุดแล้ว ยังเหมาะสมครอบคลุมและสอดคล้องกับภารกิจหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วย ตัวอย่างเช่น สมรรถนะ **“การดูแลและพัฒนาศักยภาพเด็กเล็ก”** ซึ่งมีนิยามสมรรถนะว่า **“ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการดูแลพัฒนาเด็กเล็กให้เต็มตามศักยภาพตามวัย โดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก และผลที่เกิดขึ้นกับเด็กเล็กมากกว่าเพียงปฏิบัติไปตามหน้าที่”** ซึ่งสมรรถนะเดียวที่สามารถที่จะครอบคลุมและสอดคล้องหน้าที่หลักของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 5 ข้อ และครอบคลุมภารกิจหลักของศูนย์ทั้ง 5 ภารกิจ สมรรถนะ **“จริยธรรม”** ซึ่งมีนิยามสมรรถนะว่า **“การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อดำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้”** ซึ่งเมื่อวิเคราะห์โครงสร้างของสมรรถนะจริยธรรม แล้วครอบคลุมทุก

ภารกิจหลักของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และภารกิจหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนสมรรถนะที่เหลืออีก 5 สมรรถนะต่างก็ครอบคลุม สอดคล้องในทุกภารกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประการเช่นกัน

รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่พบจากการศึกษาวิจัยทั้ง 7 สมรรถนะในครั้งนี้นี้ยังสอดคล้องอย่างมากกับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 4 ด้านคือ มาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549) และนอกจากนี้รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พบจากการศึกษาวิจัยนี้ทั้ง 7 สมรรถนะยังสอดคล้องและเชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรฐานขั้นพื้นฐาน) ได้แก่ มาตรฐานด้านบุคลากร มาตรฐานด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมาตรฐานด้านผู้เรียน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2549)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย นำรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไปจัดทำมาตรฐานตำแหน่งสำหรับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการสรรหา และเลือกสรร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมทั้งใช้เป็นกรอบหลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
2. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย นำไปจัดสร้างชุดฝึกอบรม ชุดพัฒนา ชุดประเมินผลการปฏิบัติงาน และเครื่องมือในการส่งเสริมการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
3. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยต่างๆ นำผลการวิจัยไปพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย หรืออนุปริญญา โดยจัดทำเป็นโมดูล (Module) เพื่อพัฒนาสมรรถนะทั้ง 7 สมรรถนะในการเตรียมบุคลากรเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
4. สำหรับผู้รับผิดชอบโครงการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต นำผลการวิจัยไปพัฒนาหลักสูตร

ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย และโมดูลสำหรับพัฒนาบุคลากรประจำการโดยเฉพาะ
ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ได้ศึกษาระดับปริญญา
ตรี สาขาการศึกษาปฐมวัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. ศึกษาวิจัยเพื่อการติดตามประเมินผลการเลือกสรรบุคคลมาดำรงตำแหน่งหัวหน้า
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่าสามารถคัดเลือกได้บุคคลที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการหรือไม่เพื่อ
นำมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป
2. ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาโมดูลสำหรับการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของ
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์การใช้รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็กกับระดับการบรรลุเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก