



คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็ก  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

นางสาวนุชรี แสงศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

พ.ศ.2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



CHARACTERISTICS OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE OPERATIONS IN  
COMPLIANCE WITH THE STANDARD OF CHILD CENTERS UNDER SUB-  
DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN CHACHOENGSAO  
PROVINCE

Miss Nucharee Sangsree

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Degree of Master of Education Program in Educational Administration  
Rajabhat Rajanagarindra University

2016

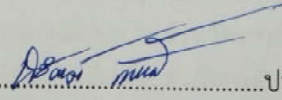
ชื่อเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา


ผู้วิจัย นางสาวนุชรีย์ แสงศรี

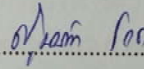
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.ลินดา นาคโปย

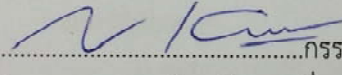
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.สุนันทา โกธา

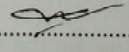
คณะกรรมการสอบ

  
.....ประธานกรรมการ  
(ดร.นิวัฒน์ น้อยมณี)

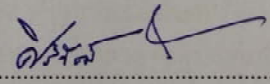
  
.....กรรมการ  
(ดร.ลินดา นาคโปย)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สุนันทา โกธา)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญกร เอี่ยมพญา)

  
.....กรรมการและเลขานุการ  
(ดร.พอเจตน ธรรมศิริขวัญ)

คณะกรรมการอำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่ ๑ เดือน มิ.ย. พ.ศ.2559

ชื่อเรื่อง **คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา**

ผู้วิจัย **นางสาวนุชรีร์ แสงศรี**

ปริญญา **ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา**

พ.ศ. **2559**

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก **ดร.ลินดา นาคโปย**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม **ดร.สุนันทา โกธา**

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด  
องค์การบริหารส่วนตำบล ใน จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ศึกษาระดับการดำเนินงาน ตามมาตรฐาน ศูนย์  
พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดฉะเชิงเทรา 3) ศึกษาลักษณะ ความสัมพันธ์  
ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล กับการดำเนินงาน  
ตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดฉะเชิงเทรา 4) ศึกษา  
คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์  
พัฒนาเด็ก ตามมาตรฐาน เล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน  
งานวิจัยได้แก่ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ใน จังหวัดฉะเชิงเทรา  
ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 186 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่  
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน  
(Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple  
multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) คุณลักษณะผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มี ค่าเฉลี่ยในภาพรวมและรายด้าน  
อยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำด้าน  
คุณธรรม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามลำดับ
- 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน  
จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลากร  
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้าน  
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการ และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก  
ปฐมวัย ตามลำดับ
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะผู้บริหาร กับการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์  
พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4) คุณลักษณะผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ด้าน  
ความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถร่วมกัน  
พยากรณ์ได้ร้อยละ 42 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานที่ดังนี้

$$Z'y = .998X_1 + .005X_2 + -.004X_4 + .002X_5$$

**คำสำคัญ:**คุณลักษณะผู้บริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**Title:** CHARACTERISTICS OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE OPERATIONS IN COMPLIANCE WITH THE STANDARD OF CHILD CENTERS UNDER SUB-DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN CHACHOENGSAO PROVINCE.

**Researcher:** Miss Nucharee Sangsree

**Degree:** Master of Education Program in Educational Administration

**Year:** 2016

**Advisor:** Dr. Linda Nakpoy

**Co-advisor:** Dr. Sunanta Gotha

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the level of characteristics of administrators of child centers under Sub-district Administration Organizations in Chachoengsao Province 2) the level of operations in compliance with the standard of child centers under Sub-district Administration Organizations in Chachoengsao Province 3) the relationship between characteristics of administrators and the operations in compliance with the standard of child centers under Sub-district Administration Organizations in Chachoengsao Provinces, and 4) the characteristics of administrators affecting the operation in compliance with the standard of child centers under Sub-district Administration Organizations in Chachoengsao Province. The sample was comprised of 186 teachers in child centers under Sub-district Administrations in Chachoengsao Province, working in the academic year 2015. The tool used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that:

1) Characteristics of child centers' administrators, as a whole, and in individual aspects, was at the high level. Each aspect of the characteristics was put in descending order, based on average score, as follows: personality, leadership, morality, communication, and creativity, respectively.

2) The operations in compliance with the standard of child centers under Sub-district Administration Organizations in Chachoengsao Province, as a whole, were at the high level. Each aspect of the operations was put in descending order, based on average score, as follows: personnel, child center management, participation and support from every related sector, building and facilities, environment and safety, academic management, and the promotion of networking among early childhood centers, respectively.

3) The administrators' characteristics positively correlated with the operations in compliance with the standard of child centers at a high level of .05 statistical significance.

4) The administrators' characteristics affected the operations in compliance with the standard of child centers under Sub-district Administration Organizations in

(4)

Chachoengsao Province, at the .05 level of statistical significance, namely: leadership, personality, communication, and creativity. These characteristics could jointly predict the operations of the child centers at 42% level of accuracy, and at the .05 level of statistical significance. It could be written in the form of standardized scores as follows:

$$Z'y = .998X_1 + .005X_2 + -.004X_4 + .002X_5$$

**Keywords:** administrator's characteristics, operation in compliance with child center standard, sub-district administration organization

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือความเมตตากรุณาจาก  
จากดร.ลินดา นาคโปชาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ศ.ดร.นันทา โกธอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดร.นิวัตต์ น้อยมณี  
ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญกร เอี่ยมพญา และ ดร.พอเจตน์ธรรมที่ปรึกษาให้  
คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆทุกขั้นตอน ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น  
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณผู้ซึ่งท่านได้ปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ ที่ให้ความกรุณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และให้คำแนะนำจนทำให้ผู้วิจัย  
มีความรู้ ความเข้าใจ จนสามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณครู ผู้ดูแลเด็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราที่ให้ความอนุเคราะห์  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดีที่สุดนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ทุกท่าน  
ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา ภาคพิเศษทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์  
ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้จนทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสทำวิจัยในครั้งนี้จนเป็นผลสำเร็จ

นางสาวนุชรีร์ แสงศรี

## สารบัญ

บทที่ หน้า	
หน้าอำนวยการ.....	(1)
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(2)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ .....	(14)

### 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 คำถามการวิจัย .....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย .....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	6
1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น .....	7
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	10
2เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
2.1 การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....	12
2.1.1 สภาพปัญหาในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	13
2.1.2 การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....	14
2.1.3 การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา .....	20
2.2การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	22
2.2.1ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล .....	22
2.2.2การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล .....	23
2.3มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	24
2.3.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	25
2.3.2 ด้านบุคลากร.....	35
2.3.3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย.....	36
2.3.4 ด้านวิชาการ.....	39



บทที่	หน้า
2.3.5 ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน.....	40
2.3.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายและการพัฒนาเด็กปฐมวัย.....	43
2.4 หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	45
2.4.1 ความหมายของการบริหาร.....	46
2.4.2 ความสำคัญของการบริหาร.....	46
2.4.3 การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	47
2.5 หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร.....	53
2.5.1 ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหาร.....	55
2.5.2 ความสำคัญของคุณลักษณะผู้บริหาร.....	56
2.5.3 บทบาทของผู้บริหาร.....	57
2.5.4 คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	60
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
2.6.1 งานวิจัยในประเทศ.....	73
2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	78
2.7 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย.....	80
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	81
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
3.3 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	83
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	108
5.2 อภิปรายผล.....	111
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	116

	หน้า
รายการอ้างอิง .....	118
ภาคผนวก .....	127
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	128
ภาคผนวก ข ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	150
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	159
ประวัติผู้วิจัย.....	168

สำนักวิทยบริการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหาร.....	65
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	82
3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล.....	89
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	90
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามความเป็นผู้นำ.....	91
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามบุคลิกภาพ.....	92
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านคุณธรรม จริยธรรม.....	93
8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการติดต่อสื่อสาร.....	94
9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	95
10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของเนื้องานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวม.....	96
11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของเนื้องานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	97
12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของเนื้องานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านบุคลากร.....	98
13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของเนื้องานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย.....	100
14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของเนื้องานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลวิชาการ.....	101
15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของเนื้องานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุน จากทุกภาคส่วน .....	102

ตาราง หน้า

16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าดำเนินงานตามมาตรฐาน  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านส่งเสริมเครือข่าย  
การพัฒนาเด็กปฐมวัย .....103

17 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์การดำเนินงานตามมาตรฐาน  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา.....104

18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา.....104

19 ผลการวิเคราะห์ถ้อยพหุคูณของคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน  
ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา.....105

20 แสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
ด้านคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....151

21 แสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
ด้านการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....154

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญภาพ

ภาพ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แผนผังโครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	20

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเพื่อเป็นการส่งเสริมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในด้านการศึกษาก็ได้มีการสนับสนุนให้เด็กไทยได้เรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และเป็นภาษาที่อยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกัน นอกจากนี้ยังมีการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเอกลักษณ์ของแต่ละประเทศ แต่ก็ไม่ลืมที่จะเผยแพร่วัฒนธรรมของประเทศไทยเราด้วย ดังนั้นในช่วงเวลานี้ นับเป็นโอกาสอันดีที่หน่วยงานทางการศึกษาจะได้มีการส่งเสริม สนับสนุน ในด้านต่างๆ ให้กับการศึกษาซึ่งในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม จะต้องอาศัยทรัพยากร ที่หลากหลาย ประกอบกัน ทรัพยากรที่ถือได้ว่า มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของการพัฒนา ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ และสิ่งที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพนั่นคือ การศึกษา จึงเป็นเครื่องมือ สำคัญในการเตรียมความพร้อมและส่งเสริมมนุษย์ ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ เป็นพลังที่สำคัญใน การพัฒนา ประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความสามารถมาบริหารงาน จึงจะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มาตรา 6 มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข การพัฒนามนุษย์จึงเป็นปัจจัย ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูป การศึกษาและปฏิรูปองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็น ผู้ที่มีบทบาทต่อความสำเร็จของการบริหาร องค์กรต้องมีคุณลักษณะ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีความเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีในการ บริหารองค์กร

การจัดการศึกษาถือเป็นบริการสาธารณะประเภทหนึ่ง ที่ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น ผู้บริหารจัดการภายใต้หลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม การบริหารจัดการ โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีสิทธิจัด การศึกษาอบรมและการฝึกอบรม ตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรม ของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและระบบการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 และมาตรา 42 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 21 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษา ตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น โดยให้กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้

มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา16 มาตรา17 และมาตรา 18 กำหนดให้เทศบาลเมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรุงเทพมหานคร มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนโดยถือว่าการจัดการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริการสาธารณะ(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553, หน้า 5)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้แก่วัยเด็ก เพราะเป็นสถานศึกษาอันดับแรกๆที่เด็กได้เข้ารับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมตามระดับการศึกษาปฐมวัยถือเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเด็กปฐมวัยที่มีอายุระหว่าง 5 ปีถึง 6 ปี เป็นช่วงอายุที่สามารถพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญาได้เต็มที่หากไม่ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาในช่วงนี้อาจจะมีผลให้การพัฒนารุดตันทันทีเป็นไปอย่างช้าซึ่งจะกระทบต่อทฤษฎีเติบโตในอนาคตรวมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2553 หน้า 1) ดังนั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ไปในทิศทางใดก็คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งก็จะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันไป ทั้งคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลนี้ย่อมส่งผลต่อดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งประสบปัญหาในด้านการบริหารจัดการตั้งแต่ต้นกำเนิด ครีบูญเรือ 2555, หน้า 4) กล่าวได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากยังมีปัญหาการบริหารจัดการศึกษา ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา เช่น ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดความรู้ความเข้าใจ ด้านการศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา บุคลากรด้านการบริหารการศึกษาไม่มีพอ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดวิสัยทัศน์และขาดคุณลักษณะ ขาดการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการศึกษา ขาดความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร ขาดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ การถ่ายโอนการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเองก็ยังมีปัญหาโดยเฉพาะความล่าช้าในการถ่ายโอนอันเนื่องมาจากมีขั้นตอนมาก และซับซ้อนแนวนโยบายการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ชัดเจนขาดการเตรียมความพร้อม ให้แก่องค์กรขาดการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์รวมทั้งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาที่ดีพอ เนื่องมาจากขาดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะด้านต่าง ๆ โดยมีจุดอ่อนคือการบริหารงานขาดความต่อเนื่อง โดยเฉพาะนโยบายการศึกษา อันเนื่องมาจากการ บริหารงานนี้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการบริหารงานคราวละ 4 ปี ทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่องในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทศักดิ์ เฟ่งพิศ (2557, หน้า 142) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรและการบริหารจัดการ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะอื่นๆ ของผู้ดูแลเด็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ได้แก่อบรมด้านวิชาการให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มีพื้นที่ใช้สอยไม่แยกเป็นสัดส่วน และสภาพแวดล้อมบริเวณ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ร่มรื่นและปลอดภัย และด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ต่อเนื่อง ไม่มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นอกจากนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาไม่ทัดเทียมกันเนื่องจากโดยรวม แล้วองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพและมีความพร้อมที่แตกต่างกันและมีภาวะเปราะบางที่เปื้อนอุปสรรคซึ่งทำให้การบริหารการศึกษาของผู้บริหารในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความคล่องตัว ในการบริหารงาน ซึ่งจากผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบ 3 (พ.ศ. 2554-2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ด้านผลการจัดการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ยังไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน เป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยังไม่มีระบบการประเมินผลการดำเนินงาน ผลการดำเนินงานยังไม่เกิดผลดีต่อชุมชนและท้องถิ่น และ เป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สำนักรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา, 2558, หน้า 4)

ดังนั้น ผู้บริหารหรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งผู้บริหารหรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งคุณภาพครูผู้ดูแลเด็ก สภาพแวดล้อม วิชาการ และกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักการพัฒนาเด็กปฐมวัย ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเครือข่ายการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ (กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553, หน้า 14)

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีภารกิจหน้าที่ต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดแต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมายังคงมีปัญหา คือ ยังไม่ได้กำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อม และสร้างความรู้ความเข้าใจ ในรูปแบบแนวทางที่ถูกต้องชัดเจนในการบริหารจัดการศึกษาแก่ท้องถิ่นจากหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการโดยตรง จึงเป็นปัญหาที่ท้องถิ่นจะรับผิดชอบการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดได้โดยสมบูรณ์ และมีคุณภาพตามมาตรฐานที่สังคมและประเทศชาติพึงประสงค์ ในด้านนโยบายมีการกระจายอำนาจให้ครูรับผิดชอบงานอื่นๆ ซึ่งไม่ใช่การเรียนการสอนทำให้ประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูลดลง จึงส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพผู้ได้รับมอบหมายงานมีการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องไม่ต่อเนื่อง บุคลากรมีความต้องการ ความคาดหวังที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้าขาดประสิทธิภาพ (ชญาพัฒน์ ดอกมะลิ, 2557, หน้า 4-5) จากปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถแก้ปัญหาการดำเนินงานได้ เนื่องจากผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่างๆในการดำเนินงาน



โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดีพร้อม มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ให้ประสบความสำเร็จ

จากความสำคัญและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณลักษณะผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราหรือไม่ และ คุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบบใดที่ ส่งผลต่อ การดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหาแนวทางในการปรับปรุงคุณลักษณะให้ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไปในอนาคต

## 1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งคำถามการวิจัย ดังนี้

- 1.2.1 คุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดฉะเชิงเทราอยู่ในระดับใด
- 1.2.2 การดำเนินงาน ตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราอยู่ในระดับใด
- 1.2.3 คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กันอย่างไร
- 1.2.4 คุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านใดที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

- 1.3.1 เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 1.3.2 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 1.3.4 เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

- 1.4.1 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราอยู่ในระดับมาก
- 1.4.2 การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก
- 1.4.3 คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราทุกด้าน
- 1.4.4 คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด ขอบเขตการวิจัยดังนี้

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารจากการสังเคราะห์จากแนวความคิดของต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 74-75) กนกกรานต์คช (2550, หน้า 36) รุ่งสรรค์ ประเสริฐศุข (2549, หน้า 28) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2553, หน้า 10-13) ทศพรจรัสพันธ์ (2553, หน้า 113) ฮานันย์นาวินพัฒนรัตน์ (2554, หน้า 28) สุดา หมีนจ (2554, หน้า 17) นฤมล ศรีบุญเรือง (2555, หน้า 30-57) ธนยรัตน์ชาตวิฑูม (2556, หน้า 29) นฤชยานนทชัย (2556, หน้า 33-34) ชญาพัฒน์ดอกมะลิ (2557, หน้า 56) โดยผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นคุณลักษณะผู้บริหารที่สอดคล้องกัน จึงนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัยประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 4) ด้านการติดต่อสื่อสารและ 5) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้วิจัย ศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ซึ่งได้แบ่งมาตรฐานการดำเนินงานออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการ 5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

### 1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากร ได้ระบุผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 76 แห่ง จาก 11 อำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 362 คน
- 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้ระบุผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 186 คน ได้มาโดยกาสุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608)

### 1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้นคือ คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ

- (1) ด้านความเป็นผู้นำ
- (2) ด้านบุคลิกภาพ
- (3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม
- (4) ด้านการติดต่อสื่อสาร
- (5) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

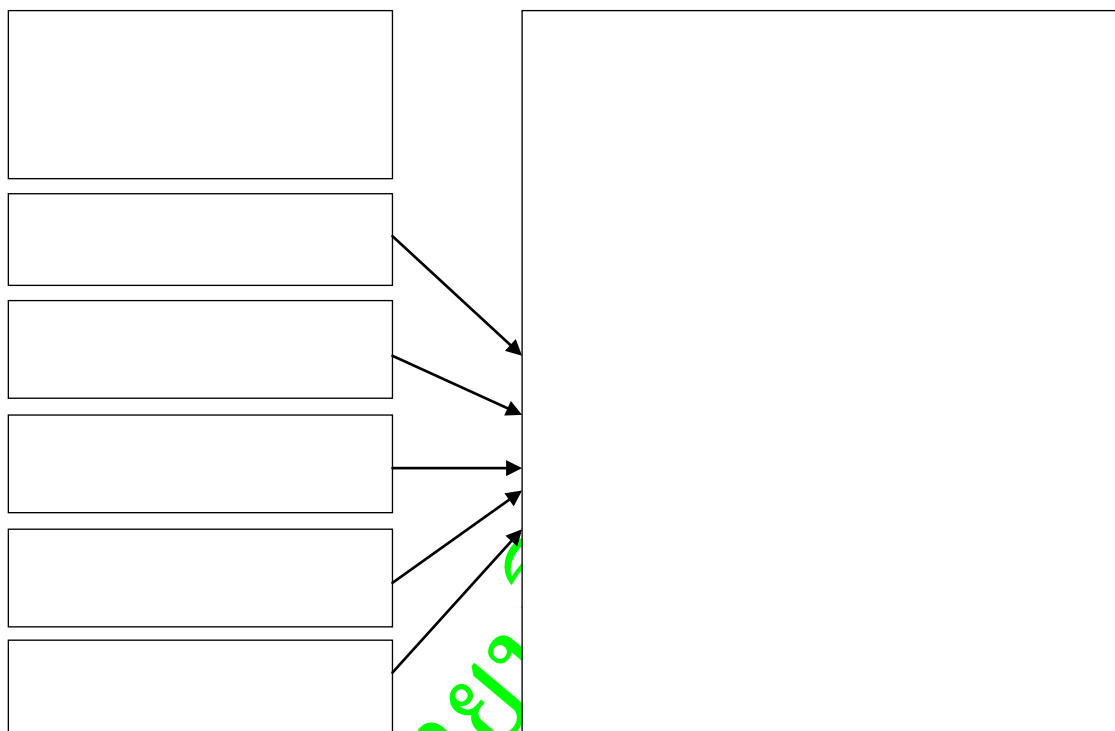
2) ตัวแปรตาม คือ การดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนเป็น 6 ด้าน คือ

- (1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (2) ด้านบุคลากร
- (3) ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- (4) ด้านวิชาการ
- (5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
- (6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

### 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพ 1

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลกับครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีการศึกษา 2558

### 1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1.8.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงาน ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งคุณลักษณะ ผู้บริหารที่สำคัญในการบริหาร ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งคุณลักษณะนี้จะเป็นคุณลักษณะประจำตัวที่ผู้บริหารแสดงออกอย่างชัดเจน ผู้บริหารแต่ละคนจะมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันคุณลักษณะผู้บริหารทั้งหมด ด้านได้แก่

1)ด้านความเป็นผู้นำหมายถึงความสามารถของผู้บริหารที่แสดงถึงการจูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามมีความคิดฉับไวในการคิดตัดสินใจแก้ปัญหาหรือสั่งการ มี**ภาวะต่อเรือ**รอันในการทำงาน มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้และมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็น ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม รู้จักตีขมผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสมกับสถานที่และโอกาส มีความเสียสละเห็นใจผู้อื่น อุทิศตนในการทำงานด้วยความเต็มใจ เห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคล มีความเชื่อมั่น มั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2)ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ผู้บริหารสามารถวางตัวเหมาะสมกับสถานที่และโอกาส มีการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีกิริยามารยาทดี พุดจาสุภาพ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน สุขภาพจิตใจ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ วางตัวเหมาะสมนาเคารพนับถือ มีความน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดี รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อมได้ดีทุกโอกาส

3)ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นในการปฏิบัติตนมีศีลธรรมประจำใจ มีเมตตากรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรัก ความห่วงใยอาหาร มีน้ำใจ มีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักการให้อภัยไม่รังเกียจใจพยาบาท มีความสุขุมเยือกเย็น มีสติในการคิดตัดสินใจ และแก้ปัญหา มีเหตุผล มีความหนักแน่นมั่นคง สามารถเป็นที่ปรึกษาแก้ไข้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีอุทิศเวลาให้กับกรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มใจและเต็มความสามารถ

4)ด้านการติดต่อสื่อสารหมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารในการถ่ายทอดความคิดออกมา เป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้เข้าใจตรงกันมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสารทางไกลใ้ความชัดเจนในการพูดหรือสั่งการ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นข้อเท็จจริง มีการแสดง ความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถพูด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

5)ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการความคิดและการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ ในการทำงานและการแก้ไข้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รู้จักการคิดที่ใช้การผสมผสานแนวคิดเดิมกับความรู้ใหม่ มีการคิดที่หลากหลายและแตกต่าง มีการคิดหาสิ่งใหม่ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสุข สนุกสนานในการทำงาน มีจินตนาการ มีการคิดดัดแปลงสิ่งเดิมให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มีความสนใจชวนหายในการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอยู่เสมอ คิดหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

1.8.2การดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึงการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา ๑ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 214 แห่ง จาก 11 อำเภอ 76องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานการดำเนินงาน6 ด้าน คือ

1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมายถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีการบริหารจัดการให้ มีมาตรฐานมีคุณภาพมีความพร้อมทั้งด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ มีโครงสร้างการบริหารงาน ที่ชัดเจน มีการจัดเวทีประชาคมสำรวจความต้องการของประชาชน มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ มีการจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงาน มีระเบียบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงรายงาน การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

2) ด้านบุคลากร หมายถึงหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กมีคุณวุฒิทางการศึกษา ตรงตามตำแหน่งมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีการวางแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย ประสานความร่วมมือกับชุมชน ระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประสาน เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในเจ้าหน้าที่ธุรการ/การเงิน/พัสดุ มีความรับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ประกอบอาหาร แต่งกายสะอาดมีสุขภาพดี ประกอบอาหารถูกสุขลักษณะหลัก โภชนาการสำหรับเด็ก มีเจ้าหน้าที่ดูแลซ่อมบำรุงรักษาอาคารสถานที่และทรัพย์สินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ปลอดภัย

3) ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยหมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาคารสถานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีขนาดเหมาะสม ไม่เสี่ยงอันตราย มีพื้นที่ใช้สอยภายในอาคารที่สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมกับการทำกิจกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ภายในอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่ำเสมอทั่วห้อง ภายนอกอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีรั้วกั้นบริเวณที่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กมีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข เครื่องเล่นกลางแจ้ง มีความปลอดภัย ด้านความปลอดภัยมีมาตรการป้องกันความปลอดภัย

4) ด้านวิชาการหมายถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการอบรมเลี้ยงดูรมิตประสบการณ์ การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการ เด็กปฐมวัยอายุ 2-5 ปี โดยมีการ ส่งเสริมการเรียนรู้ไปพร้อมกับการส่งเสริม พัฒนาการทั้ง 4 ด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา โดยการจัดกิจกรรมผ่านกระบวนการเล่นซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่สอดคล้อง และตามความสามารถ ของเด็กมีการส่งเสริมให้เด็กสามารถช่วยเหลือตนเองในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้

5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนหมายถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษา และศาสนสถานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการส่งเสริม แหล่งเรียนรู้นอกสถานที่และปัญหาท้องถิ่น มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในชุมชนท้องถิ่นทราบ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน และทุกภาคส่วนในสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการร่วมระดมทรัพยากร ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ตรวจสอบ ประเมินศูนย์และแก้ไขเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัยหมายถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับ จังหวัด ระดับภาคเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก สร้างความเข้มแข็ง ในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก

ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการวางแผน มีการปฏิบัติตามแผน และมีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

1.8.3 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดำเนินงานสั่งการ มีการวางแผนและกำหนดแนวนโยบายในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน

1.8.4 ผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง นายกองคการบริหาร ส่วนตำบลรอง นายกองคการบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.8.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษา ที่ให้กรอบรม เลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญาขององค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 214 แห่ง จาก 11 อำเภอ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.8.6 ครูผู้ดูแลเด็กหมายถึงครูผู้ปฏิบัติการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.8.7 องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึงองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 แห่ง จาก 11 อำเภอ ในจังหวัดฉะเชิงเทราได้แก่ 1) อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา 2) อำเภอบางคล้า 3) อำเภอบางน้ำเปรี้ยว 4) อำเภอบางปะกง 5) อำเภอบ้านโพธิ์ 6) อำเภอพนมสารคาม 7) อำเภอราชสาส์น 8) อำเภอสนามชัยเขต 9) อำเภอแปลงยาว 10) อำเภอท่าตะเกียบ และ 11) อำเภอคลองเขื่อน

## 1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังนี้

1.9.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

1.9.2 ผู้วิจัยสามารถนำ ข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยในเชิงลึกของแต่ละองค์ประกอบทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร บริหารส่วนตำบลใน จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(survey research)ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดหลักการ และ ทฤษฎี จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

#### 2.1การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- 2.1.1 สภาพปัญหาและการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.1.2 การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.1.3 การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา

#### 2.2การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 2.2.1ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.2.2การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล

#### 2.3การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา

- 2.3.1ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2.3.2ด้านบุคลากร
- 2.3.3ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- 2.3.4ด้านวิชาการ
- 2.3.5 ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
- 2.3.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายและการพัฒนาเด็กปฐมวัย

#### 2.4 หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

- 2.4.1 ความหมายของการบริหาร
- 2.4.2 ความสำคัญของการบริหาร
- 2.4.3 การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 2.5 หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร

- 2.5.1 ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหาร
- 2.5.2 ความสำคัญของคุณลักษณะผู้บริหาร
- 2.5.3 บทบาทของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2.5.4 คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 2.6งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.6.1งานวิจัยในประเทศ
- 2.6.2งานวิจัยต่างประเทศ

#### 2.7สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย



## 2.1 การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ คือ ภาคนโยบาย เป็นหน้าที่หลักของส่วนกลางในการกำหนดนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตร มาตรฐานการศึกษา การวัดประเมินคุณภาพการศึกษา ภาคปฏิบัติ เป็นหน้าที่หลักของท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานในท้องถิ่นโดยให้ท้องถิ่นรับผิดชอบด้วย

เพื่อให้การบริหารการศึกษาของท้องถิ่นเป็นไปอย่างเหมาะสม กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา โดยกำหนดให้ส่วนกลางมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่นและให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาโดยตรง หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น 2-3)

1) กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่และรับผิดชอบควบคุมส่งเสริมในด้านธุรการเกี่ยวกับนโยบายและการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลางเป็นหน่วยประสานงานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำส่งเสริมและช่วยเหลือหน่วย การปกครองท้องถิ่นในการแก้ปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องต่างๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย

2) กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานและ ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะ การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) มีหน้าที่ส่งเสริมการบริหารบุคคลโดยกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับเงินเดือน มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการให้ออกจากราชการ

วิรัตน์ทองวิจิตร 2553, หน้า 11-12 กล่าวว่าพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 บัญญัติให้กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและ พัฒนาชุมชน ในขณะที่การจัดการศึกษาเป็นบริการสาธารณะ ที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นภารกิจที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการ กระทรวงมหาดไทย จึงต้องรับผิดชอบการ ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย โดยให้จังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่กำกับดูแล และประสานการแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับ ดูแล ให้การบริหารจัดการศึกษาสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐและถูกต้องตาม กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการดูแล ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สามารถให้บริการแก่ชุมชน ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่วางไว้

### 2.1.1 สภาพปัญหาและการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ายังมีปัญหาอีกหลายด้านที่ควรได้รับการแก้ไข ส่งเสริม และสนับสนุน เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นในอนาคต ประเสริฐ บุญมี (2554, หน้า 61) ได้กล่าวถึง ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ด้านได้แก่ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยด้านวิชาการและด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนงบประมาณให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคาร สถานที่ เป็นเอกเทศ และสนับสนุนให้ผู้ดูแลเด็กได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นสายสมร ปากติ ( 2554, หน้า 86) กล่าวถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญและจัดสรรงบประมาณภารกิจหลักหรือนโยบายก่อน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นภารกิจถ่ายโอนเป็นภารกิจรอง และยังได้รับการอุดหนุนเงินงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเงินอุดหนุนเฉพาะกิจอยู่แล้ว จึงทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญ และไม่จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ สุภานัน ศรีสอน (2556, หน้า 109) ได้กล่าวถึง ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่าผู้บริหารท้องถิ่นไม่มีนโยบายในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานอย่างแท้จริง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังมีอัตราส่วนระหว่างครูผู้ดูแลเด็กและเด็กไม่เป็นไป ตามมาตรฐาน คือ มีครู ผู้ดูแลเด็กน้อย แต่มีเด็กจำนวนมาก บางแห่งบริหารงานแบบอุปถัมภ์ ด้านบุคลากร บุคลากรมีความรู้ไม่ตรงกับสายงาน มีภาระงานมากเกินไปบุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย อาคารไม่ได้มาตรฐานตั้งอยู่ในพื้นที่ของหน่วยงานอื่น ไม่มีบุคลากรรับผิดชอบเรื่องอาคารสถานที่โดยตรง ด้านวิชาการ มีปัญหาด้านการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา สื่อ วัสดุและหลักสูตรไม่สอดคล้องและตรงกับความต้องการของท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ขาดการประชาสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการจัดหาทุนสนับสนุน ไม่มีแผนพัฒนาการศึกษา ร่วมกับชุมชนอย่างชัดเจน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ไม่มีการจัดตั้งเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน ไม่มีตัวแทนเพื่อดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานอื่น นันทศักดิ์ เฟ่งพิศ (2557, หน้า 142) ได้กล่าวถึง ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่า ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการมีงบประมาณเพื่อการศึกษาไม่เพียงพอ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะอื่นๆ ของผู้ดูแลเด็กด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร การจัดอบรมด้านวิชาการให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยพื้นที่ใช้สอยไม่แยกเป็นสัดส่วน สภาพแวดล้อมบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ร่มรื่นและปลอดภัย และด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ต่อเนื่อง และไม่มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับกาาเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาการบริหารงานศูนย์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ของการบริหารงานเป็นเรื่องการขาดการสนับสนุนเรื่องงบประมาณ ทั้งในเรื่องงบประมาณในการซ่อมแซมอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย ขาดการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรและขาดการมีส่วนร่วม

ของผู้ปกครองและชุมชน ขาดการส่งเสริมด้านการจัดตั้งเครือข่ายที่ชัดเจน ที่สำคัญศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ยังขาดการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ

## 2 .1.2 การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและ  
คุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชน  
ในชุมชนท้องถิ่นนั้น ได้(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, หน้า4-13)

### 1) ด้านการบริหารงาน

(1) การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดประสงค์จะจัดตั้ง  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ และกำหนดให้มีโครงสร้างส่วนราชการรวมทั้ง  
บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่ ส่วน/กอง/สำนักงานที่รับผิดชอบดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

ก. จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชนในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
และต้องมีจำนวนเด็กเล็กอายุ 2-5 ปี ที่จะเข้ารับบริการไม่น้อยกว่า 20 คน

ข. จัดทำโครงการและแผนจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

ค. จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ง. จัดทำแผนการดำเนินงาน ได้แก่ สำรวจสำมะโนประชากรเด็กเล็กในพื้นที่

นักเรียน การจัดบุคลากร การจัดชั้นเรียน และการงบประมาณเป็นต้น

จ. จัดทำระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์  
พัฒนาเด็กเล็ก

ฉ. รายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ  
กรณีที่ไม่มีสถานที่ก่อสร้างเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องได้รับความยินยอมจาก  
เจ้าของกรรมสิทธิ์อนุญาตให้ใช้สถานที่ก่อสร้าง และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) การย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องดำเนินการ ดังนี้

ก. จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน

ข. ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด  
ตามลำดับ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

ค. จัดทำแผนการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ง. จัดทำประกาศย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จ. รายงานการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

(3) การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษา  
วิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ก. จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน

ข. นำผลประชาคมพิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอความเห็นชอบ  
จากสภาท้องถิ่น

ค. จัดทำประกาศยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยให้มีผลเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน

ง. รายงานการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

(4) การให้บริการการอบรมเลี้ยงดูการจัดประสบการณ์และส่งเสริมการเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญาที่เหมาะสมวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละ คน ดังนั้นระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนาเป็นไปตามวัย แต่ละช่วงอายุสอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไปดังนี้

ก. ระยะเวลาเรียนรู้ในรอบปีการศึกษา เริ่มต้นปีการศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคม และสิ้นปีการศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคมของปีถัดไปโดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 230 วันและปิดภาคเรียนตามปกติในรอบปีการศึกษาภาคเรียนที่ 1 วันเปิดภาคเรียนวันที่ 16 พฤษภาคมวันปิดภาคเรียนวันที่ ตุลาคมภาคเรียนที่ 2 วันเปิดภาคเรียนวันที่ พฤศจิกายนวันปิดภาคเรียนวันที่ เมษายนของปีถัดไป

ข. การให้บริการส่งเสริมสนับสนุนเด็กเล็กได้แก่อาหารกลางวันอาหารเสริม (นม) วัสดุสื่ออุปกรณ์การศึกษาและวัสดุครุภัณฑ์การตรวจสุขภาพเด็กเล็กประจำปีโดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข บริการอื่น ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมเช่นเป็นศูนย์วัยและหรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

ค. การให้บริการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กอายุ 2-5 ปีที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหรือใกล้เคียงได้พัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ง. จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้านด้านร่างกายอารมณ์ -จิตใจสังคมและสติปัญญา) เหมาะสมตามวัยศักยภาพของเด็ก แต่ละคน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

จ. กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประชุมสัมมนาฝึกอบรมกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือ กิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ และชุมชน หรือ เหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ตามปกติให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ไม่เกิน 15 วัน หากเป็นเหตุพิเศษที่เกิดขึ้นจากภัย พิบัติสาธารณะให้ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 30 วันโดยให้ทำคำสั่งปิดเป็นหนังสือและต้องกำหนดการเรียนชดเชยให้ครบตามจำนวนวันที่สั่งปิด

ฉ. ในระหว่างปิดภาคเรียนหรือปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(5)ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลหรือพนักงานจ้างอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการด้านวิชาการหลักสูตรการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กเล็ก นวัตกรรมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆการจัดสภาพแวดล้อมหรือการพัฒนาศูนย์ในด้านต่างๆหรืองานด้านการศึกษาปฐมวัยอื่น

ช. คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยบุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสมจากชุมชนผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- ก) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา
- ข) ผู้นำทางศาสนา
- ค) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ง) ผู้แทนชุมชน
- จ) ผู้แทนผู้ประกอบการ
- ฉ) ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กให้คณะกรรมการพิจารณาเลือก

กรรมการ 1 คนเป็นประธาน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการโดยตำแหน่ง และให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษา ของคณะกรรมการมีจำนวนตามความเหมาะสม ให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(ก) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ข) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงานการ พัฒนาคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ค) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งยุบเลิกหรือย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(ง) พิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับบริหารงาน ด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(จ) พิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิชาการและแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(ฉ) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครองชุมชนและสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(ช) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กและระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ซ) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบหรือตาม ~~คำสั่ง~~กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและจังหวัดกำหนด

## 2) ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการอุดหนุน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางดังนี้

(1) งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจาก ~~กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น~~ จัดสรรเป็นเงินอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้จ่ายเป็นค่า อาหาร ~~และ~~ ค่าอาหารกลางวันค่าตอบแทนและค่าครองชีพของบุคลากรเงินประกันสังคมของบุคลากรค่าวัสดุการศึกษาค่าพาหนะนำส่งเด็กไปสถานพยาบาลทุนการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ~~ที่~~ ศึกษาศาสตรบัณฑิตสาขาการศึกษาปฐมวัยตามโครงการความร่วมมือ

ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเบิกจ่ายรายการต่างๆให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดสรร

(2) งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิธีการจัดหางบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการคือ

ก. จัดทำแผนพัฒนาศูนย์เด็กเล็กประจำปีเพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนาการศึกษาและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความเห็นชอบสภาท้องถิ่น

ข. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

ค. จัดทำแผนจัดหาพัสดุรายปี

ง. จัดทำแผนจัดหาพัสดุ

จ. ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุ

ฉ. จัดทำสมุดคุมงบประมาณรายจ่ายในหมวดรายจ่ายต่างๆเพื่อการรายงาน

และการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

(3) งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

(4) การจัดหาสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนและอื่นๆที่เกี่ยวข้องจัดดำเนินการ

ก. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลือกสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนวัสดุพัฒนาเด็กประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักงานส่วนการศึกษาหรือผู้แทนเป็นประธานหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษานิเทศก์นักวิชาการศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิด้านสาธารณสุขและผู้แทนผู้ปกครองในจำนวนที่เหมาะสมเป็นกรรมการ

ข. แจ้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กสำรวจความต้องการในการใช้สื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนและอื่นๆที่เกี่ยวข้องโดยให้คำนึงถึงความปลอดภัยประโยชน์ประสิทธิภาพสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็กเล็กแต่ละวัย

ค. ขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ง. จัดทำทะเบียนควบคุมวัสดุและครุภัณฑ์

จ. ดำเนินการเบิกจ่ายสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนที่ให้กับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

(5) การเบิกจ่ายงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาเด็กเล็กถือปฏิบัติตามระเบียบ

3) ด้านการบริหารงานบุคคล

กรณีที่เป็นพนักงานจ้าง

(1) การสรรหา/เลือกสรรและการปรับสถานภาพ

ก. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยยึดหลักคณะกรรมการดำเนินการสรรหา /เลือกสรรและการปรับสถานภาพประกอบด้วย

(1) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นประธาน (2) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเป็นกรรมการ(3) หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ (4) ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแต่งตั้งคุณวุฒิด้านการศึกษาในคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมเป็นคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสมหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ข. การกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อัตราที่มีอัตราครูผู้ดูแลเด็กเป็นไปตามสัดส่วนนักเรียน 1:20 หากมีเศษตั้งแต่ 0 คนขึ้นไป ให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คนโดยจัดการศึกษาห้อง 20 คนสำหรับอัตราผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและตำแหน่งอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดให้มีได้ตามจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับฐานะการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ค. การปรับสภาพพนักงานจ้างที่ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและครูผู้ดูแลเด็ก เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(2) การคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(3) การกำหนดค่าตอบแทนสิทธิสวัสดิการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดค่าตอบแทนสิทธิ และสวัสดิการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานท้องถิ่นหนังสือกระทรวงมหาดไทยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหนังสือสั่งการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

(4) การประเมินผลการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนค่าตอบแทนการต่อสัญญาจ้างและอื่นๆให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นเรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับพนักงานจ้างหนังสือกระทรวงมหาดไทยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหนังสือสั่งการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง กรณีที่จะต่อสัญญาจ้างของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจากผู้ดำรงตำแหน่งคนเดิมเป็นลำดับแรกกล่าวคือ เมื่อ สัญญาจ้างใกล้จะสิ้นสุดลง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประชุมพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นพนักงานจ้างในเบื้องต้น หาก คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมติประเมินผลการปฏิบัติงานผู้นั้นไม่ต่ำกว่าระดับดี ก็ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาต่อสัญญาจ้างผู้นั้นต่อไปเพื่อให้การบริหารงานภายใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดผลดีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(5) การพัฒนาบุคลากรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการปฐมนิเทศ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่รวมทั้ง การอบรมและ ศึกษาดูงานการนิเทศติดตามการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและส่งเสริม สนับสนุนการให้ ทุนการศึกษาแก่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและ พนักงานจ้างในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กตามหลักเกณฑ์และฐานะการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ

## 4) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 2 ประเภทคือ

ก. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง

ข. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับโอนตามพระราชบัญญัติ

กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการศึกษานอกโรงเรียน

(2) การบริหารจัดการ

ก. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับโอนจากกรมการพัฒนาชุมชนและสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับโอนจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน ให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษา หนังสือคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ก) กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เลือกรูปแบบการบริหารจัดการแบบที่มอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการศูนย์ทั้งหมดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข) กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเลือกรูปแบบบริหารจัดการแบบที่ 2 และ 3 ให้เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทั้งในด้านการบริหารงานบุคลากรงบประมาณและวิชาการ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2553, หน้า 4-13) ความรับผิดชอบการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามโครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังภาพ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
 วิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ภาพ 2 แผนผังโครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ที่มา: (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553, หน้า 55)

สรุปว่า การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสำคัญต่อดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยการร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น

### 2.1.3 การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ 214 แห่ง จาก 11 อำเภอ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๖ และมาตรา 18 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจหลักในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา สนับสนุนให้มีการจัดการพัฒนาเด็กเล็กตามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทราที่รับผิดชอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา ยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ คือ ภาคนโยบาย เป็นหน้าที่หลักของส่วนกลางในการกำหนดนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตร มาตรฐานการศึกษา การวัดประเมินคุณภาพการศึกษา ภาคปฏิบัติ เป็นหน้าที่หลักของท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติ โดยให้ท้องถิ่นรับผิดชอบด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) มาตรา 41 ระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาตามความพร้อมความ **เหมาะสม** ต้องการ ภายในท้องถิ่นและมาตรา 42 ให้กระทรวงศึกษาธิการ ศาสนาและวัฒนธรรมกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษารวมทั้งเสนอแนะการ จัดสรรงบประมาณอุดหนุน การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2547, หน้า 2)

#### หลักการจัดการศึกษาท้องถิ่น

- 1) ยึดหลักการกระจายอำนาจ ในการจัดการศึกษาท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการเองโดยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติกับความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่น
- 2) การกำหนดนโยบายการศึกษา การวางแผนการศึกษา การบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน บุคคลระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นประสานงานอย่างใกล้ชิด การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย
- 3) การมีส่วนร่วมของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้ การจัดการศึกษาท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้
- 4) การส่งเสริมวิทยฐานะของพนักงานครูท้องถิ่นให้ทัดเทียมกับข้าราชการครู
- 5) นำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาท้องถิ่น กำหนดนโยบาย กระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้ท้องถิ่นจัดทำ

การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ภายใต้การบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นบุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกแต่งตั้ง โดย กำหนดจำนวนตามความเหมาะสมจากชุมชนและผู้ดำรงตำแหน่งทางด้านการศึกษาทางศาสนา ผู้แทน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนชุมชน ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก เด็กเล็กเป็นวัยที่มีความซุกซน เคลื่อนไหวตลอดเวลาสติปัญญาและความคิดจะมีความเป็นอิสระ แปรเปลี่ยนตามสิ่งแวดล้อมที่พบเห็น ใกล้เคียงตัว ชอบลอกเลียนแบบตามความนึกคิดของตนเองจึงจำเป็นต้องได้รับการดูแล อย่างใกล้ชิดให้มีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ-อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ลักษณะนิสัย ดังนั้น ครู ผู้ดูแลเด็กซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กและมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็กมากที่สุดในช่วงที่เด็กอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รู้จัก รับผิดชอบ รักเด็ก อุบนิสยอ่อนโยน จิตใจโอบอ้อมอารี มีความยุติธรรม มีลักษณะเป็นผู้นำ เพื่อที่จะเป็น ผู้ที่ให้การดูแลเด็กอย่างมีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างที่ดีของเด็ก เป็นการวางรากฐานความคิด สติปัญญา อารมณ์ สังคม ลักษณะนิสัย เสริมสร้างบุคลิกที่ดีให้กับเด็ก ซึ่งเปรียบเสมือนการวางรากฐานของประเทศ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2547, หน้า 13)

## 2.2 การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจ คือการที่รัฐบาลส่วนกลางได้ยินยอมมอบอำนาจการปกครองและการบริหารในกิจการต่างๆ ให้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.๒537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ พ.ศ.2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบล ที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ หนึ่งแสนห้าหมื่นบาท เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็ก เป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นที่สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกฎหมาย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อชุมชนในฐานะที่เป็นองค์กรพื้นฐานและสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบล ซึ่งมีความเชื่อว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบทขององค์การที่มีพลังประชาชนท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและทรัพยากรต่างๆ ในชุมชนจึงทราบถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริง รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี (ชนิดา ปิยรัชชวัฒน์ ๒๕๕๕, หน้า 10-11)

องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาตามความพร้อม ความเหมาะสม และตามความต้องการของท้องถิ่นที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการจัดการศึกษาต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกการบริหารงานและการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ เนื่องจากท้องถิ่นมีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของประชาชนและชุมชนนั้น ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.2.1 ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นหน่วยงานที่มีในท้องถิ่น มีความใกล้ชิดกับประชาชน ทราบบริบทและปัญหาความต้องการของคนในท้องถิ่น เนื่องจากเป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายจากส่วนกลางเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระการบริหารจากส่วนกลาง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลประชาชนในพื้นที่เขตรับผิดชอบ มีหน้าที่ในการจัดการวางแผน กำหนดนโยบายต่างๆ ในพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้านศิริกาญจน์ จิระภคญาดา (2553, หน้า 54) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้

1) เป็นองค์กรตามกฎหมายที่ทำหน้าที่บริหารจัดการพัฒนาตำบล และชุมชนตามนโยบายกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

2) เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนฐานราก มีความอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานภายในกรอบที่กฎหมายกำหนดทำให้สามารถแก้ไขปัญหา อำนาจความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

3) เป็นองค์กรที่มีผู้แทนประชาชนเข้าไปบริหารงานทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหารงาน คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาตำบล หมู่บ้านตรงกับความต้องการอันแท้จริงของประชาชน

- 4) เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้การปกครองระบอบประชาธิปไตยในทุกระดับชั้น ในขอบเขตที่ไม่กว้างขวางมากนัก ทำให้ประชาชนมองเห็นภาพรวมอย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมได้ไม่ยาก
- 5) เป็นการสร้างผู้นำทางการเมืองที่จะเข้าสู่เวทีการเมืองในระดับต่างๆ รวมทั้งในระดับชาติต่อไป
- 6) เป็นการส่งเสริมการใช้สิทธิ และหน้าที่ของพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ โดย การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่ด้วยการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคคลท้องถิ่น รวมไปถึงการจัดการศึกษาในรูปแบบต่างๆ การส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนให้ได้รับการศึกษาอบรมที่เหมาะสมเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้เติบโตเป็นกำลังที่สำคัญของชาติต่อไปในอนาคต

### 2.2.2 การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553, หน้า 1-2) กำหนดว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาศูนย์เด็กอายุ 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาลได้จัดการศึกษาปฐมวัยแก่เด็กอายุ 3-5 ปีในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้งบประมาณจากเงินรายได้เทศบาลเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งพัฒนาความพร้อมและให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษาส่วนราชการต่าง ๆ ที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการในศูนย์เด็กเล็ก จำนวน 7,520 แห่ง กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ดำเนินการในวัด/มัสยิด เรียกว่าศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด จำนวน 4,155 แห่ง และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ดำเนินการในโรงเรียน เรียกว่าการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ จำนวน 2,651 แห่ง รวมทั้งสิ้น 14,326 แห่ง ส่วนราชการต่างมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเด็กวัย 3-5 ปี ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อศักยภาพในการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษาเช่นเดียวกัน แต่ก็มีโครงสร้างการบริหารงานและความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมพัฒนาชุมชนบริหารงานโดยคณะกรรมการพัฒนาเด็ก ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนผู้ปกครอง/ผู้นำท้องถิ่น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด บริหารงานโดยคณะกรรมการศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด ประกอบด้วยผู้แทนครูผู้สอน ผู้แทนครูพี่เลี้ยง ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรผู้แทนสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเจ้าอาวาส/อิหม่าม เป็นประธาน และการจัดการศึกษาอนุบาล ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) บริหารงานโดยโรงเรียนต่อมาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการให้ออนให้เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ภายใต้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่างๆ ภายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเมื่อเป็น สถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 18 และมาตรา 4 แต่ยังคงมีความแตกต่างหลากหลายทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบ ภารกิจการดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐานสามารถให้บริการตอบสนอง ชุมชนตามอำนาจหน้าที่และเจตนารมณ์ของรัฐบาล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน้า 1-2) การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก 25 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

- 1) เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา)
- 2) เพื่อพัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีลักษณะและสมรรถนะตามวัย โดยองค์กรร่วมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย
- 3) เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ
- 4) เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบทและวัฒนธรรมของชุมชน สังคมในท้องถิ่น
- 5) เพื่อส่งเสริมความรัก เอื้ออาทรของ สถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคมท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน้า 27)

## 2.3 มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีภารกิจหลักในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา สนับสนุนให้มีการจัดการพัฒนาเด็กเล็ก 25 ปี ตามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรายึดหลักมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน้า 4-20)

- 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) ด้านบุคลากร
- 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- 4) ด้านวิชาการ
- 5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
- 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

### 2.3.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2553, หน้า 4-13) ได้แก่

#### 1) ด้านการบริหารงาน

(1) การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดประสงค์จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ และกำหนดให้มีโครงสร้างส่วนราชการรวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่ ส่วน/กอง/สำนักงานการศึกษาดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้

ก. จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชนในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และต้องมีจำนวนเด็กเล็ก 25 ปี ที่จะเข้ารับบริการไม่น้อยกว่า 20 คน

ข. จัดทำโครงการและแผนจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขอความเห็นชอบสภาท้องถิ่น

ค. จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ง. จัดทำแผนดำเนินงาน ได้แก่สำรวจสำมะโนประชากรเด็กเล็ก 25 ปี แผนรับนักเรียนการจัดบุคลากร การจัดชั้นเรียน และการงบประมาณเป็นต้น

จ. จัดทำระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ฉ. รายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ กรณีที่ไม่มีสถานที่ก่อสร้างเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของกรรมสิทธิ์อนุญาตให้ใช้สถานที่ก่อสร้างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### (2) การย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ก. จัดเวทีประชาคมเพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน

ข. ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำเรื่องเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

ค. จัดทำแผนการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ง. จัดทำประกาศย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จ. รายงานการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

(3) การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศึกษาวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ก. จัดเวทีประชาคมเพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน

ข. นำผลการประชาคมพิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

ค. จัดทำประกาศยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยให้มีผลเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน

ง. รายงานการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

#### (4) การให้บริการการอบรมเลี้ยงดูการจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมวัย ตามศักยภาพของเด็กแต่ละคนตั้งนั้นระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุสอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไปดังนี้

ก. ระยะเวลาเรียนรู้ในรอบปีการศึกษา เริ่มต้นปีการศึกษาในชั้นปีที่ ๑ ภาคเรียนและสิ้นปีการศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคมของปีถัดไปโดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 230 วันและปิดภาคเรียนตามปกติในรอบปีการศึกษา ดังนี้

ก) ภาคเรียนที่ 1 วันเปิดภาคเรียนวันที่ 16 พฤษภาคมวันปิดภาคเรียนวันที่ 11 ตุลาคม

ข) ภาคเรียนที่ 2 วันเปิดภาคเรียนวันที่ 1 พฤศจิกายนวันปิดภาคเรียนวันที่ 1 เมษายนของปีถัดไป

หมายเหตุหากวันเปิดภาคเรียนตรงกับวันหยุดราชการให้เปิดเรียนในวันทำการถัดไป

กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใดประสงค์จะเปิดและปิดภาคเรียนแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของชุมชนและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

การกำหนดระยะเวลาเรียนรู้การเปิดและปิดภาคเรียนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประกาศ

ข. การให้บริการส่งเสริม สนับสนุน เด็กเล็กได้มีอาหารกลางวันอาหารว่าง เครื่องนออาหารเสริม (นม) วัสดุอุปกรณ์การศึกษา และวัสดุครุภัณฑ์การตรวจสุขภาพเด็กเล็ก ประจำปีโดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขอื่นๆที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมเช่นเป็นศูนย์ 3 วัยและหรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นต้น

ค. การให้บริการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กอายุ 2-5 ปีที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหรือใกล้เคียงได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ง. จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีการพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน(ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา)เหมาะสมตามวัยศักยภาพของเด็กแต่ละคน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

จ. กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประชุมสัมมนาฝึกอบรมจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและชุมชนหรือเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ตามปกติให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกินหากเป็นเหตุพิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติสาธารณะให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ทันที ให้ทำคำสั่งปิดเป็นหนังสือและต้องกำหนดการเรียนชดเชยให้ครบตามจำนวนวันที่สั่งปิด

ฉ. ในระหว่างปิดภาคเรียนหรือปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามข้อ จ. ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือพนักงานจ้างอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการด้านวิชาการหลักสูตรการจัดการเรียนรู้แก่เด็กเล็กสัปดาห์ละครั้งหรือจัดสภาพแวดล้อมหรือการพัฒนาในด้านต่างๆ หรืองานด้านการศึกษาปฐมวัยอื่น

(5) คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยบุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสมจากชุมชนและผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- ก. ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา
- ข. ผู้นำทางศาสนา
- ค. ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ง. ผู้แทนชุมชน
- จ. ผู้แทนผู้ประกอบการ
- ฉ. ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

ให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกกรรมการ 1 คนเป็นประธานโดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการโดย ตำแหน่งและให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการมีจำนวนตามความเหมาะสมให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

ก) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ค) เสนอแนะให้ ข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิกหรือย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ง) พิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จ) พิจารณาเสนอแผนงานโครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิชาการและแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ฉ) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครองชุมชนและสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ช) ส่งเสริมสนับสนุน ความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ซ) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มิถุนหมายระเบียบหรือตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและจังหวัดกำหนด



## 2) ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณศูนย์พัฒนาที่จัดตั้งการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางดังนี้

(1) งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรเงินอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้จ่ายเป็นค่าอาหารกลางวันค่าตอบแทนและค่าครองชีพของบุคลากรเงินประกันสังคมของบุคลากรค่าวัสดุการศึกษาค่าพาหนะ นำส่งเด็กไปสถานพยาบาลทุนการศึกษาหลักสูตรครุศา สตรบัณฑิต /ศึกษาศาสตรบัณฑิตสาขาการศึกษาปฐมวัย ตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นโดยดำเนินการเบิกจ่ายรายการต่างๆให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดสรร

(2) งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิธีการจัดหางบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการคือ

- ก. จัดทำแผนพัฒนาศูนย์เด็กเล็กระยะ 3 ปีเพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนาการศึกษาและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความเห็นชอบสภาท้องถิ่น
- ข. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
- ค. จัดทำแผนจัดหาพัสดุรายปี
- ง. จัดทำแผนจัดหาพัสดุ
- จ. ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุฯ
- ฉ. จัดทำสมุดคุมงบประมาณรายจ่ายในหมวดรายจ่ายต่างๆเพื่อการรายงานและการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

(3) งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

(4) การจัดหาสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนและอื่นๆที่เกี่ยวข้องมีขั้นตอนการดำเนินการ คือ

ก. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักงานกองหน้าส่วนการศึกษาหรือผู้แทนเป็นประธานหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษานิเทศก์นักวิชาการศึกษาคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิด้านสาธารณสุขและตัวแทนผู้ปกครองในจำนวนที่เหมาะสมเป็นกรรมการ

ข. แจ้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กสำรวจความต้องการในการใช้สื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนและอื่นๆที่เกี่ยวข้องโดยให้คำนึงถึงความปลอดภัยประโยชน์ประสิทธิภาพสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้อันของเด็กเล็กแต่ละวัย

ค. ขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ง. จัดทำทะเบียนควบคุมวัสดุและครุภัณฑ์

จ. ดำเนินการเบิกจ่ายหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนที่ได้มาให้กับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

(5) การเบิกจ่ายงบประมาณในโครงการปกครองส่วนท้องถิ่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือปฏิบัติตามระเบียบดังต่อไปนี้

ก. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2 และ 3) พ.ศ.2543

ข. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงินการเบิกจ่ายเงินการฝากเงินการเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2548

ค. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2555

ง. ระเบียบหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

### 3) ด้านการบริหารงานบุคคล

กรณีที่เป็นพนักงานจ้าง

#### (1) การสรรหา/เลือกสรรและการปรับสภาพ

ก. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใสเพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีคณะกรรมการดำเนินการสรรหา/เลือกสรรและการปรับสภาพประกอบด้วย

ก) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นประธาน

ข) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเป็นกรรมการ

ค) หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ

ง) ให้นายคองครปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิศึกษา

ในคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสมที่เกี่วข้อง

ข. การกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อัตรามีอัตราครูผู้ดูแลเด็กเป็นไปตามสัดส่วนนักเรียน 1:20 หากมีเศษตั้งแต่ 0 คนขึ้นไป ให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คนโดยจัดการศึกษาห้อง 20 คนสำหรับอัตราผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและตำแหน่งอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดให้มีได้ตามจำนวนเต็มและสอดคล้องกับฐานะการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ค. การปรับสภาพพนักงานจ้างที่ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและครูผู้ดูแลเด็กเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(2) การคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหนังสือสั่งการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

(3) การกำหนดค่าตอบแทนสิทธิสวัสดิการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดค่าตอบแทนสิทธิและสวัสดิการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานท้องถิ่นหนังสือกระทรวงมหาดไทยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหนังสือสั่งการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

(4) การประเมินผลการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนค่าตอบแทนการต่อสัญญาจ้างและอื่นๆให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างหนังสือกระทรวงมหาดไทยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหนังสือสั่งการอื่นๆที่เกี่ยวข้องกรณีที่จะต่อสัญญาจ้างของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจากผู้ตรงตำแหน่งคนเดิมเป็นลำดับแรกคือเมื่อสัญญาจ้างใกล้จะสิ้นสุดลงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประชุมพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตรงตำแหน่งซึ่งเป็นพนักงานจ้างในเบื้องต้น หากคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมติประเมินผลการทำงานผู้จ้างนั้นไม่ต่ำกว่าระดับดีก็ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาต่อสัญญาจ้างผู้จ้างนั้นต่อไปเพื่อให้การบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดผลดีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(5) การพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการปฐมนิเทศหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่รวมทั้งการอบรมและศึกษาดูงานการนิเทศติดตามการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและส่งเสริมสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาแก่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักเกณฑ์และฐานะการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

#### 4) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 2 ประเภทคือ

ก. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง

ข. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับโอนตามพระราชบัญญัติ

กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการศาสนา

#### (2) การบริหารจัดการ

ก. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชนและสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชนให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษาในศาสนสถานตามหนังสือคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2522 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2551 ดังนี้

ก) กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เลือกรูปแบบการบริหารจัดการ**เข้มแข็ง**ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการศูนย์ทั้งหมดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข) กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเลือกรูปแบบการบริหารจัดการแบบ**2**และ**3**ให้เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการ การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทั้งในด้านการบริหารงานบุคลากรงบประมาณและวิชาการ

สรุปได้ว่ามาตรฐานการบริหารจัดการ**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**หมายถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการให้มีมาตรฐานมีคุณภาพมีความพร้อมทั้งด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่**โครงสร้าง** การบริหารงานที่ชัดเจน มีการจัดเวทีประชาคมสำรวจความต้องการของประชาชน มีกระบวนการ**บริหารงาน**ที่มีการจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงาน มีระเบียบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงรายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

### 2.3.2 ด้านบุคลากร

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้ประกอบอาหารโรงครัวและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น จะต้องมีความรู้ความสามารถด้านหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการ สำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ

เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความก้าวหน้าและมั่นคง ทางวิชาชีพโดยได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติเป็น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมาดังนั้นในมาตรฐาน**ด้านบุคลากร**กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้กำหนดคุณสมบัติสถานภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการ กลางพนักงานเทศบาลเรื่องตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (เพิ่มเติม) ซึ่งได้กำหนดให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานภาพเป็นข้าราชการ**พนักงานครู**ส่วนท้องถิ่นแต่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะ**คัดเลือก**และแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้ต้องเป็นกรณีที่ได้รับการ**สรรหา**จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว เท่านั้นดังนั้นในระหว่าง ที่ยังไม่มีคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กจากสถานภาพ พนักงานจ้างเป็นตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กตามประกาศคณะกรรมการกลางดังกล่าวให้ผู้ดูแลเด็กซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็กในปัจจุบันมีสถานภาพเป็น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก รวมทั้งการสรรหาเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวโดยมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดแต่ให้มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐาน**ด้านบุคลากร**นี้ไปก่อน มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**มาตรฐานด้านบุคลากร**นี้จึงได้กำหนดคุณสมบัติของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กออกเป็น กรณีคือกรณีมีสถานภาพเป็น

ข้าราชการ /พนักงานครูส่วนท้องถิ่น และกรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น,2553, หน้า 14-20)

1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(1)กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

- ก. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือทางอื่นที่พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้
- ข. ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัย ของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือนโดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึง ลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

ค. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

(2) กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้มีคุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มท 0893.4/ว61 ลงวันที่10มกราคม2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด่วนมากที่0893.4/ว476 ลงวันที่ 3 มีนาคม2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่0893.4/1612 ลงวันที่18 สิงหาคม2552 และหนังสือสั่งการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้ได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการได้แก่งานบุคลากรและการบริหารจัดการงานสถานศึกษาและสิ่งแวดล้อมงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรงานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนงานธุรการการเงินและพัสดุและงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมายโดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

ค.รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตาม กฎหมายระเบียบข้อบังคับนโยบายแผนงานและวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข.วางแผนพัฒนาการศึกษาประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเช่นจัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

ค.จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยการจัดการกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดผลประเมินผล

ง.จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จ.ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ฉ.เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในกิจการทั่วไปและประสานเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย

ช. นิเทศส่งเสริมสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

ช. จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและรายงานประเมินตนเอง  
 ฉ. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 2) ครูผู้ดูแลเด็ก

(1) กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

ก. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเอกหรือทางอื่นที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

ข. ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน มีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

ค. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

(2) กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

บ. ทบพทหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายดังนี้คือ

ก. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเป็นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข. จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คุณลักษณะตามวัย

ค. ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ง. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

จ. ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ฉ. อบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด

ช. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ซ. จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ฅ. จัดทำวิจัยในชั้นเรียน

ญ. จัดหา/ผลิตสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอน

ฎ. จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล

ฏ. ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครองชุมชน

ฐ. พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ฑ. จัดให้มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียน

ฒ. จัดระบบธุรการในชั้นเรียน

ณ. รวบรวมผลงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับ

ด. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

มีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลาง  
พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดและระเบียบหนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้องสถานภาพเป็นพนักงานจ้างทั่วไป /  
พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบคือ

(1) สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4) พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยธุรการ / การเงิน /  
พัสดุผู้ประกอบอาหารการโรงยารักษาความปลอดภัยพนักงานจ้างตำแหน่งอื่นที่องค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นกำหนดและมีคุณสมบัติทั่วไป

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น  
กำหนดและระเบียบหนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้องและมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างทั่วไป / พนักงาน  
จ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

(1) ธุรการ/การเงิน/พัสดุมีบทบาทหน้าที่คือทำหน้าที่ธุรการการเงินและพัสดุ  
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามระเบียบหนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่น  
ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2) ผู้ประกอบการมีบทบาทหน้าที่คือประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะถูกอนามัย  
ตามหลักโภชนาการสำหรับเด็กเล็กแต่งกายสะอาดเรียบร้อยมีสุขภาพดีไม่เป็นโรคติดต่อจัดสถานที่  
ประกอบอาหารและเครื่องครัวให้ สะอาดเป็นระเบียบมีการจัดเก็บขยะถูกสุขลักษณะและ ปฏิบัติ  
หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(3) ภารโรงมีบทบาทหน้าที่คือ ทำความสะอาดดูแลซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคาร  
สถานที่และทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และมีความปลอดภัยสำหรับเด็กเล็กและปฏิบัติหน้าที่  
อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(4) ยามรักษาความปลอดภัยมีบทบาท หน้าที่ คือดูแลรักษาความปลอดภัย  
ของทรัพย์สินบุคลากรและเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย  
จากหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สรุปได้ว่า มาตรฐานด้านบุคลากร หมายถึงด้านบุคลากร หมายถึงหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
และครูผู้ดูแลเด็กมีคุณวุฒิทางการศึกษาตรงตำแหน่ง มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีประสบการณ์  
ในการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ มีการวางแผน  
พัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ประสานความร่วมมือกับชุมชน ระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในเจ้าหน้าที่ธุรการ/  
การเงิน/พัสดุ มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ประกอบอาหาร แต่งกายสะอาดมีสุขภาพดี

ประกอบอาหารถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการสำหรับเด็ก มีเจ้าหน้าที่ดูแลซ่อมบำรุงรักษาอาคารสถานที่และทรัพย์สินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ปลอดภัย

### 2.3.3 ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่อบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้แก่เด็กเล็กดังนั้นในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคารสถานที่และจัดภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารต้องคำนึงถึงความมั่นคงแข็งแรงถูกสุขลักษณะมีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็กตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ก็ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจไว้วางใจการก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็กโดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะอันจะส่งผลต่อสุขภาพโดยการป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อสามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็กและฝึกสุขนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรมที่ ถูกต้องซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2553, หน้า21-26) ดังนี้

#### 1) ด้านอาคารสถานที่

- (1) ที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่ที่มีขนาดเหมาะสมและไม่อยู่ในพื้นที่อาจเสี่ยงอันตรายเช่นบริเวณขนถ่ายแก๊สน้ำมันสารเคมีหรือสารพิษมาปนกิจสถานมลภาวะทางอากาศแสงและเสียงที่มากเกินไปจนหากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุตามมาตรฐาน ความจำเป็นและเหมาะสมไม่ควรอยู่ใกล้ถนนหรือใกล้ทางรถไฟโดยเฉพาะที่มีกิจกรรมคึกคักทางจำเป็นต้องสร้างให้ห่างจากแนวถนนไม่น้อยกว่า 20 เมตรและมีรั้วป้องกันอันตรายพื้นที่ก่อสร้างควรเป็นพื้นที่สามารถรับน้ำหนักอาคารได้อย่างปลอดภัยและเป็นพื้นที่ที่น้ำท่วมไม่ถึง
- (2) จำนวนชั้นของอาคารควรเป็นอาคารชั้นเดียวหากเป็นอาคาร 2 ชั้นต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัยและอัคคีภัยที่อาจเกิดขึ้นและความสูงของห้องซึ่งพื้นที่ไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร
- (3) ทางเข้า-ออกตัวอาคารควรมีความกว้างที่สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากอาคารได้สะดวกหากเกิดอุบัติเหตุหรือภาวะฉุกเฉินต่างๆ
- (4) ประตู-หน้าต่างต้องมีความแข็งแรงอยู่ในสภาพใช้งานได้ดีมีขนาดและจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้องความสูงของขอบหน้าต่างควรสูงจากพื้น 1.50 เมตรนับจากพื้นและหน้าต่างมีความกว้างและความสูงไม่น้อยกว่า 1 เมตรเพื่อให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจนไม่ควรมีสิ่งกีดขวางโดยมาปิดกั้นช่องทางลมและแสงสว่าง
- (5) บันไดไม่ลาดหรือชันเกินไปควรมีความกว้างแต่ละช่วงไม่น้อยกว่า 1 เมตรลูกตั้งของบันไดสูงไม่เกิน 17.5 เซนติเมตรลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20 เซนติเมตรบันไดทุกชั้นตอนมีลูกกรงและราวบันไดมีขนาดเหมาะสมกับมือเด็กและระยะห่างของลูกกรงต้องไม่เกิน 17 เซนติเมตรทั้งนี้ให้คำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสำคัญเช่นปิดกั้นช่องบันไดและช่องลูกกรงบันไดที่เป็นช่วงอันตรายอยู่ระหว่าง 1.23 เซนติเมตร
- (6) พื้นที่ใช้สอยภายในต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาดและเพียงพอเหมาะสมกับการทำกิจกรรมของเด็กเช่นการเล่นการเรียนรู้การรับประทานอาหารและการนอนโดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหารห้องส้วมและที่พักของเด็กป่วย เฉลี่ยพื้นที่ใช้สอย 2.00 ตารางเมตร



ต่อเด็ก 1 คนหากไม่สามารถแยกเป็นแต่ละห้องได้อาจจัดรวมเป็นห้องอเนกประสงค์โดยใช้พื้นที่ซึ่งกันแต่ต่างเวลาและปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ตามความเหมาะสมและข้อจำกัดของพื้นที่โดยมีแนวทางคือ

ก. บริเวณพื้นที่สำหรับการนอนต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลักถ้าถ่ายเทได้สะดวกและอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็กมีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 20 ตารางเมตรต่อเด็กคนโดยมีแนวทางในการจัดดำเนินการคือจัดให้มีการระบายอากาศที่ปลอดโปร่งไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างไม่จ้าเกินไปอุปกรณ์เครื่องนอนต่างๆมีความ สะอาดนำไปปิดฝุ่นตากแดดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ที่นอนผ้าปูที่นอนหมอนปลอกหมอนผ้าห่มมีสภาพดี และมีเฉพาะเด็กแต่ละคนทำความสะอาด อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้งด้วยการซักหรือผึ่งแดดเพื่อลดการแพร่ของเชื้อโรคและตรวจตราดูแลไม่ให้มีสัตว์หรือแมลงต่างๆมารบกวนในบริเวณพื้นที่สำหรับนอน

ข. บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็กสภาพพื้นที่ทุกห้องต้องไม่ลื่นและไม่ขึ้นควรเป็นพื้นไม้หรือวัสดุที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุทำความสะอาดง่ายและอยู่ในสภาพที่สะอาดอยู่เสมอจัดวางสิ่งของเครื่องใช้เช่นตู้ โต๊ะเป็นระเบียบและมีการยึดติดกับผนังหรือพื้นอย่างมั่นคง

ค. บริเวณพื้นที่รับประทานอาหารต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลักถ้าถ่ายเทได้สะดวกมีแสงสว่างเหมาะสมมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนเด็กทั้งนี้บริเวณห้องอาหารโต๊ะเก้าอี้ ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหารต้องทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอและควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับเด็กมีสภาพแข็งแรงและใช้งานได้ดี

ง. บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัวต้องแยกห่างจากบริเวณชั้นเด็กพอสมควรมีเครื่องใช้ที่จำเป็นรวมทั้งล้างและเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่างๆที่ถูกสุขลักษณะโดยเน้น เรื่องความสะอาดและความปลอดภัยเป็นหลักคือสถานที่เตรียมปรุงอาหารสะอาดเป็นระเบียบและการขนส่งอาหารที่พร้อมบริโภคต้องมี การปกปิดมีการระบายอากาศดีไม่ก่อกวนรบกวนมีความปลอดภัยสำหรับเด็กเช่นมีการป้องกันอันตรายที่เกิดกับเด็กได้จากิมิตของมีคมเป็นต้น โต๊ะเตรียมปรุงอาหาร มีสภาพดีสะอาดสูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตรภาชนะใส่อาหารทำด้วยวัสดุที่ปลอดภัยเช่น สแตนเลสอลูมิเนียมเมลามีนสีขาวหรือสีอ่อนไม่แตกง่ายหรือมีคมที่ล้างภาชนะควรใช้อ่างที่มีก้นน้ำ หรือท่อระบายน้ำลึกใช้กะละมังต้องซี ไบวงสูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตรและบริเวณที่ล้างจะต้องมีการระบายน้ำได้ดีไม่เฉอะแฉะล้างภาชนะอุปกรณ์ด้วยน้ำยาล้างภาชนะและน้ำสะอาดอีก 2 ครั้งหรือล้างด้วยน้ำไหลเมื่อล้างเสร็จแล้วต้องคว่ำให้แห้งห้ามเช็ดวางในตะแกรงโปร่งสะอาดสูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตรเขียงมีดต้องอยู่ในสภาพดีสะอาดแยกใช้ตามประเภทของอาหารได้แก่ผักผลไม้เนื้อสัตว์สุกเนื้อสัตว์ดิบมีเขียงแยกใช้ตาม ประเภทอาหารอย่างน้อย 5 อันและควรทำความสะอาดทันทีเมื่อใช้เสร็จ

จ. ห้องปฐมพยาบาลต้องแยกเป็นสัดส่วนอุปกรณ์ปฐมพยาบาลตู้ยาเครื่องภัณฑ์ที่จำเป็นและขณะอยู่ในห้องปฐมพยาบาลเด็กต้องอยู่ในสายตาของครูผู้ดูแลเด็กหรือผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กตลอดเวลากรณีไม่สามารถจัดห้องปฐมพยาบาลเป็นการเฉพาะได้ต้องจัดให้มีที่ปฐมพยาบาลสัดส่วนตามความเหมาะสม

ฉ. บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดเด็กต้องมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควรอย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงฟันในขนาดระดับความสูงที่เหมาะสมกับเด็ก มีอากาศถ่ายเทสะดวกพื้นไม่ลื่น แยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

ช. ห้องส้วมสำหรับเด็กต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็กโดยเฉลี่ยที่ต่อเด็ก 12 คน

โถงส้วมต้องมีขนาดเหมาะสมกับตัว เด็กมีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นลงได้ง่ายห้องมีแสงสว่างเพียงพออากาศถ่ายเทได้สะดวกพื้นไม่ลื่นหาค มีประตูจะต้องไม่ใส่กลอนหรือกุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถเห็นเด็กได้จากภายนอกหากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคารจะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน กรณีไม่สามารถทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสม และปลอดภัยสำหรับเด็กแยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

ข. ห้องอเนกประสงค์สำหรับใช้กิจกรรมพัฒนาเด็กการรับประทานอาหารหรือการนอนคำนึงถึงความสะอาดและการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับกิจกรรมหากเป็นอาคารชั้นเดียวมีฝ้าใต้หลังคาหากเป็นอาคารที่มีมากกว่าชั้นควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคโดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.00 เมตรแต่กรณีที่มีความสูงเกิน 2.00 เมตรอาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

ค. การกำจัดสิ่งปฏิกูลต่างๆจัดเก็บในภาชนะที่มีฝาปิดมิดชิดและไปทิ้งภายนอกอาคารทุกวัน

## 2) ด้านสิ่งแวดล้อม

### (1) ภายในอาคาร

ก. แสงสว่างควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติสม่ำเสมอทั้งห้องเอื้อต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กชนมีแสงสว่างเพียงพอในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตาไม่ควรให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสงสว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2-3 ชั่วโมงเพราะจะทำให้เกิดภาวะเครียดและมีผลถึงฮอร์โมนการเติบโตของเด็กนอกจากนี้ เสียงที่อยู่ในระดับไม่ดัง เกินไปอาคารควรตั้งอยู่ในบริเวณที่ระดับเสียงเหมาะสมและควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวกโดยมีพื้นที่ของหน้าต่างประตูและช่องลมรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้องกรณี ที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณโรงงานที่มีมลพิษต้องมีเครื่องฟอกอากาศและมีเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสมบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นเขตห้ามสูบบุหรี่ตามกฎหมาย

### (2) ภายนอกอาคาร

ก. รั้วควรมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วนเพื่อความปลอดภัยของเด็กและควรมีทางเข้าออกไม่น้อยกว่า 2 ทางกรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

ข. สภาพแวดล้อมและมลภาวะควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะและควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุขฝุ่นละอองหรือเสียงที่รบกวนมีการจัดระบบสุขภาพ การระบายน้ำการระบายอากาศและการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้แหล่งเพาะ หรือแพร่เชื้อโรคโดยเฉพาะต้องกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

ค. พื้นที่เล่นกลางแจ้งต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้งเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 200 ตารางต่อจำนวนเด็ก 1 คนโดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัยและมีจำนวนเพียงพอกับเด็กในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มีที่เล่นกลางแจ้งเป็นการเฉพาะหรือในสถานที่อื่นได้ควรปรับใช้ในบริเวณที่ร่มแทนโดยมี พื้นที่ตามเกณฑ์กำหนดหรืออาจจะจัดกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็กในสถานที่ อื่นๆที่เหมาะสมเช่น ในบริเวณสวนสาธารณะหรือในสวนสาธารณะในกรณีที่น่าเด็กออกไปเล่นนอกศูนย์จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและการดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นสิ่งสำคัญให้เด็กมีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมงในแต่ละวัน

ง. ระเบียบต้องมีความกว้างของระเบียบไม่น้อยกว่า 50 เมตรหากมีที่นั่งตามระเบียบ

ต้องกว้างไม่น้อยกว่า 75 เมตรขอบระเบียงต้องสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 0.00 เซนติเมตรกรณีที่มีอาคารสูงชั้นขึ้นไปควรมีลูกกรงกันเพื่อความปลอดภัยของนักกีฬาที่ควรตรวจสอบสภาพความคงทนแข็งแรง และสภาพการใช้งานให้ปลอดภัยสำหรับเด็กอยู่เสมอ

### 3) ด้านความปลอดภัย

#### (1) มาตรการป้องกันความปลอดภัย

ก. ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยหรือเครื่องตัดไฟภายในบริเวณอาคาร

ข. ติดตั้งเครื่องดับเพลิงอย่างน้อยเครื่องต่อพื้นที่ 50 ตารางเมตรและถังดับเพลิงติดตั้งสูงจากพื้นถึงหัวถังไม่เกิน 50 เซนติเมตร

ค. ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตรถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำแพงจะต้องมีฝาปิดครอบเพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่นได้และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง

ง. หลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ต่างๆที่ทำด้วยวัสดุแตกหักง่ายหรือคมหากเป็นไม้ต้องไม่มีเสี้ยนไม้หรือเหลี่ยมคม

จ. จัดให้มีตู้เก็บยาและเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับปฐมพยาบาลวางไว้สูงพ้นมือเด็กต่อการหยิบใช้และเก็บไว้ในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็ก

ฉ. จัดให้มีวัสดุกันลื่นในบริเวณห้องห้องส้วมที่มีลักษณะลื่นและเก็บสารจำพวกเคมีหรือน้ำยาทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็กวัสดุกันลื่นที่ใช้ในห้องส้วมต้องทำความสะอาดสม่ำเสมอ

ช. ไม่มีหลุมหรือบ่อน้ำที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กในบริเวณโดยรอบตัวรวมทั้งไม่ควรปลูกต้นไม้ที่มีหนามแหลมคม

ซ. มีระบบการล็อกประตูในการเข้าออกบริเวณอาคารสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เข้าได้ควรมีกริ่งสัญญาณเรียกไว้ที่หน้าประตูสำหรับห้องครัวและที่ประกอบอาหารควรมีประตูที่ปลอดภัยเด็กเข้าไปไม่ได้

ฌ. ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาดน้ำโรคเช่น มุ้งลวดตลอดมีมาตรการป้องกันด้านสุขอนามัย

ญ. มีตู้หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรงมั่นคงมีความสูงที่เหมาะสมกับเด็กเล็กสำหรับสิ่งของเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กนั้นควรจัดแยกให้พ้นมือเด็ก

#### (2) มาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

ก. มีการฝึกซ้อมสำหรับการป้องกันอุบัติเหตุไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง

ข. บุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้นการป้องกันอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก

ค. มีโทรศัพท์และหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนต่างๆเช่น สถานีตำรวจ หน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโรงพยาบาลไว้เพื่อติดต่อได้อย่างทันท่วงทีกรณีเกิดเหตุการณ์ คับขันหรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กและควรมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฐมพยาบาลประจำ

ง. มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก

จ. มีมาตรการในการรับ-ส่งเด็กอย่างเป็นระบบ

ฉ. มีแผนและแนวทางปฏิบัติกรณีเด็กมีเหตุฉุกเฉินที่จะต้องดำเนินการช่วยเหลือโดยด่วน

สรุปได้ว่า มาตรฐาน ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยหมายถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารสถานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีขนาดเหมาะสม ไม่เสี่ยงอันตราย มีพื้นที่ใช้สอยภายในอาคารที่สะอาด ปลอดภัยและเหมาะสมกับการทำกิจกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ภายในอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแสงสว่างจากธรรมชาติสม่ำเสมอทั่วห้อง ภายนอกอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรั้วกั้นบริเวณเป็นสัดส่วนสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข เครื่องเล่นกลางแจ้งมีความปลอดภัย ด้านความปลอดภัย มีมาตรการป้องกัน ความปลอดภัย

### 2.3.4 ด้านวิชาการ

การอบรมเลี้ยงดูการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการ เด็กเล็กอายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดูและได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้ง ด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของเด็ก (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น , 2553, หน้า 27-46) โดยมีวัตถุประสงค์หลักดังนี้

- 1) เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้งด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญา
- 2) เพื่อพัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณลักษณะและสมรรถนะตามวัย โดยองค์กรร่วมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย
- 3) เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ
- 4) เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบทและวัฒนธรรมของชุมชนสังคมในท้องถิ่น
- 5) เพื่อส่งเสริมความรักเอื้ออาทรของสถาบันครอบครัวชุมชนและสังคมท้องถิ่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องใช้หลักสูตร การศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกันดังต่อไปนี้

#### (1) ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี (5 ปีหมายถึงอายุ 5 ปี 11 เดือน 29 วัน) บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคมวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรักความเอื้ออาทรและความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

#### (2) หลักการ

เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้

อย่างเหมาะสมด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ได้เลี้ยงดูหรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัยเพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพโดยกำหนดหลักการดังนี้

- ก. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท
- ข. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชนสังคมและวัฒนธรรมไทย
- ค. พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย
- ง. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

จ. ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัวชุมชนและสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก สรุปลงได้ว่า มาตรฐานด้านวิชาการหมายถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการอบรมเลี้ยงดู มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยมีผู้ดูแลเด็กมีการส่งเสริมการเรียนรู้ไปพร้อมกับการส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา โดยการจัดการกิจกรรมผ่านกระบวนการเล่นซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย และตามความสามารถของเด็กรวม มีให้เด็กสามารถช่วยเหลือตนเองในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้

### 2.3.5 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคลครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการ ต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชน(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2553, หน้า 47)

ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการใช้ต้นทุนทางสังคมที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กเล็กที่จะทำให้มีการสานเสริมการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของ สังคมจนเป็นที่ยอมรับ ในศักยภาพของการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระบวนการบริหารที่ส่วนราชการมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพราะจะทำให้สามารถขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาไปสู่สู่ มาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาค ส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กและผู้เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดความ พร้อมใจที่จะร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป

บุคคลครอบครัวองค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรเอกชนองค์กรรัฐวิสาหกิจ

และศาสนสถานสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ประสงค์ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2553, หน้า 47-52 ดังนี้

1) ด้านวิชาการ

- (1) ให้คำแนะนำปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (2) ให้คำแนะนำปรึกษานักบริหารวิทยากรในการทำกิจกรรมเช่นศึกษาแหล่งเรียนรู้ นอกสถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึง การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กให้กับผู้ปกครอง และครู
- (3) ให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(4) ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชนท้องถิ่น ทราบอย่างทั่วถึง

2) ด้านอาคารสถานที่

- (1) ร่วมพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคาร
  - (2) ร่วมให้การเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สินภายในอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 3) ด้านงบประมาณ
- ระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่บุคลากรสื่อวัสดุครุภัณฑ์กิจกรรมศึกษา เรียนรู้ นอกสถานที่อาหารเสริมอาหารว่างอุปกรณ์กีฬาและอื่นๆในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4) ด้านบุคลากร

- (1) ให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริมสนับสนุนในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (2) ร่วมในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ดูแลความปลอดภัยเด็กเล็ก ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนได้ดังนี้
- (1) จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน
  - (2) จัดทำสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์กับผู้ปกครอง
  - (3) จัดทำป้ายนิเทศให้ความรู้กับผู้ปกครอง
  - (4) จัดให้มีมุมเรียนรู้ผู้ปกครอง
  - (5) จัดกิจกรรมการแสดงของเด็กเข้าร่วมในโอกาสต่างๆ
  - (6) จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการนวัตกรรมสื่อการเรียนและผลงานเด็ก
  - (7) ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาและประเพณีต่างๆของท้องถิ่นนั้นๆ
  - (8) เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่สาธารณะเช่นตลาดวัดสวนสาธารณะ ฯลฯ
  - (9) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บริการชุมชนเกี่ยวกับอาคารสถานที่วัสดุอุปกรณ์บุคลากรและ

อื่นๆ

การให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ออกเหนือจากการให้การอบรมเลี้ยงดูการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และ ให้บริการด้านอื่นๆแก่ชุมชนได้ดังนี้

- 1) ด้านอาคารสถานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่ชุมชน หรือประชาชนภายในท้องถิ่นในวันสำคัญต่างๆหรือการจัดกิจกรรมต่างๆของชุมชน
- 2) ด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เพื่อประโยชน์ของชุมชนหรือประชาชน
- 3) ด้านวิชาการสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บริการด้านวิชาการ สารสนเทศหรือเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับพ่อแม่ผู้ปกครองเยาวชนและชุมชนในการค้นคว้าศึกษาต่างๆ
- 4) ด้านการเผยแพร่ความรู้ให้กับชุมชนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการแก่ประชาชน ชุมชนในท้องถิ่นโดยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือครูผู้ดูแลเด็กเป็นวิทยากรในการเผยแพร่ความรู้ ในการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย
- 5) ด้านการให้บริการสาธารณะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถมีส่วนช่วยในการสนับสนุน การให้บริการสาธารณะแก่ชุมชนหรือประชาชนได้ตามบริบทหรือวัฒนธรรมของท้องถิ่น

การส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากชุมชน

- 1) การสนับสนุนวัสดุสื่อการเรียนการสอนอุปกรณ์ต่างๆชุมชนสามารถให้การสนับสนุน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวัสดุสื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์ต่างๆเพื่อประโยชน์ ในการพัฒนา เด็กปฐมวัยในท้องถิ่น
- 2) บริจาคเงินสนับสนุนกิจกรรมต่างๆชุมชนสามารถบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรม ต่างๆในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รวมทั้งการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอนวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนา เด็กปฐมวัย
- 3) ให้ความรู้โดยปราชญ์ชาวบ้านชุมชนหรือจากเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานชุมชนสามารถ ให้การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยปราชญ์ชาวบ้านถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่บุคลากรใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือผู้มีความรู้จากหน่วยงานต่างๆมาถ่ายทอดความรู้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา เด็กปฐมวัย
- 4) ให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในชุมชนชุมชนสามารถให้การสนับสนุนแหล่งจัดการ การเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้โดยให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในชุมชนต่างๆ โดยให้เด็กปฐมวัยเข้าไปเรียนรู้จากสถานที่จริง
- 5) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชน สามารถให้การสนับสนุนข้อมูล ข่าวสารต่างๆที่ จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยภายใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กระบวนการมีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนในสังคม

ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองชุมชนองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนสถาบันการศึกษาและศาสนสถานสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้แก่

- 1) ร่วมระดมสรรพกำลังและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- 2) ร่วมคิดร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 3) ร่วมตรวจสอบประเมินศูนย์ร่วมแก้ไขเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สรุปได้ว่า มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนภายใต้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษา และศาสนสถานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการส่งเสริม แหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในชุมชนท้องถิ่นทราบ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการร่วมระดมทรัพยากร ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ตรวจสอบ ประเมินศูนย์และแก้ไขเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### 2.3.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพและได้ มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุมกว้างขวาง เป็นพื้นฐานของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอระดับจังหวัดระดับภาคโดยมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2553, หน้า 53-58) ดังนี้

#### วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนา
- 3) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วน
- 4) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

#### แนวทางปฏิบัติงาน

- 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดแผนความร่วมมือในการ ดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2) จัดทำแผนงานปฏิทินงานแนวทางการปฏิบัติงานตามกำหนดการ
  - 3) ส่งแผนงานและปฏิทินงานให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดพิจารณาเห็นชอบ
  - 4) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 5) ดำเนินการตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนดไว้
  - 6) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด
- หมายเหตุองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับรูปแบบและกิจกรรม ภายใต้ความร่วมมือได้ ตามบริบทของแต่ละท้องถิ่น



การส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานผู้จัดการศึกษาชุมชนในพื้นที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามศักยภาพทั้งด้านวิชาการ งบประมาณและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2) ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย

3) ประเมินผลการพัฒนา

4) สนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษาก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

การจัดตั้งเครือข่ายระดับต่างๆ

ขั้นที่ 1 การวางแผน

1) วางแผนงานในการสร้างเครือข่าย

2) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องได้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสถานีอนามัย โรงพยาบาลศาสนสถานสถาบันการศึกษาต่างๆ ชมรม/สมาคมต่างๆ ฯลฯ

3) ประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสร้างเครือข่าย

4) จัดตั้งชมรมคณะกรรมการชมรมคณะกรรมการที่จะเป็นทีมรับผิดชอบกำหนดภารกิจหน้าที่และกลไกในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และกิจกรรมต่างๆ โดยทีมงานควรประกอบด้วยเครือข่ายหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็กดีเด่น ครูผู้ดูแลเด็กอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) เจ้าหน้าที่จากสถานีอนามัยในพื้นที่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ภูมิปัญญาในพื้นที่ผู้ปกครองผู้นำทางศาสนา

5) วางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น จัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็กศึกษาดูงานจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเทศศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติงานตามแผน

ขั้นที่ 3 ประเมินผลการดำเนินงาน

1) ประเมินผลการดำเนินงานในรอบปีของแต่ละฝ่ายแต่ละทีมงานที่แบ่งภาระงานไว้

2) รวบรวมผลการประเมินปัญหาอุปสรรคแนวทางแก้ไขเพื่อเสนอแนะทีมงานและ

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงและพัฒนา

นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการสร้างเครือข่าย

สรุปได้ว่ามาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยหมายถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพ ในการพัฒนาเด็กเล็ก สร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งเครือข่าย

การพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการวางแผน มีการปฏิบัติตามแผนและมีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุง และพัฒนาการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

## 2.4 หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

การบริหารงานมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะการบริหารการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานไว้ดังนี้

เคท Katz, 1995, pp. 32-42) กล่าวว่า แนวคิดในการบริหาร มีทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานของผู้บริหาร 3 ประการ คือ ทักษะด้านความรู้ ความเข้าใจ (conceptual skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (humanskill) และทักษะด้านเทคนิควิธีกร (technical skill)

ไซมอน (Simon, 1996, p.1) กล่าวว่า การมีแนวคิดในการบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำสิ่งต่างๆ ให้เกิดผลสำเร็จ (administration is the art of getting things done) ซึ่งจะเห็นว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานให้เกิดผลสำเร็จตรงกับจุดมุ่งหมายขององค์การ หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว ตามแนวคิดของเขาการบริหารเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ (effectivity) ซึ่งเป็นจุดหมายสำคัญของการบริหารที่ดี คือ ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด แต่ถ้าบรรลุเป้าหมายซึ่งอาจใช้ทรัพยากรมากกว่า เช่น การลงทุนเวลา ก็จะเกิดประสิทธิภาพ (effectiveness)

โทนีบุช (Tony Bush, 2006, p. 1) ให้ความหมายขั้การมีแนวคิดในการบริหาร หมายถึง เป็นศาสตร์ทางการศึกษาสาขาหนึ่ง การดำเนินงานในเรื่องนี้ต้องมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรต่างๆ ทางการศึกษา การบริหาร การศึกษาต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายทางการศึกษา วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา และมีส่วนกำหนดทิศทางการสนับสนุน การบริหารของสถานบันทางการศึกษาอย่างมาก นอกจากนี้วัตถุประสงค์และการบริหารงานก็ต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนและใกล้ชิดอีกด้วย

ศิริรัตน์ (แจ้งมรค 2555, หน้า 57) สรุปไว้ว่าการมีแนวคิดในการบริหาร คือการใช้ศาสตร์ และศิลป์ของผู้บริหารที่จะดำเนินงานให้สำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมาย กติกา พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สูงขึ้น โดยการประสานการทำงานของกลุ่มคนให้ทำงานร่วมกัน จัดสรรใช้เวลา ทรัพยากร นวัตกรรม เทคโนโลยี วิทยาการองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุง

การบริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันส่งผลกระทบต่อถึงกันและกัน และเป็นผลให้มีการพัฒนาสู่แนวทางที่ดีประการดังนี้ ประภาพรรณ รักเล็ก (2556, หน้า 69-70)

1) บริบทที่เป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้แก่ปริมาณและคุณภาพของประชากร สภาพรวมของทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและมลภาวะความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศสภาพทางเศรษฐกิจสภาพความรุนแรงของปัญหาสังคมสภาพความรุนแรงของปัญหาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมของประชาชนการดูแลและส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษคุณภาพและบริการเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจความเป็นประชาธิปไตยและทุจริตคอร์รัปชั่นคุณภาพ และความทั่วถึงของบริการทางการศึกษา

2) กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องได้แก่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ 2546 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและ  
ขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษ

- 3) ฝ่ายบริหารสถานศึกษาได้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 4) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 5) บุคลากรภายในสถานศึกษาได้แก่ครูอาจารย์ผู้สอนบุคลากรสนับสนุนการสอนผู้เรียน

นักการภารโรงยามและผู้ประกอบการการค้าภายในโรงเรียน

#### 2.4.1 ความหมายของการบริหาร

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูให้เด็กเล็กให้มีความพร้อมทั้ง ได้แก่  
ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ดังนั้นจึงให้ความหมายการบริหารงาน  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นความหมายเดียวกันกับการบริหาร ดังนี้

Seriovann (อ้างถึงใน มนทิพย์ ทรงกิตติพิศ 2552, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารหมายถึงกระบวนการ  
การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ภูวดล ภูอาภรณ์ (2552, หน้า 17) ได้สรุปความหมาย การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุ  
วัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบโดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และ  
การจัดการ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการชักจูง  
ให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมาย  
ที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำประสานงาน  
อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล  
การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศ (2552, หน้า 32) ได้สรุปความหมาย การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคล  
ตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์นำทรัพยากร  
ทางการบริหารมาดำเนินการตามกระบวนการบริหาร อย่างมีประสิทธิภาพ

Herber A. Simon (อ้างถึงใน วิไลศ คิวภาวรงค์, 2553, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหาร  
หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง  
หรือหลายอย่างรวมกัน

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานที่ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นผู้ดำเนินการบริหาร  
สั่งการให้เป็นไปตามแนวทางตามมาตรฐานการดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ได้กำหนดไว้โดยการเลือกใช้วิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมกิจกรรมในทุกด้านให้เกิดประสิทธิภาพ  
สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

#### 2.4.2 ความสำคัญของการบริหาร

นักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการไว้ดังต่อไปนี้

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, หน้า 12) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารมีความสำคัญเพราะเป็น  
เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรและการบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นผู้บริหารองค์การจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารเป็นอย่างดี

ภูวดล ภูอาภรณ์ (2552, หน้า 19) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารมีความสำคัญ  
ในการดำเนินงานทุกระดับ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานเอกชน ทุกระดับต้องมีหลักและวิธีการบริหารที่ดี

ในการบริหารจึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มพูนผลผลิตและความเจริญก้าวหน้ามั่นคง ให้แก่องค์กรนั้นๆ ดังจะเห็นได้จากในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้พยายามที่จะเลือกและสรรหานักบริหารมืออาชีพมาเป็นผู้จัดการเพื่อบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากข้อมูลดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่เด็กจะได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ทั้ง ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา ซึ่งจะเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่จะช่วยกระตุ้นศักยภาพในตัวเด็ก เพื่อที่จะต่อยอดไปสู่การเรียนรู้ได้อีกต่อไป

#### 2.4.3 การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำแนวทางการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็กตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐาน ต่อมาในปี พ.ศ.2553 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเห็นว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นในปี 2547 นั้นควรจะปรับปรุงเนื้อหาหลักเกณฑ์ หรือหนังสือสั่งการต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจึงได้ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2553, หน้า 2) ดังนี้

##### 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น นั้นได้แก่ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล

น้ำเพ็ชร ปลืมน้อย (2549, หน้า 66-67) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านปัจจัยในเรื่องอาคารสถานที่ บุคลากร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การสอนเรียนในภาพรวม การพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณที่ได้

เขาวลัทธิชัย 2551, หน้า 85) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ด้านบุคลากรและด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมมีสภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาระดับปฐมวัยอยู่ในระดับปานกลาง และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ด้านบุคลากรและด้านการบริหารจัดการ ควรมีการกำหนดคุณวุฒิและประสบการณ์ทางการศึกษาของผู้สอนและผู้สนับสนุนครูให้ได้เข้ารับการอบรม และศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในระดับปฐมวัย

สรุปได้ว่ามาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลางด้านการบริหารงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดซื้ออุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านบุคลากร ก็ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม และส่งเสริมหารเรียนรู้ให้มีผู้ติดตามตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีต่อไป

## 2) ด้านบุคลากร

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้ประกอบอาหารภารโรงและ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น จะต้องมีความสัมพันธ์ที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการ สำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ

จิราพร นราศรี (2550, หน้า 184) ได้กล่าวถึง การดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ ที่ช่วยพัฒนาเด็กปฐมวัย ว่าปัญหาในการดำเนินงานจัดการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาเด็กปฐมวัยในภาพรวม ในบางส่วนยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางการศึกษาปฐมวัย และขาดการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ขาดงบประมาณ ขาดความพร้อมของสถานศึกษา ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ควรที่จะให้ความสนใจและรีบเร่งต่อการแก้ปัญหาดังกล่าวให้หมดสิ้นไปโดยเร็ว โดยควรที่จะมีการ กำหนดเป็นแผนพัฒนาอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม อาจจะจัดการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายด้วยการอบรม ให้ความรู้ ด้วยวิธีการมีหลากหลายเกี่ยวกับการดำเนินงานจัดการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาการเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จ ตามสภาพความต้องการ เพื่อคุณภาพของสถานศึกษาในการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า มาตรฐานด้านบุคลากรนั้น บุคลากรบางส่วนยังขาดคุณวุฒิทางการศึกษา ปฐมวัย ขาดความรู้ ขาดความสามารถทางการศึกษาปฐมวัย และขาดจิตวิทยาในการจัดประสบการณ์ การสอนเด็กปฐมวัย ดังนั้นจึงควรมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และ ส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาหาความรู้ที่ตรงกับวิชาชีพที่เหมาะสม

## 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่อบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้แก่เด็กเล็กดังนั้นในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคารสถานที่ และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมทั้ง ภายในอาคารและภายนอกอาคารต้องคำนึงถึงความมั่นคงแข็งแรงถูกสุขลักษณะมีความเหมาะสมและปลอดภัย เล็กตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจไว้วางใจ การก่อสร้าง และพัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนในการส่งเสริม และพัฒนาเด็กเล็กโดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะอันจะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการ ป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุส่งเสริมความปลอดภัยให้กับ เด็กและฝึกสุขนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรมที่ถูกต้องซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ

ชัยวัฒน์ อินทรีย์สังว 2552, หน้า 59-61) ได้ศึกษาเรื่อง ผลสำเร็จด้านการจัดการศึกษา ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาพรวม ที่ 4 ด้าน พบว่าเห็นด้วยต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้าน การจัดการและด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับชุมชนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านบุคลากร

และการบริหารจัดการ ส่วนด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ผู้ปกครองเห็นด้วยน้อยที่สุดซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการปรับปรุงอาคารให้ปลอดภัยมากกว่านี้

นภัสสร สว่างโคตร (2552, หน้า 49) ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านบุคลากรและบริหารจัดการและด้านวิชาการ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนและด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

เตรียมจิตร ขวัญหวัญ (2554, หน้า 91-92) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย พบว่า ภายในอาคารมีความสะอาดในระดับดี ภายนอกอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ยังมีความไม่สะอาดในบางศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะมีสัตว์เลี้ยงของชาวบ้าน ในบริเวณนั้นเข้ามาสร้างความสกปรก ส่วนด้านโครงสร้างอาคารมีความชำรุด ทรุดโทรม ไม่ได้มาตรฐานตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ ควรมีการซ่อมแซม ปรับปรุงให้มีความแข็งแรง และจัดทำรั้วกันบริเวณให้เป็นสัดส่วนเพื่อความปลอดภัยของเด็กนักเรียน และครูผู้ดูแลเด็ก

นันทกัต เฟ่งพิศ (2557, หน้า 142) ได้ศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย คือ พื้นที่ใช้สอยไม่แยกเป็นสัดส่วน จึงควรมีการจัดสภาพแวดล้อมบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มรั้นและปลอดภัย โดยการเพิ่มพื้นที่ใช้สอยและแยกเป็นสัดส่วนให้ชัดเจนเหมาะสมสรุปได้ว่า มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังขาดระบบการดูแลอุปกรณ์ความปลอดภัย ตัวอาคารมีความชำรุดไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ ซึ่งควรมีการสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอในการซ่อมแซม บำรุงให้มีความปลอดภัยกับเด็กปฐมวัย

#### 4) ด้านวิชาการ

การอบรมเลี้ยงดูการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็ก 5 ปีอายุ เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เด็กได้รับการอบรมเลี้ยงดูและได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาตามวัยและความสามารถของเด็กโดยมีวัตถุประสงค์หลักดังนี้

- (1) เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา)
- (2) เพื่อพัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณลักษณะและสมรรถนะตามวัย โดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย
- (3) เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ
- (4) เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูสอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบทและวัฒนธรรมของชุมชนสังคมในท้องถิ่น

(5) เพื่อส่งเสริมความรักเอื้ออาทรของสถาบันครอบครัวชุมชนและสังคมท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

วิลาศ คำภาวษ์ ( 2553, หน้า 103) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นด้านความพร้อมต่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า สภาพความพร้อมโดยภาพรวมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง ความพร้อมต่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป และด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นด้านความพร้อมต่อการจัดการศึกษาจำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เตรียมจิตร ขวัญหวิญ (2554, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้เด็กมีพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้านทั้งวิชาการ พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้จัดการศึกษาโดยยึดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองได้กำหนดไว้ มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

นันทัก เฟ่งพิศ (2557, หน้า 142) ได้ศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร คือ การจัดอบรมด้านวิชาการให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องซึ่งควรมีการจัดอบรมด้านวิชาการให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องและสม่ำเสมอ ควรพัฒนาส่งเสริมให้มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำมาพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้กับเด็ก

สรุปได้ว่า มาตรฐานด้านวิชาการ มีการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยึดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยปี 2546 และหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองได้กำหนดไว้ทำให้การจัดการเรียนการสอนในศูนย์เด็กเล็กมีความพร้อมพอสมควรในการส่งเสริมการเรียนรู้กับเด็กปฐมวัย

5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช 2545 มาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคลครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชนองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชน

ชัยวัฒน์ อินทรีย์สังว (2552, หน้า 59-60) ได้ศึกษาเรื่อง ผลสำเร็จด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาพรวมทั้งนั้น พบว่า เห็นด้วยต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านวิชาการและด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับชุมชนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ส่วนด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ผู้ปกครองเห็นด้วยน้อยที่สุด

นภัสสร สว่างโคต (2552, หน้า 49) ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลศึกษาพบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านบุคลากรและการบริหารจัดการและด้านวิชาการมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนและด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

อุทุมพร ยะพิพะ (2555, หน้า 189) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ปานกลาง โดยมาตรฐานด้านบุคลากร มีการปฏิบัติตามจริงตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาก ส่วนมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ตลอดจนมาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้น้อย

เบญจวรรณ ศรีศรี (2556, หน้า 101-104) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากรด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยด้านวิชาการด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

นันทศักดิ์เพ็งพิศ (2557, หน้า 142-143) ได้ศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน อันดับแรก คือมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อเนื่องรองลงมาได้แก่ ไม่มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สรุปได้ว่า มาตรฐานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ยังไม่ได้รับการสนับสนุนไม่เต็มที่เนื่องมาจากความร่วมมือในการจัดการศึกษา หรือยังขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลของการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องและทั่วถึง

#### 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นต้นแบบปฐมวัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุมกว้างขวาง เป็นพื้นฐานของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอระดับจังหวัดระดับภาคและระดับแนวทางการดำเนินงานดังนี้



## วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางพัฒนาเด็กปฐมวัย
- (2) เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก

- (3) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัย **จังหวัด** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

## แนวทางปฏิบัติงาน

- (1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อกำหนดแผนความร่วมมือในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- (2) จัดทำแผนงานปฏิทินงานแนวทางการปฏิบัติงานตามกำหนดการ
- (3) ส่งแผนงานและปฏิทินงานให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดพิจารณา

เห็นชอบ

- (4) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (5) ดำเนินการตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนดไว้
- (6) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด

หมายเหตุองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับปรุงรูปแบบและกิจกรรมภายใต้ความร่วมมือได้ตามบริบทของแต่ละท้องถิ่น

เตรียมจิตกรขวัญขวัญ (2554, หน้า 93-94) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มี ศักยภาพในการพัฒนาเด็กเนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น แหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการ พัฒนาเด็กปฐมวัย องค์การบริหารส่วนตำบลทุกภาคได้มีการจัดอบรมสัมมนา ประชุมและแลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรมระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก องค์การบริหารส่วนตำบลทุกภาคได้มีการสร้างเครือข่าย โดยการจัดประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะกรรมการ บุคลากร ผู้ปกครอง ภาคเอกชนและ การสร้างเครือข่ายระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบลใกล้เคียง

อุทุมพรพะยัพพะ (2555, หน้า 189) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีการปฏิบัติตามจริงตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ปานกลาง โดยมาตรฐานด้านบุคลากร มีการปฏิบัติตามจริงตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาก ส่วนมาตรฐาน ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุน **ทุก** ตลอดจนมาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการปฏิบัติตามจริงตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้น้อย

เบญจวรรณ ศรศรี (2556, หน้า 101-104) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พบว่า การ บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากรด้าน อาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยด้านวิชาการด้านการมีส่วนร่วมและการ สนับสนุน จาก ทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปได้ว่า มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในบางแห่งยังขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมศักยภาพเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

## 2.5 หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร

คุณลักษณะผู้บริหารหรือผู้นำเป็นความสามารถที่ชี้ให้เห็นความดีหรือพฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็นซึ่งเป็น ลักษณะประจำที่ผู้บริหารหรือผู้นำแต่ละบุคคลแสดงออกมาทางพฤติกรรมที่สามารถสังเกตและเห็นได้ ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารหรือผู้นำไว้ดังนี้

ปีเตอร์ดริคเกอร์ (Peter Drucker, 1958, p. 150) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ ดังนี้

- 1) มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สมอง (wealthy)
- 2) มีความชำนาญพิเศษ (skills)
- 3) มีอำนาจในตัวเอง (power)
- 4) รอบรู้ทุกอย่างที่สามารถทำได้ (enlightenment)
- 5) แสวงหาสิ่งที่ดี (well belong)
- 6) ตรงต่อระเบียบ (rectitude)
- 7) รู้จักที่ต่ำที่สูง (respect)
- 8) การแสดงท่าทางไม่ขัดตง (affection)

ฟลอร์ (Flores, 1960, p. 7) พบว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะของบุคคล ได้แก่ ลักษณะสติปัญญา กำลังใจ สังคมและอารมณ์

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 74-75) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าลักษณะของผู้นำที่ดีมีดังนี้

- 1) ลักษณะทางกายภาพผู้นำเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรงมีร่างกายเป็นสง่า
- 2) ภูมิหลังทางสังคมผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษาและมีสถานะทางสังคมดี
- 3) สติปัญญาผู้นำเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูงมีการตัดสินใจดีทักษะในการสื่อความหมาย

การพูดจา

4) บุคลิกภาพผู้นำเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอควบคุมอารมณ์ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรมมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานผู้นำที่มีความปรารถนาจะทำสิ่งที่สุดนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

6) ลักษณะทางสังคมผู้นำเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่นมีเกียรติและยอมรับของสมาชิกคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้เก่งมีความเฉลียวฉลาดในสังคม

ทรีวทาร์ (Trewatha, 1982, p. 21) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำไว้ 4 ประการกล่าวคือ

1) คุณลักษณะทางกายภาพ (physical traits) ได้แก่ความสูงน้ำหนักรูปร่างหน้าตาความมีพลังความทนทานของร่างกาย

2) คุณลักษณะทางสังคม (social traits) ได้แก่ความเห็นอกเห็นใจความแนบเนียนความทนทานของร่างกาย

3) คุณลักษณะส่วนบุคคลภาพ (personality traits) ได้แก่ความทะเยอทะยานความเชื่อมั่นในตัวเองความซื่อสัตย์ความมานะความมีจินตนาการ

4) คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal traits) ได้แก่ความสามารถในข้อดี คำการวิไลยความสามารถทางสติปัญญาและความรับผิดชอบ

โควี (Covery, 1991, pp. 33-39) ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นทางด้านจริยธรรมและการฝึกอุปนิสัยพื้นฐานภายในตนเอง ที่จะส่งให้บุคคลสามารถพึ่งตนเองได้และสามารถนำผู้อื่นคือ เป็นที่พึ่งของกลุ่มได้ตามแนวคิดของผู้นำที่มีหลักการเป็นศูนย์กลาง (principle centered leadership) หลักการดังกล่าวคือ การสร้างสมดุลในชีวิต 8 ประการดังนี้

- 1) ใฝ่ศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) มีจิตสำนึกในการบริการ
- 3) มีทัศนคติต่อโลกชีวิตในแง่ดี
- 4) เชื่อในศักยภาพของผู้อื่น
- 5) ใฝ่ความสมดุลในด้านต่างๆของชีวิต
- 6) มองประสบการณ์ต่างๆของชีวิตเป็นการเรียนรู้
- 7) รับผิดชอบต่อสิ่งต่างๆในแง่บวกและลบตามความเป็นจริง
- 8) ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอสำหรับปรับเปลี่ยนแปลงที่ดี

เชอร์แมน และคนอื่นๆ (Sherman, et al., 1996, p. 17) กล่าวถึงทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำว่า การเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพบางอย่างทั้งในด้านจิตใจและร่างกาย และเชื่อว่าคนเราเกิดมาเป็นผู้นำก็จะมีลักษณะเฉพาะที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งได้แยกความแตกต่างของผู้นำจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ ตามคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ สังคม ร่างกายและด้านสติปัญญา ดังนี้

- 1) เป็นผู้มีพลัง และมีความทะเยอทะยานสูง
- 2) มีความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำ
- 3) มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความซื่อตรง
- 4) มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
- 5) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด
- 6) มีความรอบรู้ในการทำงาน

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร สามารถกล่าวได้ว่าคุณลักษณะผู้บริหารนั้นเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่แสดงออกของผู้บริหารแต่ละบุคคล ซึ่งจะสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนจากการแสดงออกทางพฤติกรรม ผู้บริหารแต่ละคนสามารถมีคุณลักษณะเฉพาะตัวได้หลากหลาย ทั้งคุณลักษณะทางกายภาพ

คุณลักษณะทางสังคม คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคลภาพ และคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร บางคนก็อาจมีมาแต่กำเนิดได้เช่นกัน

### 2.5.1 ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหาร

การบริหารงานในโรงเรียนเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอาศัยทรัพยากร เทคนิค กระบวนการ ต่างๆนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินและกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมายถึงสถานศึกษาอันดับแรกที่เด็กได้รับการจัดเตรียมความพร้อม (ชญาพัฒน์ ดอกมะลิ, 2557, หน้า 17) ดังนั้นความหมายของผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงให้ความหมายเดียวกับความหมายผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

#### 1) ความหมายของผู้บริหาร

การบริหารงานของผู้บริหารมีหลากหลายรูปแบบทั้งนี้ผู้บริหารต้องใช้เทคนิคต่างๆ ในการบริหาร เพื่อจะได้นำพาสถานศึกษาที่ตนเองบริหารไปสู่เป้าหมายซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกันที่กล่าวถึงคำว่า ผู้บริหาร ไว้ดังนี้

ฮาลปิน (Halpin, 1966, pp. 27-28) ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้ที่มีลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
- (2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลหนึ่งที่มีบทบาทเหนือคนอื่น
- (3) ผู้นำ หมายถึงบุคคลหนึ่งที่มีบทบาทที่ดีในการทำให้หน่วยงาน ดำเนินไปสู่

เป้าหมายที่วางไว้

- (4) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่ง ซึ่งได้รับคัดเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
- (5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่ง ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้างานในหน่วยงานในหน่วยงาน

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, pp. 78-79) มีความเห็นว่าผู้นำต้องมีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ตามเกณฑ์ และมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

- (1) ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ผู้มีเทศ ประชาโดยสิ้นตัวตนของกลุ่ม
- (2) เป็นผู้ได้รับเลือกจากกลุ่ม
- (3) เป็นผู้แสดงออกให้เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุด โดยใช้สังคมมิติ

มอร์เฟต (Morphet, 1967, p. 122) ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพล แสดงออกในรูปการกระทำ พฤติกรรมความเชื่อถือของบุคคลหนึ่งที่อยู่ในสังคม

พิสมัย โภษะ 2548, หน้า 22) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้สามารถ ใช้วิธีการต่างๆที่คิดว่าเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กร ชญาชัย อาจิมสมาจ 2550, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นเอกัตบุคคลที่มีหน้าที่ ความรับผิดชอบในการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสถานศึกษา

ณัฐธิดา จันทวี 2553, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร ทำหน้าที่เป็นผู้นำองค์การโดยจัดระเบียบงานต่างๆ ตลอดจนประสานงานที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายได้

นฤชยา นนทียะ 2556, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการ สั่งการ การดำเนินการจัดการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชญาพัฒน์ ดอกมะสี 557, หน้า 47) กล่าวว่า ผู้บริหารหมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่บริหารที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ใช้วิธีการที่เหมาะสมการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ผู้บริหาร หมายถึงผู้ที่มีบทบาทในการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดำเนินงานสั่งการ มีการวางแผนและกำหนดแผนนโยบายในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน

## 2) ความหมายของผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไว้ดังนี้

ดริคเคอร์ (Drucker, 1954, p. 2) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการทำงานของผู้อื่นให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้โดยความเรียบร้อย

บาร์นาต (Barnard, 1966, p. 215) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ผู้มีหน้าที่รักษาองค์การให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่าง มีความมั่นคง และพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้าสูงยิ่งขึ้นไป

กู๊ด (Good, 1973, p. 14) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง รับผิดชอบสั่งการ การควบคุม และการจัดการเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการนักเรียน รวมทั้งการบริหารธุรกิจโรงเรียน โดยมุ่งให้บรรลุจุดหมายปลายทางของการศึกษาที่ตั้งไว้ ภาวะหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่นๆในโรงเรียน

แคมเบลล์ และคนอื่นๆ (Campbell, et al., 1976, p. 22) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บริหารการ จัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

สเนกอร์อิกคินัน (Sneakerickin, 2550, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้บริหารท้องถิ่นถือเป็นตัวแทนของประชาชนที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนเป็นผู้บริหารระดับสูงที่มีภาระสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน

ชญาพัฒน์ ดอกมะสี 557, หน้า 48) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้มีอำนาจตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสถานศึกษา

### 2.5.2 ความสำคัญของคุณลักษณะผู้บริหาร

คุณลักษณะของผู้บริหารนั้น เป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้ที่ทำงานในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำที่ได้ทั้งงานและน้ำใจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดกับผู้ร่วมงาน กับสังคม อาจหมายถึงหลักมนุษยสัมพันธ์ก็ได้ เพราะความสัมพันธ์ เป็นวิธีจูงใจคนให้ทำงานตามจุดหมายเพื่อให้มนุษย์เกิดความพอใจและช่วยให้งานขององค์กรสำเร็จ ตามจุดประสงค์ อีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ คือ การสร้างความร่วมมือเนื่องจากความร่วมมือลักษณะของสถานการณ์ที่แต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยจุดหมายของผู้มีอำนาจไม่ใช่สิ่งเดียวกันแต่การร่วมมือกันเพื่อไปถึงจุดหมายร่วมกันเป็นความพอใจของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งต่างต้องพึ่งพาอาศัยกัน ความร่วมมือนี้เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องสร้างให้เกิดขึ้นเพราะเป็นสิ่งนำความสำเร็จก้าวหน้าองค์กรพัฒนางานด้วยสภาพการทำงานเป็นทีม (คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ 2550, มุมชน หน้า 23-24) นักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัย ได้รวบรวมไว้ ดังต่อไปนี้

นันทิยา สุนทร (2552, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำที่ลักษณะของผู้เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องแสดงคุณลักษณะของตนเองให้เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและร่วมมือกัน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลักถ้าผู้บริหารคุณลักษณะและหน้าที่ของตนได้เหมาะสมถูกต้อง จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขด้วย

ทศพร จรุงพันธ์ (2553, หน้า 16) กล่าวว่าโดยสรุปคุณลักษณะของผู้บริหารที่เด่นชัดที่สำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนนั้นเกิดความสำเร็จบรรลุ ตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะ ของผู้บริหารที่มีความสอดคล้องกันและเห็นว่าจะสัมพันธ์กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่าน การประเมินมาตรฐานการศึกษา ได้แก่คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำที่ทาง การมองการณ์ไกลความรับผิดชอบขยันหมั่นเพียรซื่อสัตย์สุจริตความกระตือรือร้นความเมตตาการเป็น ผู้ใฝ่รู้ความเป็นประชาธิปไตยเป็นผู้ที่มีความรู้มีความสามารถความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมี คุณธรรมจริยธรรม

พิลลิกเกียน และแวนฮาแกน ( Pellegrino & Varnhagan, 1985, p. 1) ให้ความหมาย คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลรวมทั้งเป็นศักยภาพ ทางความรู้หรือทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหาร ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

จากความสำคัญดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการบริหารบุคคลที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ซึ่งการบริหารงานจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ อาทิ คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ คุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น คุณลักษณะดังกล่าวจะมี ส่วนช่วยให้ผู้บริหาร สามารถจัดการและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### 2.5.3 บทบาทของผู้บริหาร

ผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล ถือว่าเป็นผู้ ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตั้งนั้น ผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล และหัวหน้า ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล จึง มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคือ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2553, หน้า 19)

- 1) กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน
- 2) สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากรสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์วัสดุครุภัณฑ์พัฒนา เด็กเล็กได้รับการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งคุณภาพครู
- 3) ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กพ่อแม่ผู้ปกครองเยาวชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดย จัดกิจกรรมสถานสายใยรักเพื่อเสริมสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 5) ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยเน้นการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน

6) กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กนกกรานต์คชชะ (2550, หน้า 14) ได้สรุปบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร ไว้ว่า ผู้บริหาร มีภาระหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างดีระหว่างสมาชิกต่างๆ ในหน่วยงาน มีเทคนิคในการ สร้างทีมในการทำงาน สามารถรวมพลังสมาชิกให้ร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์การให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ไศลรัตน์ ยิงยาว (2551, หน้า 16) กล่าวว่าบทบาทของผู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการรวมกลุ่ม และจูงใจคนไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง อันเป็นเรื่องของการปฏิบัติการเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการ เปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและการเสริมสร้างความก้าวหน้าขององค์กร หรือหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้นำมีหน้าที่ในการบริหารคน วัสดุ และสิ่งเบ็ดล่อมทางการบริหารที่ส่งให้บรรลุผล และมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ ซึ่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นำมี 2 ลักษณะ คือ 1) หน้าที่หลัก ประกอบด้วย ผู้นำที่เป็นผู้บริหารผู้นำที่วางแผน และผู้นำที่เป็นผู้วางนโยบายที่รอง คือ ทำหน้าที่เป็นบุคคลตัวอย่าง ทำหน้าที่เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ทำหน้าที่เป็นตัวแทนกลุ่ม ทำหน้าที่เป็น บุคคลในอุดมคติของเหล่าสมาชิก ผู้นำที่มีบทบาทที่บุคคลอื่นต้องการจะเอาเยี่ยงอย่าง และผู้รักษาและ รับฟังพร้อมทั้งช่วยขจัดปัญหาเพื่อความคงอยู่ต่อไปของกลุ่มนั่นเอง

แสง ชุ่มฉิมพสี (2552, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ ดังนี้ สำรวจความต้องการของชุมชนในการจัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดโครงสร้าง การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล สถานที่ และฐานะการคลัง ของแต่ละท้องถิ่น จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการจัดตั้ง และสนับสนุนการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมทั้งจัดทำบัญชีขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์เด็ก เล็ก จัดทำระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการ ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ

ทศพร จรุงพันธ์ ( 2553, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีบทบาทหน้าที่ ตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานนั้น และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำ เช่น กำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ จัดองค์การ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสานงาน สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ โกล่เกลี่ยความขัดแย้ง สร้างกำลังใจ และบริหารงานเพื่อ งานวิชาการ บุคคล งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล่อม และงานชุมชนสัมพันธ์ เพื่อให้สามารถ ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พศิน แดงจวง (2554, หน้า 63-66) ได้รวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทดังนี้

1) ทฤษฎีบทบาทตามมุมมองของนักสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคม บทบาท คือพฤติกรรม ส่วนใหญ่ที่บุคคลแสดงออกทุกวัน บทบาททางสังคมในแต่ละแห่งถูกกำหนดขึ้นตามสิทธิ์ หน้าที่ ความคาดหวังและ พฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับได้ที่บุคคลหนึ่งจะต้องปฏิบัติในสังคมหนึ่งๆ ซึ่งนักคิดกลุ่มสังคมวิทยาได้จำแนกบทบาท ออกเป็น 5 บทบาท ดังนี้

(1) บทบาทด้านวัฒนธรรม เป็นบทบาทที่กำหนดตามหลักของวัฒนธรรม มักบวช หรือพระเป็นต้น

- (2) บทบาททางสังคมที่จำแนกไว้แตกต่างกัน เช่นนายอำเภอ ภูเขาบาล เป็นต้น
- (3) บทบาทเฉพาะสถานการณ์ (situation-specific roles) เช่นพยานที่อยู่ในเหตุการณ์
- (4) บทบาททางชีวสังคมวิทยา (bio-sociological roles) เช่น มนุษย์ในระบบธรรมชาติ
- (5) บทบาทตามลักษณะเพศ เช่น เพศชาย เพศหญิง เป็นต้น
- 2) ทฤษฎีบทบาทในมิติพฤติกรรมทางสังคม (social behavior) มีหลักดังนี้
- (1) การแบ่งหน้าที่ (division of labor) ในสังคมอยู่ในรูปของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับต่างๆที่เรียกว่าบทบาท
- (2) บทบาททางสังคม (social roles) จะรวมพฤติกรรมที่เหมาะสมและพฤติกรรมที่ควร (permitted) ซึ่งแนวทางปฏิบัติทั้งไปในสังคมหรือที่เรียกว่าบทบาทความคาดหวัง
- (3) แต่ละคนมีบทบาทตามสภาพ
- (4) บทบาทบางบทบาทมีข้อกำหนดที่กำหนดไว้ (stipulated) และสร้างขึ้น (constructive) เพื่อให้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้นต้องปฏิบัติตามบทบาทมีฉะนั้นหากฝ่าฝืนอาจถูกลงโทษ
- (5) เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป บทบาทที่กำหนดอาจ (contingent) หรือไม่ถูกต้อง (legitimate) จึงต้องเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมตามไปด้วย
- (6) เมื่อบุคคลปฏิบัติตามบทบาทได้เป็นอย่างดีอาจได้รับรางวัลแต่หากไม่ปฏิบัติตาม บทบาทก็อาจได้รับโทษด้วยเหตุนี้แต่ละคน แต่ละหน่วยงานจึงต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้
- บรูมและเซลนิค (Broom & Selznick, 1977, p. 34) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ดังนี้
- 1) บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติ (the socially prescribed or ideal role) เป็นบทบาทตามอุดมคติที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้
  - 2) บทบาทที่ควรกระทำ (the perceived role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรจะทำหน้าที่ของตำแหน่งนั้นๆซึ่งอาจจะไม่ตรงตามบทบาทที่กำหนดไว้ ไม่ตรงตามอุดมคติทุกประการและอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลก็ได้
  - 3) บทบาทที่กระทำจริง (the performed role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดันและโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
- แมคโดนัลด์และสเซลเลนเบิร์ก (Mc Donald & Schellenberg, 1971, p. 3) ได้กล่าวถึง บทบาทในเชิงพฤติกรรมทางสังคมว่า บทบาทหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมที่สมาชิกในสังคมนั้นประพฤติ
- กอร์ดัน (Gordon, 1983, p.71) ได้กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 6 ประการ คือ 1) เป็นผู้จัดการในด้านจัดทำเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่างๆ มีการประสานงานที่เป็นมนุษย์ และมีใช้มนุษย์เข้าด้วยกันเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เป็นผู้นำทางการศึกษา 3) เป็นผู้วิพากษ์และรักษาวินัย 4) มีมนุษยสัมพันธ์ จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน 5) เป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดทำแผนงานหรือกำหนด 6) เกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด เป็นคนกลางที่กล้าเผชิญปัญหาจัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่างๆเกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลางความเที่ยงตรง



เคนเนท และเจเนท (Kenneth & Jane, 2000, p. 103) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็นใหญ่ๆ คือ

- 1) บทบาทด้านบุคคลได้แก่ บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและผู้นำของหมู่คณะ
- 2) บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์กร กับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆภายในองค์กร
- 3) บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสำคัญต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และเป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ กำหนดแนวนโยบาย การวางแผนตัดสินใจ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้การบริหารงานทั้ง 6 ด้าน ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

#### 2.5.4 คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการที่จะนำพาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดีย่อมส่งผลต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กให้ประสบความสำเร็จ รวดเร็วและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักการศึกษาที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

ฟิลลิเกียน และแวนฮาเกน (Ellegino & Vamhagan, 1985, p. 1) ให้ความหมายคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลรวมทั้งเป็นศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จ

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 74-75) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่ดี ประกอบด้วย

- 1) คุณลักษณะทางกาย
- 2) พื้นฐานด้านสังคม
- 3) สติปัญญาและความสามารถ
- 4) บุคลิกภาพ
- 5) คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน
- 6) คุณลักษณะทางสังคม

บุญจันทร์ จันทรเจียม (2548, หน้า 8) ได้สรุปทฤษฎีคุณลักษณะ trait theory) มีจุดเด่นและมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ซึ่งจุดเด่นนั้นได้แก่ มีการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะหลายประการ มีการวิจัยและหาข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ จากการทดลอง การสังเกตหรือการใช้แบบสอบถาม รวมถึงมีการพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอยู่ เสมอ แต่ในขณะเดียวกันก็มีข้อจำกัดได้แก่ การละเลยถึงขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ และคุณลักษณะบุคคลที่เกิดขึ้น ผลการศึกษาคุณลักษณะนั้นจะเป็นบทสรุปที่ตายตัว ซึ่งมีได้คำนึงถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

กนกกรานต์คชช (2550, หน้า 36) ได้สรุปถึงคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะ ที่คาดหวังของผู้บริหาร ตามแนวคิดของนักวิชาการปฏิญญาสาร (2532, หน้า 15-26) ได้คุณลักษณะ 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านบุคลิกภาพ

- 2) ด้านลักษณะนิสัย
- 3) ด้านความรู้
- 4) ด้านทักษะ

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ดีมีความคิดริเริ่มมีปฏิญาณไหวพริบ และรู้จักปรับปรุงแก้ไขมีบุคลิกภาพดีมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจมีความเข้าใจบุคคลทั่วไป และเข้ากับสังคมได้ดีมีความกระตือรือร้นมีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจที่ดีมีความอดทนและ รับผิดชอบสูงมีมนุษยสัมพันธ์ดีประสานงานได้ดีมีความเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และมีความยุติธรรม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549, หน้า 28) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่เอื้อต่อการ ประสบความสำเร็จ มีดังนี้

- 1) การติดต่อสื่อสาร เป็นขีดความสามารถที่แสดงออกอย่างชัดเจน เป็นสายลักษณะอักษรหรือ คำพูดประกอบด้วย การเขียน การพูด การป้อนกลับและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี
- 2) การทำงานร่วมกันเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำทีม
- 3) การบริหารตนเองเป็นขีดความสามารถที่จะประเมินตนเอง การพัฒนาตนเองและ ตอบสนองเงื่อนไขการทำงาน
- 4) ความเป็นผู้นำเป็นความสามารถที่มีอิทธิพลและสนับสนุนบุคคลอื่นให้ทำงานได้
- 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 6) ความเป็นมืออาชีพ เป็นความสามารถที่จะดำรงความประทับใจเชิงบวก การสร้างความเชื่อมั่น และการอ้างความก้าวหน้าในอาชีพ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553, หน้า 10-13) ได้กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่น เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีเป้าหมายการพิจารณาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่น โดยมี มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา คือ มาตรฐานที่ 1 การจัดการศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย ดังนี้

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบริหารการศึกษา
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและการจัดการ
- ตัวบ่งชี้ที่ 4 การบริหารงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

ทศพรจุ่งพันธ์ (2553, หน้า 23) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ผู้บริหารที่สัมพันธ์กับ การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้ สมศักดิ์ เจริญพานิชเสวี (2546) สุเมธ แสงนันทน 2540, หน้า 46-52) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 68-72) ธีรเดช สุขโชติ (2543, หน้า 32) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2551, หน้า 26-31) สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 27) รุ่งเรือง สุชาภิรมณ์ (2544, หน้า 9-13) จรวย ธรณินทร์ (2543, หน้า 4) สุภรณ์ สภาพงศ์ (2543, หน้า 65-66) ฤชณา ศักดิ์ศรี (ม.ป.อ. อ้างถึงใน ทอง ทิพภา วิริยะพันธ์ 2546, หน้า 78-82) เรวัตราชตรีวิศิษฐ์ (ม.ป.ป., อ้างถึงในทองทิพภาวิริยะพันธ์, 2546,

หน้า 88 - 90) พันธุ์หินนาคินทร์ (2542, หน้า 63 - 66) สมบัติธำรงธัญวงศ์ (2543, หน้า70) ซึ่งสามารถสรุปเป็นคุณลักษณะผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ดังนี้

- 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 2) ด้านคุณธรรม
- 3)ด้านวิสัยทัศน์
- 4) ด้านภาวะผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่าระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารในด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านคุณธรรมด้านวิสัยทัศน์และด้านภาวะผู้นำเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01สามารถอธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากผลปรากฏว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทั้งด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านคุณธรรมด้านวิสัยทัศน์และด้านภาวะผู้นำซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารคือด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านคุณธรรม ด้านวิสัยทัศน์และด้านภาวะผู้นำตัวแปรสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นเกิดความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการผ่านมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญเรือนจำปางม (2545,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารด้านครูผู้สอนด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผนและด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนและสอดคล้องกับผลการวิจัยของพารัตน์นิตการณสกุล (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ความเป็นผู้ใฝ่รู้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสามารถในการวางแผนบริหารการมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์(ทศพรจุงพันธ์2553, หน้า104)

ชานันย์ นววินิตบุตร(2554,หน้า28) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ธุรการ โดยแบ่งคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากกรสังเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารตามแนวความคิดของนักการศึกษา ประถม แสงสว่าง (2523,หน้า9) อุทัย หิรัญโต(2542, หน้า96) นพพงษ์บุญจิตราคู(2542, หน้า96) อรุณ รักธรรม(2527, หน้า199-202) สุภรณ์ประดับแก้ว(2521, หน้า181) จักรพรรดิ วัช(2539, หน้า 18-19) สต็อกคิลล์(Stogdill, 1974, pp. 74-75)

ชาญชัย อาจันสมอาจ(2540, หน้า74-76) ประกอบด้วยคุณลักษณะคุณลักษณะ ได้แก่

- 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
- 2) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

- 3) คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน
- 4) คุณลักษณะด้านคุณธรรม
- 5) คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์

ซึ่งผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ และมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านคุณธรรมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น และด้านความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก

สุดา หมั่นจง (2554, หน้า17) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน (2549, หน้า12) ได้คุณลักษณะ 8 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความเป็นผู้นำ
- 2) ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3) ด้านการตัดสินใจ
- 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ
- 5) ด้านการอุทิศตนในการปฏิบัติงาน
- 6) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 7) ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่
- 8) ด้านการติดต่อสื่อสาร

นฤมล ศิริชูเรือง (2555, หน้า 30-57) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไชยไธเนศไชยแนวคิดของ จักรพรรดิ รัช 2539, หน้า 18 กำหนดคุณลักษณะของ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไชยไธเนศไชยใช้เทคนิคเดลฟายปรับปรุงพบว่า มีคุณลักษณะหลัก และคุณลักษณะย่อยดังนี้

- 1) คุณลักษณะด้านบุคลิก มีคุณลักษณะย่อย คือด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจด้านความสามารถในการสื่อสาร
- 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีคุณลักษณะย่อยคือ ด้านผู้นำทวิวิชาการ ด้านความสามารถในการบริหารบุคคล ด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ธัญนันท์ชาวดีคุณ (2556, หน้า29) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ทักษะการสื่อสารที่ดี
- 2) ทักษะในการเข้าสังคม
- 3) ทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา
- 4) ทักษะตัดสินใจ
- 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นฤชยา นนทยะโส (2556, หน้า 33-34) ได้สรุป คุณลักษณะของผู้บริหาร มีอาชีพจากการสังเคราะห์ตามแนวคิดและทัศนะของนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย ชีระ รุญเจริญ ( 2546, หน้า

25-27); ฅวลอร้ญวศ ( 2544, หน้า 17-18); สมบ้ตล บญญประเคน ( 2544, หน้า 20-21); ร้จ้ ก้้วแฉง (2544, หน้า 278); ร้จ้ร้ ฎุสอร้ และจ้นทราน้สงวนนาม ( 2545, หน้า 43-45); เร้โนลด์ (Reynold, 1997, p.78; อ้จ้ถึงน กุสุมา ย้ฎุ , 2553, หน้า 19); เดสเลอร์ ( Dessler, 1998, p.78; อ้จ้ถึงน กุสุมา ย้ฎุ , 2553, หน้า 19-20) กร้นเบอร์ก และบารอน (Greenberg & Baron, 2003, p. 473) จาพารน้มาสง้เคราะห้เป้ญ คุณล้กษณะของ ผู้บรหการม้ออาซ้พห้สอศล้องก้จ้จ้แนกออกมาเป้ญคุณล้กษณะขงผู้บรหการม้ออาซ้พห้ ประกอบด้ว้ศ ด้าน ค้อ

- 1) ความสามารถนการสร้างว้สย้ทศ้ร้ร่วม
- 2) ความสามารถนการศ้ดล้นจ้
- 3) ความสามารถนการประสานงานท้ดล้
- 4) ความสามารถนความเป็นผู้นำทางว้ชาการ
- 5) ความสามารถนการค้ดล้ร้เริ่มสร้างสร้รศ้

ผลการว้จ้ยพวว่า คุณล้กษณะของผู้บรหการม้ออาซ้พห้ สง้ก้ดสำนังานศอศล้องท้ดล้ประถมศ้กา อยู่ในระด้บมาก เรยงค่าเฉลย้จากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก้ ความสามารถนการเป้ญผู้นำทางว้ชาการ ความสามารถนการศ้ดล้นจ้ ความสามารถนการค้ดล้ร้เริ่มสร้างสร้รศ้ ความสามารถนการสร้างว้สย้ทศ้ร้ร่วม และความสามารถนการประสานงานท้ดล้

ชญาพ้ฒน้ ดอกมะลล ( 2557, หน้า 56) ได้ศ้กาแนวค้ดเกยว้ก้บคุณล้กษณะของผู้บรหการสถานศ้กา ตามแนวค้ดของน้การศ้กา สุมธ และสง้บ้มนวล (2540, หน้า 45-53); สมบ้ตล บญญประเคน (2544, หน้า 20-21); สุล ว้งล้นล้ (2545, หน้า 129-130); ร้จ้ ก้้วแฉง (2545, หน้า 64-65); สมชาย เทพแสลง ( 2547, หน้า 56-57); กฤตยา อารยศ้ลล ( 2548, หน้า 50-51); ร้จ้สร้รศ้ ประเสร้ฐศ้ (2549, หน้า 28); ธีระร้ญเจร้ญ (2550, หน้า 142); สำนัการศ้กากรุงย้พมทานศร ( 2550, หน้า 60); สำนัการศ้กากรมการการศ้กาข้้นพ้ (2551, หน้า 84); กรมสง้เสริมการปกศรองส่่วนท้อถ้ล้ทรวงมหาดไทย (2553, หน้า 36-38); ทรงสว้สดี แสงมธ (2552, หน้า 5-6); ญ้ฐยาภรณ้ เล็กล้จ้ (2554, หน้า 5); บญญธรรม วอยม้ตรา (2553, หน้า 5); เมธา ฎุมล้เชศ (2554, หน้า 5); สุดา หม้นจจ (2554, หน้า 4); แบล้กมอ์ และบารตล (Blackmore & Barty, online, 2004); ดุค (Duke, online, n.d.) และศ้กาจากแนวค้ดนมาศรฐานด้านป้จย้ทางการศ้กาในมาศรฐานท้ 3 ผู้บรหการม้ออาซ้พห้และความสามารถนการบรหการจ้ดการศ้กาของกรมสง้เสริมการปกศรองท้อถ้ล้ทรวงมหาดไทย ( 2553, หน้า 36-38) ซ้งประกอบด้ว้ศคุณธรรมด้าน ค้อ

- 1) ด้านคุณธรรมจรย้ธรรม
- 2) ด้านการป้ฎบ้ตตามจรรยาบรณว้ชาซ้พห้ผู้บรหการสถานศ้กา
- 3) ด้านความค้ดล้ร้เริ่มสร้างสร้รศ้
- 4) ด้านว้สย้ทศ้ร้
- 5) การเป้ญผู้นำทางว้ชาการ

ผลการศึกษาพวว่า คุณล้กษณะของผู้บรหการสถานศ้กาโรงเรียนเทศบาล ม้ค่าเฉลย้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระด้บมาก โดยเรยงล้ค่าด้จากมากไปหาน้อย ค้อ การเป้ญผู้นำทางว้ชาการ การป้ฎบ้ตตามจรรยาบรณว้ชาซ้พห้ผู้บรหการสถานศ้กา ความค้ดล้ร้เริ่มสร้างสร้รศ้ ว้สย้ทศ้ร้ และคุณธรรม จรย้ธรรม ตามล้ค่าด้บ

จากการศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลายพื้นที่ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ดังตาราง1

ตาราง1 การสังเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหาร

คุณลักษณะผู้บริหาร	สต็อกคิลล์	กนกกรานต์คชชะ	รังสรรค์ ประเสริฐศรี	กรมส่งเสริมการปกครอง	ทศพร จรุงพันธ์	ฮานันย์ นานินพัฒนารัตน์	สุดา หมื่นจง	นฤมล ศรีบุญเรือง	ธันยรัตน์ ชาติวุฒ	นฤชยา นนทยะโส	ชญาทพัฒน์ ดอกมะลิ	ความถี่
1. พื้นฐานด้านสังคม	✓											1
2. ด้านบุคลิกภาพ	✓	✓				✓		✓				4
3. ด้านลักษณะนิสัย		✓										1
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม				✓	✓	✓		✓			✓	5
5.ด้านความเป็นผู้นำ			✓	✓	✓	✓	✓	✓				6
6.ด้านการบริหารงานบุคคล				✓				✓				2
7.ด้านการติดต่อสื่อสาร			✓				✓	✓	✓			4
8.ด้านประสบการณ์								✓				1
9.ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			✓				✓		✓	✓	✓	6
10.การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ				✓							✓	2
11.การยอมรับฟังความคิดเห็น							✓					1
12.การทำงานร่วมกับ			✓									1
13.คุณลักษณะทางกาย												1
14.สติปัญญาและความสามารถ	✓					✓						2

จากตาราง การสังเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารตามแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านโดยกำหนดคุณลักษณะเหมือนกันของนักวิชาการ 3ท่านขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 74-75);กนกกรานต์คชชะ(2550, หน้า 36);รังสรรค์ ประเสริฐศรี(2549, หน้า 28);กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น(2553, หน้า 10-13);ทศพรจรุงพันธ์ 2553, หน้า 113);ฮานันย์ นานินพัฒนารัตน์ (2554, หน้า 28);สุดา หมื่นจง(2554, หน้า 17); นฤมล ศรีบุญเรือง(2555, หน้า 30-57);ธันยรัตน์ชาติวุฒ(2556, หน้า 29);นฤชยา นนทยะโส (2556, หน้า 33-34);ชญาทพัฒน์ ดอกมะลิ(2557, หน้า 56)โดยผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นคุณลักษณะผู้บริหารที่สอดคล้องกันโดยเลือกความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไปนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัยได้คุณลักษณะ 5ด้าน คือ 1) ด้าน ความเป็นผู้นำ 2) ด้าน บุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านการ ติดต่อสื่อสาร และ 5) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงาน ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งคุณลักษณะ ผู้บริหารที่สำคัญในการบริหารประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งคุณลักษณะนี้ยัง คุณลักษณะประจำตัวที่ผู้บริหารแสดงออกมาอย่างชัดเจน ผู้บริหารแต่ละคนจะมีคุณลักษณะ เฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไป

#### 1) ด้านความเป็นผู้นำ

เอทซีโอนิ (Etzioni, 1964, p. 116) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเป็นพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัว มีอิทธิพลกลไกการบริหารควบคุมไปกับการนำบุคลากรในองค์การ

เฮอร์เซย์และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1974, p. 68) ให้ความหมายของการเป็นผู้นำว่ากระบวนการสร้างอิทธิพลจูงใจคนหรือกลุ่มคนเพื่อให้เกิดความ พยายามช่วยกันในการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

เฮาส์ และเบทซ์ (House & Bartz, 1979, p. 345) อธิบายว่า ผู้นำเกิดขึ้นในกลุ่มคนที่มากกว่าสองคนขึ้นไป ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มคนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายขององค์การ

เบนนิส (Bennis, 1984, pp. 15-16) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การในด้าน เป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับความตระหนักรู้ใน ความสำคัญของคุณภาพขององค์การ เป็นผู้เปลี่ยนแปลงองค์การให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม และเป็น ผู้สนองความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

บุญศรี บุตรราช (2551, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ผู้หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้คน และกลุ่มคน ทำงานตามหน้าที่ หรือการใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่ม กระตุ้นชี้นำผลักดันให้ผู้อื่นที่เป็น ผู้ร่วมงาน ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเลื่อมใสศรัทธา เต็มใจ กระตือรือร้นเพื่อให้ความร่วมมือ เพื่อทำการอย่างหนึ่งใดอย่างหนึ่งในทิศทางที่จะทำให้อุณหภูมิของของตนหรือกลุ่มมีความสำเร็จและเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ฮานันย์ นาวินพัฒนรัตน์ (2554, หน้า 41) ได้สรุป คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง แบบอย่างแห่งพฤติกรรมหรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็นและชี้หรือแสดงถึงความดี หรือลักษณะประจำของบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวกับลักษณะ ดังต่อไปนี้

- (1) มีความสามารถในการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
- (2) มีความเด็ดขาดเมื่อตัดสินใจและตัดสินใจได้แม่นยำ
- (3) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
- (4) ไม่หุบเขาเชื่อหรือกระทำตามคำยุแหย่โดยไม่ได้สืบสวนข้อเท็จจริง
- (5) กล้าแสดงความคิดเห็นของตนต่อหน้าผู้อื่นทุกโอกาส
- (6) สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้
- (7) รู้จักชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสมกับสถานที่และโอกาส
- (8) ให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามที่เหมาะสม
- (9) โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น

(10) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อความสำเร็จของการทำงาน

ดวงนภา เสมทับ (2557, หน้า 97) สรุปไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ลักษณะของบุคคล ที่แสดงถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญา ในการบริหารงานมีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ อุทิศตนในการปฏิบัติงาน สามารถสอนงานพร้อมสอนคุณธรรม สนับสนุน เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์การให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารที่แสดงถึงการจูงใจ ให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตาม มีความคิดฉับไวในการคิดตัดสินใจแก้ปัญหาหรือสั่งการ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้และมีความมั่นใจในทฤษฎีและหลักการ ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม รู้จักตีความผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสมสถานการณ์ และโอกาส มีความเสียสละเห็นใจผู้อื่น อุทิศตนในการทำงานด้วยความเต็มใจ เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม ประโยชน์ส่วนตน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคล มีความเชื่อมั่น มั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

## 2) ด้านบุคลิกภาพ

ทฤษฎีลักษณะบุคคลของอัลพอร์ต (Allport's Trait Theory)

ทฤษฎีบุคลิกภาพที่ว่าด้วยลักษณะของบุคคลซึ่งกล่าวถึงกันทั่วไปได้แก่ทฤษฎีของ กอร์ดอลอัลพอร์ตนักจิตวิทยาชาวอเมริกันซึ่งเขามีความเชื่อว่าบุคลิกภาพของบุคคลมีลักษณะที่เสถียรและ มีความคงที่พอสมควรเป็นอย่างไรก็ตามก็เป็นอยู่อย่างนั้นและส่งผลสู่การแสดงตัวในภาวะของบุคคลทฤษฎี นี้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพตามลักษณะร่างกายของบุคคลเป็น 3 พวกคือ(Allport; อ้างถึงในศ ริชญาณการะเวก, 2554)

(1) พวกมีลักษณะเด่นพวกนี้มักมีร่างกายสูงใหญ่หรือหน้าตาดีหรือมีลักษณะเด่น เฉพาะตัวซึ่งอาจเป็นน้ำเสียงท่าทางการพูดการเคลื่อนไหวหรือแม้กระทั่งท่าทีปฏิกิริยาต่อผู้อื่น

(2) พวกที่มีลักษณะด้อยพวกนี้มักมีรูปร่างเตี้ยหรือตัวเตี้ยหน้าตาไม่ดีหรือมีลักษณะ บางประการที่เป็นปมด้อยของตน

(3) พวกที่มีลักษณะกลางพวกนี้มักมีร่างกายธรรมดาคนส่วนใหญ่ลักษณะต่างๆ เป็นกลางๆไม่เด่นไม่ด้อยแต่ก็ไม่มีลักษณะพิเศษที่น่าสนใจมักผสมผสานกลมกลืนไปกับคนส่วนใหญ่

ลักษณะสำคัญ ประการดังกล่าวมีผลต่อวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ ตัวอย่างเช่นพวกมีปมด้อยขี้อายเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ต้องปรากฏตัวในงานใหญ่หรือต้องปะทะกับผู้อื่นพบ คนแปลกหน้าพวกนี้มักหลีกเลี่ยงวิตกกังวลทำอะไรจะอะระงะพลังพลาดและแยกตัวเองแต่ถ้าเป็นพวกที่มีลักษณะเด่นก็ จะเชื่อมั่นในตนเองแสดงออกได้โดยเหมาะสมสง่าผ่าเผยสิ่งเหล่านี้มักส่งผลทำอะไรได้สำเร็จหรือเป็นที่ยอมรับทั่วไป สำหรับผู้บริหารหากมีลักษณะเด่นประจำตัวมักเป็นปัจจัยให้งานดีขึ้นแต่ถ้าขาดลักษณะเด่นก็ต้องใช้ความพยายาม มากขึ้นที่จะสร้างความน่าเชื่อถือศรัทธาหาแนวทางฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีความคล่องตัวให้เหมาะสม สอดคล้องกับงานตามบทบาทหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำ (อรทัย สมวงษ์, 2554, หน้า 11)

ธนกร อิงคินันท์ (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย ด้านบุคลิกภาพ ว่าหมายถึง



ความน่าเชื่อถือ มารยาท สุขภาพจิตดี ความกล้าในการตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น ความกระตือรือร้นในหน้าที่ ความสามารถทำงานภายใต้ความกดดัน การติดต่อผู้อื่น ความสามารถในการเก็บความรู้สึกและพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ชนาภัทร เกิดประกอบ (2552, หน้า 38) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะที่ดีหมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงความสุภาพเรียบร้อย กิริยามารยาทดี วาจาทำทางที่สุภาพเรียบร้อย สอดคล้องกับสิ่งที่พบเห็นสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้ดีในทุก กาลเทศะ มีความสงบเสงี่ยม รู้จักอดกลั้น บังคับใจตนเองเป็นตัวของตัวเองกล้าคิดกล้าตัดสินใจสามารถตัดสินใจได้อย่างฉับพลันโดยไม่มีจิตใจรวนเร

นฤมล ศรีบุญเรือง (2555, หน้า 10) กล่าวว่าด้านบุคลิกภาพหมายถึงเป็นทัศนคติที่ผู้รู้ใฝ่เรียนขวนขวายหาความรู้ให้ทันการเปลี่ยนแปลง ของโลกอยู่เสมอ เป็นคนมีเกียรติ น่าเชื่อถือ เป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความคิดริเริ่มและพลังสร้างสรรค์สูง มีความเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส ที่ผู้ดูแลสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้มีความรู้กว้างขวางทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมระเบียบราชการพิธีการต่างๆ มีความมั่นใจในตนเองสูง

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง ผู้บริหารสามารถวางตัวเหมาะสมกับสถานที่และสถานการณ์ มีการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย กิริยามารยาทดี พุดจาสุภาพ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน สุขภาพจิตดี มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่างๆ วางตัวเหมาะสมน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดี รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อมได้ดีทุกโอกาส

### 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม

วิชณู ชัยพรธม (2549, หน้า 22-37) ได้สรุปว่าคุณลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรมนั้น จะต้องเป็นผู้ที่งามทั้งกาย วาจา และใจ ซึ่งผู้ที่มีความงามทางกาย ได้แก่ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะดี น่ายกย่อง ทำตัวเปิดเผยแต่รู้จักนอบน้อมถ่อมตน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต และเป็นประโยชน์ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน พุดจาอ่อนหวานแต่มีหลักการ มีเหตุผลน่าเชื่อถือ ไม่โอ้อวด ไม่ยกตนข่ม ท่าน พุดจาโน้มน้าวจิตใจคน และให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ลักษณะเช่นนี้บ่งบอกถึงความมีจริยธรรม ส่วนด้านคุณธรรมนั้น เป็นส่วนที่เกิดจากความงามของจิตใจอันได้แก่ การมีความคิดในทางที่ดี และในทางสร้างสรรค์ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีความเอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าถึงความคิดจิตใจผู้อื่น มีความปรารถนาดี หัวดี มีจิตใจเที่ยงธรรมไม่ลำเอียง พิจารณาใตสวนอย่างมีเหตุผล

ชนาภัทร เกิดประกอบ (2552, หน้า 43) สรุปความหมาย ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างโดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการข่มขู่บีบบังคับให้ตนเองและพวกพ้องไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม มีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญและไม่เอารัดเอาเปรียบหรือเห็นแก่ได้โดยไม่นึกถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ( 2553, หน้า 36-38) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณา คุณลักษณะด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ไว้ดังนี้

(1) ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาล คือ มีความสุจริต ยุติธรรม การใช้คุณธรรมการรับฟังปัญหา

(2) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

## (3) ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการทำงาน

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต(2554, หน้า29) สรุปว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีความอดทนอดกลั้นและอดออม มีความเพียรพยายามมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตนดำรงชีพด้วยความพอเพียง ประหยัดมัธยัสถ์ในการใช้จ่าย เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อความเดือดร้อนของผู้อื่น สร้างทีมงานที่มีความสามัคคี เป็น น้ำหนึ่งใจเดียวกันมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม

ฮานันย์ นาวิณพัฒนรัตน์(2554, หน้า45) สรุปไว้ว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร ประกอบด้วยพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

- (1) มีเมตตา กรุณา ปราณีต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น
- (2) มีความรัก ความห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน
- (3) เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้เมื่อมีวิกฤติที่เป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข
- (4) ถือเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก
- (5) มีความยุติธรรมในความเสมอภาคของผู้ร่วมงานทุกคน
- (6) มีความอ่อนน้อมถ่อมตนต่อคนทั่วไป
- (7) มีความซื่อสัตย์สุจริต
- (8) รู้จักให้อภัยไม่มีจิตใจอาฆาตพยาบาท
- (9) มีความเยือกเย็นและอดทนต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร
- (10) มีความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลางเสมอ

ชญาพัฒน์ ดอกมะลิ (2557, หน้า57-58) ได้สรุปความหมาย คุณธรรม จริยธรรม ว่าหมายถึงพฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ มีบุคลิกลักษณะดี น่าเคารพ สงบแต่รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเมตตากรุณา วางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานยึดหลักจริยธรรมในการบริหาร มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค มีความหนักแน่นรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายวางตัวเป็นกลาง อยู่เสมอใช้คำพูดที่สุภาพและสร้างสรรค์ระดมสมองในการบริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อ ผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ อุทิศเวลาให้กับกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

สรุปได้ว่าด้านคุณธรรม จริยธรรมหมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมออกมามีทั้งเห็นในการปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาล มีศีลธรรมประจำใจ มีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทร มีน้ำใจ มีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักการให้อภัยไม่มีจิตใจพยาบาทชิงชัง มีสติในการคิดตัดสินใจและแก้ปัญหา มีเหตุผล มีความหนักแน่นมั่นคง สามารถเป็นที่ปรึกษาแก้ไขปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มใจและเต็มความสามารถ

## 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยสนับสนุนและถ่ายทอดความคิด โดยการสื่อสารเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถเชื่อมโยงเข้าไปด้วยกันในองค์กรเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

บาร์นาร์ดBarnard, 1938, p.122) กล่าวไว้ว่า กระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการ

ส่งข่าวระหว่างบุคคลคน หรือมากกว่า ๒ คนขึ้นไป องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร คือ แหล่งข่าวสาร (source or sender) ข่าวสาร (message) และผู้รับข่าวสาร (receiver) นอกจากนี้ยังได้เสนอหลักการติดต่อสื่อสารไว้ 7 ข้อ ดังนี้

- (1) ช่องทางของการติดต่อสื่อสารควรประกาศให้รู้ชัดเจนและแน่นอน
- (2) อำนาจหน้าที่ปรากฏอยู่ในช่องทางของการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ
- (3) เส้นทางของการติดต่อสื่อสาร (line of communication) ต้องสั้นและตรงประเด็น
- (4) เส้นทางของการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์จะถูกนำมาใช้
- (5) ผู้มีความสามารถจะเป็นศูนย์กลางของการติดต่อสื่อสาร
- (6) เมื่อองค์การกำลังดำเนินงาน ไม่ควรขัดขวางเส้นทางของการติดต่อสื่อสาร
- (7) ระบบการติดต่อสื่อสารทุกระบบต้องเชื่อถือได้

ไซมอน Simon, 1976, p. 163 ได้ชี้ให้เห็นว่าช่องทางของการติดต่อสื่อสารเป็นช่องทางการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในขณะที่เดียวกันกับผู้ปฏิบัติงานจะเสนอสารสนเทศบางอย่างไปให้แก่ระดับบนซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้

- (1) การส่งข้อความจะไม่ให้เกิดผลที่พึงปรารถนาแก่ผู้ส่ง
- (2) ผู้บังคับบัญชาฟังความคิดเห็นและให้สารสนเทศแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว

เท่าที่จะทำได้

(3) ผู้บังคับบัญชาต้องการสารสนเทศ เพื่อติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาจะไม่รู้สึกพอใจถ้าข้อความไม่ได้ถูกส่งขึ้นไปตามสายงาน

สมชาย เทพธำ 2549, หน้า 19) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีที่สุด คือพูดจริงจาแบบปากต่อปาก เพื่อให้เห็นถึงบุคลิกภาพ ความรู้สึกที่จริงใจต่อกัน และสามารถโต้ตอบข้อมูลข่าวสารแบบสองทางได้ทันที ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีวาทศิลป์ สามารถพูดจูงใจได้อ่อนน้อม และใช้ภาษาที่สละสลวยเหมาะสมกับการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

ธวัชชัย ยวงคำ (2552, หน้า 8) กล่าวว่า การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารของผู้นำที่มีประสิทธิผล สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน คำนึงถึงการสื่อสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร เข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตลอดเวลา

สดา ทุมเงิน (2553, หน้า 41) ได้สรุปความหมาย การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูที่แสดงถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และทำที่ต่างๆ ไปสู่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความสะดวกและบรรลุเป้าหมาย

อัฐพงศ์ จารุทรัพย์สดใส (2554, หน้า 10-11) กล่าวว่า การสื่อสารและเป็นสิ่งที่ดี หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน คำนึงถึงการสื่อสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร เข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตลอดเวลา

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร

ในการถ่ายทอดความคิดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้เข้าใจตรงกันมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสารทางไกลได้ มีความชัดเจนในการพูดหรือสั่งการ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ที่ข้อเท็จจริง มีการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถพูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

#### 5) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

คุณลักษณะผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ คิดหาแนวทางใหม่มีคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาที่ตีพิมพ์ไว้ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553, หน้า 36-38) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาการมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

(1) ผู้บริหารริเริ่มแนวทางในการบริหารงานวิชาการที่ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลง  
 (2) ผู้บริหารริเริ่มวิธีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง  
 การิสัน Garisoi; อ้างถึงใน อนเนต ตรีภูมิ 2550, หน้า 19) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

(1) เป็นคนที่สนใจปัญหา ยอมรับการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหา กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาและพยายามหาทางปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ  
 (2) เป็นคนที่มีอารมณ์สนใจกว้างขวาง ทันต่อเหตุการณ์รอบด้าน สนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติม อยู่เสมอ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่มีสารประโยชน์ และนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงงานของตน  
 (3) เป็นคนที่ชอบคิดหาทางแก้ไขปัญหามาแล้วหลายแนวทางเตรียมทางเลือกสิ่งที่ดีกว่าไว้มากกว่าหนึ่งเสมอ เพื่อเป็นการช่วยให้คล่องตัวและประสบความสำเร็จ  
 (4) เป็นคนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ร่างกายแข็งแรงสุขภาพจิตดี มีการพักผ่อนเพียงพอ เป็นคนช่างซักถาม จดจำเรื่องราวต่างๆ ได้แม่นยำ และสามารถนำข้อมูลที่จดจำได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ดี

โรเจอร์ Roger; อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2550, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะมีลักษณะดังนี้

(1) เป็นผู้ที่เผชิญกับปัญหาต่างๆ โดยไม่ถอยหนี รับประสบการณ์ต่างๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบถอย

(2) เป็นผู้ที่ทำงานเพื่อความสุขของตนเองมิใช่เพื่อหวังการประเมินผลหรือการยกย่องจากบุคคลอื่น

(3) มีความสามารถในการคิดและประดิษฐ์สิ่งต่างๆ

ชนาภัทร เกิดประกอบ 2552, หน้า 32) ได้กล่าวว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอนกนัยหรือความคิดแบบกระจายอันจะนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิมผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งรวมทั้งการคิดประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่างๆ ตลอดจนวิธีการคิดทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ

อนาตาสี (Anatas; อ้างถึงใน สุตา หมั่นจ 2553, หน้า 35-36) กล่าวถึง ผู้ที่มีความคิด

สร้างสรรค์ ว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะต่อไปนี้

- (1) มีความรู้สึกไวต่อปัญหา
- (2) มองเห็นการณ์ไกล
- (3) ความเป็นตัวของตัวเอง
- (4) มีความสามารถในการคิดหลายแง่มุม
- (5) มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความคิดอย่างคล่องแคล่ว

บุญธรรมไวยมิตร (2553, หน้า 37-38) สรุปความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำสิ่งที่กำหนดให้มาผสมผสานกับความรู้และประสบการณ์เดิม เพื่อคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่หรือสร้างรูปแบบใหม่ และมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น อาจเป็นการกระทำ การตกแต่ง หรือการแสดงความคิดใหม่ ซึ่งอยู่ภายในความคิดของแต่ละคน ซึ่งลักษณะของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือเป็นคนอยากรู้อยากเห็น ยอมรับและสนใจสิ่งแปลกใหม่ ไม่ชอบทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผลไม่เคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนไม่ยึดมั่นกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากเกินไป มีลักษณะเป็นผู้นำมีจิตใจจดจ่อกับงานและอดทนต่ออุปสรรคสามารถคิดแก้ปัญหาต่างๆ ได้มีความคิดอิสระและยืดหยุ่นเสมอมีจินตนาการกว้างไกลชอบทำงานเพื่อความสุขและความพอใจของตัวเอง มีความเชื่อมั่นและนับถือตนเอง มีความกล้าหาญกล้าเผชิญกับความจริง ชอบประสบการณ์ใหม่ๆ แปลกๆ มีอารมณ์ขัน ช่างสงสัยชอบถามและสามารถรับรู้สิ่งที่ซับซ้อนได้

ชญาพัฒน์ ดอกมะลิ (2557, หน้า 61) กล่าวว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสดงออกด้วยความคิด และสามารถสร้างผลผลิตด้วยวิธีการใหม่ๆ คิดทำโครงการใหม่ๆ ริเริ่มแนวทางในการบริหารงานที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงและความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาริเริ่มวิธีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ไขปัญหางานที่ปฏิบัติ และทำให้สำเร็จ คือให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการที่ เกิดการยอมรับของบุคคลทั่วไปว่าเป็นแนวคิดที่ดีมีความละเอียดรอบคอบ ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม และมีความพร้อมทั้งตัวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการความคิดและการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ ในการทำงานและการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รู้จักการคิดที่ใช้การผสมผสานแนวคิดเดิมกับความรู้ใหม่ มีการคิดที่หลากหลายและแตกต่าง มีการคิดหาสิ่งใหม่ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความสุข สนุกสนานในการทำงาน มีจินตนาการ มีการคิดดัดแปลงสิ่งเดิมให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มีความสนใจชวนขวนขวายในการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอยู่เสมอ คิดหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.6งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.6.1งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กนกกรานต์คชชะ (2550, หน้า 63-64) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร สถานศึกษา สตรีตามความคิดเห็นของครูใน สถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ มากดังนี้ ด้านทักษะด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะนิสัยและด้านความรู้ตามลำดับส่วนคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาจังหวัด ฉะเชิงเทราในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ด้านบุคลิกภาพด้านลักษณะนิสัย ด้านทักษะและด้านความรู้เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่จริงและที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูใน สถานศึกษาจังหวัด ฉะเชิงเทรา พบว่าในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

กุสุมา ยี่ภู่ (2553, หน้า 103-107) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพที่พึงประสงค์ในทรศนะ ของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี 2เขตพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพที่พึงประสงค์ในทรศนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต ๕ ในภาพรวม5 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำด้านวิชาชีพ ด้านทักษะในการบริหารนิสัยทัศน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ชญาพัฒน์ ดอกมะลิ (2557, หน้า 99-111) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ และคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ การบริหารงานของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณบุคคล และการบริหารทั่วไป

ทศพร จรุงพันธ์ (2553, หน้า 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารสัมพันธ์กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐาน การศึกษาผลการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผล ผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตากในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงจากมากไปหาน้อยสามารถ เรียงตามลำดับคือด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านคุณธรรมด้านความเป็นผู้นำและด้านวิสัยทัศน์

ชัยนันท์ ชาตวิวัฒน์ (2556, หน้า 67-68) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู อำเภอบางขันจังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑ พบว่า การศึกษาคุณลักษณะ ของผู้บริหารที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร มีความรับผิดชอบสูง มีการตัดสินใจที่ดี มีกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรอย่างชาญฉลาด และสามารถบริหารจัดการทรัพยากร

ที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีการบูรณาการความคิดของตนเองกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้แก่ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่แบ่งแยก และมีเจตคติในทางบวกเพื่อมุ่งความสำเร็จ

นฤชยา นนทยะ (2556, หน้า 100-107) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการตัดสินใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และความสามารถในการประสานงานที่ดี คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการประสานงานที่ดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แต่ความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

นฤมล ศรีบุญเรือง (2555, หน้า 71-75) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัย พบว่า องค์การกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า คุณลักษณะหลัก คือ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิก คุณลักษณะย่อย คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจด้านการติดต่อสื่อสาร 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีคุณลักษณะย่อยคือ ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านความสามารถในการบริหารบุคคล ด้านประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นันทิยา สุนทรแสง (2552, หน้า 90-92) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ระดับความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่น ด้านสติปัญญาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านคุณธรรมจริยธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับยกย่องจากสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

พรพิมล นิยมพันธ์ (2550, หน้า 77) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหาร มืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 จากการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการเป็นผู้นำด้านการจัดระบบรองลงมาคือการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหารการเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการการเป็นผู้นำด้านวิชาการการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมและการเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชนตามลำดับ

พัททยา หวยเศษ (2558, หน้า 125) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ

ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วิชัย ลีละกุลเกียรติชัย (2551, หน้า 46-47) ศึกษาคุณลักษณะของท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรมความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม 4) ด้านงานมนุษยสัมพันธ์ จัดว่าเป็นคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนเป็นอย่างมาก

ศิริรัตน์ แจ่มมรคา (2555, หน้า 129-132) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) การมีจิตสำนึกจริยธรรม 2) การมีจิตสำนึกสาธารณ 3) การทำงานเป็นที่ 4) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 5) การมีวิสัยทัศน์และศักยภาพ 6) การมีแนวความคิดการบริหาร

สุดา หมั่นจง ( 2554, หน้า 82-85) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านความคิดเห็นของผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียน ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาตนเองและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนด้านการติดต่อสื่อสาร ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ทั่วถึง และถูกต้อง

อนุก ไกรทองสุข ( 2551, หน้า 47-48) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ และที่เป็นจริงตามธรรมชาติของพนักงานส่วนตำบล ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่เป็นจริงในตามรู้ความสามารถ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและและส่งเสริมความดีน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารท้องถิ่นควรที่จะปรับปรุงตนเองในเรื่องของการทำงานให้มากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานส่วนตำบล ในด้านบุคลิกภาพส่วนตัว พบว่า ผู้บริหารสามารถใช้คำพูดจูงใจปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นควรที่จะต้องเรียนรู้ถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ในด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เสียสละเพื่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นควรจะต้องแก้ไขอุปนิสัยของตนเองให้มากขึ้น โดยยึดหลักคุณธรรม 4 ประการมาใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและชุมชนน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะต้องตระหนักในเรื่องนี้ให้มาก เพราะปัญหาเหล่านี้หารปล่อยทิ้งไว้อาจเกิดการแตกแยกในหมู่คณะได้ ส่งผลให้ภายในองค์กรและชุมชนเกิดความวุ่นวาย



งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
เตรียมจิตร ขวัญหวิญ ( 2554, หน้า 84-87) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาของศูนย์  
พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า ด้านบุคลากรและด้านการบริหารมีสภาพใน  
การดำเนินงานจัดการศึกษาระดับปฐมวัยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีอันดับสูงสุด คือการกำหนดคุณวุฒิและ  
ประสบการณ์ทางศึกษาของครูผู้สอน ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรที่ทำหน้าที่ครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาไม่  
ตรงกับตำแหน่ง จึงควรมีการกำหนดคุณวุฒิและประสบการณ์ทางการศึกษาของครูผู้สอน ส่งเสริม  
สนับสนุนครูผู้สอนให้ได้เข้ารับการอบรม และศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในระดับปฐมวัย

ทศพร จรุงพันธ์ (2553, หน้า 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารสัมพันธ์กับ  
การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาผลการวิเคราะห์  
ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมิน  
มาตรฐานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก  
โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นบุคลากรและการบริหารจัดการ งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร  
งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมงานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนอยู่ในระดับมาก

นันทัก เฟงพิศ (2557, หน้า 140) ศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็น  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรอจัดตั้งอยู่ใน

นภัสสร สว่างโคตร ( 2552, หน้า 49) ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านบุคลากรและ  
การบริหารจัดการและด้านวิชาการมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากส่วนด้านการมีส่วนร่วมและ  
การสนับสนุนจากชุมชนและด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมีการดำเนินงานอยู่  
ในระดับปานกลาง

เยาวลักษณ์ เขียวสวา (2551, หน้า 84-86) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานจัดการศึกษาระดับ  
ปฐมวัยของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าการดำเนินงาน  
จัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาการดำเนินงานจัดการศึกษาระดับปฐมวัย  
โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

วิรัตน์ ทองวิจิตร (2553, หน้า 76) ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น ตามความต้องการของชุมชนกรณีเฉพาะเทศบาลตำบลเทพาผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงาน  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความต้องการของชุมชนตำบลเทพาโดยรวม  
และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย  
ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและ  
การสนับสนุนจากชุมชน

ศิริศิลป์ บุตรจันทร์ (2554, หน้า 169) ได้ศึกษา การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ภายใต้กำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผลการศึกษา เปรียบเทียบการดำเนินงานตามมาตรฐาน  
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ากับปัจจัยภูมิสังคมและ  
ประชาชนพบว่าบุคลากรและประชาชนที่มีเพศและสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเห็นใน

มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แตกต่างกันบุคลากรและ ประชาชนที่มีอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรฐานในด้านบุคลากรแตกต่างกันบุคลากรและประชาชนที่มีอาชีพ และสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันมีความคิดเห็นในมาตรฐานด้านอาคาร สถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยแตกต่างกันบุคลากรและประชาชนที่มีสถานภาพที่เกี่ยวข้อง กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรฐานด้านวิชาการบุคลากรและประชาชนที่มี เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนแตกต่างกัน

สายสมร ปากดี (2554, หน้า 86) ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การ บริหารส่วนตำบล พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญและจัดสรรงบประมาณภารกิจหลักหรือนโยบาย ก่อน สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นภารกิจถ่ายโอนเป็นภารกิจรองและยังได้รับการอุดหนุนเงินงบประมาณจากกรมส่งเสริม กศ ปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเงินอุดหนุนเฉพาะกิจอยู่แล้ว จึงทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญ และไม่จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ เพื่อให้ได้ มาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด จึงทำให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สุนัน ชันทะสิทธิ์ ( 2552, หน้า 77-78) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่าสภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติ อยู่ ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการจัดประสบการณ์รองลงมาได้แก่การประเมิน พัฒนาการและสื่อการเรียนรู้อตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การจัดสภาพแวดล้อม ปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้าน ที่มี ค่าเฉลี่ยสูง ที่สุดคือการจัด ประสบการณ์รองลงมาได้แก่การ จัดสภาพแวดล้อมและสื่อการเรียนรู้อ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการประเมินพัฒนาการ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ความคิดเห็นต่อสภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กได้แก่ด้านการจัดประสบการณ์และด้านการจัดสภาพแวดล้อมไม่แตกต่าง กันส่วนด้านสื่อ การเรียนรู้และด้าน การประเมินพัฒนาการมีความแตกต่างกันหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ การ จัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็กเห็น ต่อปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่แตกต่างกัน และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน

สุภานัน ศรีสอน (2556, หน้า 109) ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารท้องถิ่นยังไม่มีนโยบาย ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างจริง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังมีอัตราส่วนระหว่างครูผู้ดูแลเด็กและเด็กไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานคือ มีครูผู้ดูแลแต่ มีเด็กจำนวนมาก บางแห่งบริหารงานแบบอุปถัมภ์ ด้านบุคลากร บุคลากร มีความรู้ไม่ตรงกับสายงาน มี ภาระงานมากเกินไป บุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัย อาคารไม่ได้มาตรฐานตั้งอยู่ในพื้นที่ของหน่วยงานอื่น ไม่มีบุคลากรที่ดูแลรับผิดชอบเรื่อง

อาคารสถานที่โดยตรง ด้านวิชาการ มีปัญหาด้านการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนด้านคุณภาพการศึกษา สื่อ วัสดุ และหลักสูตรไม่สอดคล้องและตรงกับความต้องการของท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ขาดการประชาสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการจัดหาทุนสนับสนุน ไม่มีแผนพัฒนาการศึกษาชุมชนอย่างชัดเจน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ไม่มีการจัดตั้งเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชิงชัดเจน ไม่มีตัวแทนเพื่อดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานอื่น

แสง ชุ่มฉิมพลี (2552, หน้า 47) ได้ศึกษา การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยผู้บริหาร ประกอบด้วย การดำเนินงานด้านโครงสร้าง งบประมาณสถานที่และสภาพแวดล้อม และกาจัดกิจกรรม ตามหลักสูตร ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ จัดสรรงบประมาณด้านสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอตามรายหัวเหมือนอาหารเสริม(งบประมาณรายหัว จัดสรรงบประมาณซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ให้เพียงพอ อาคารสถานที่ต้องมีพื้นที่พอเหมาะกับจำนวนเด็ก สภาพแวดล้อมภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ห้องเรียนควรแยกเป็นสัดส่วน มีห้องอาหาร ห้องปฐมพยาบาล มีรั้วรอบขอบชิด มีความสะอาดและ ความร่มรื่นภายในศูนย์ อีกทั้งต้องให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งวิชาการ แหล่งเรียนรู้ ให้บริการชุมชนได้ ด้านบุคลากรที่ทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ หัวหน้าศูนย์ ครู ผู้ดูแลเด็ก/ ครูพี่เลี้ยง ต้องบรรจุหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กมีหน้าที่สอนเด็ก อย่างเดียว และ ต้องส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านี้ได้รับการศึกษาอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนอันจะส่งผลต่อตัวผู้เรียน และด้านผลผลิต (ผู้เรียน)ซึ่งผู้เรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย-จิตใจ สังคมและสติปัญญา เต็ม ตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน

อุทุมพรพะพิง (2555, หน้า 189) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า **คุณลักษณะ** การดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ ปฏิบัติจริงตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ปานกลาง โดยมาตรฐานด้านบุคลากร มีการปฏิบัติจริง ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาก ส่วนมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ตลอดจนมาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย มีระดับการปฏิบัติจริงตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้น้อย

## 2.6.งานวิจัยต่างประเทศ

เอตมอนสัน และบาคอน (Edmonson & Bacon, 1953, pp. 79-81) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้สรุปคุณลักษณะที่ดีไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความคิดและ มองการณ์ไกล 2) มีความสามารถในเชิงบริหาร 3) มีความสามารถในการกระตุ้นบุคคลอื่น 4) มีความสนใจบุคคลอื่น 5) มีความเป็นนักวิชาการ 6) มีความรู้ในวิชาชีพ 7) มีความรู้ในอาชีพและการปฏิบัติงาน

แมกนุสัน (Magnuson, 1971, pp. 78-91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในสหรัฐอเมริกา โดยจำแนกคุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษาออกเป็นลักษณะ คือคุณลักษณะด้านส่วนตัวและคุณลักษณะด้านวิชาชีพ สรุปคุณลักษณะ ทั้ง 2 ด้านได้ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย ความยุติธรรมและมีวิจารณ์ญาณความซื่อสัตย์และ

จงรักภักดีความรอบรู้อย่างกว้างขวางเป็นผู้ใช้สติไม่ใช้อารมณ์ความจริงใจความเป็นมิตรซื่อสัตย์และเปิดเผยความเสมอต้นและเสมอปลายและความเมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพประกอบด้วย ความสามารถในการติดต่อประสานงานและเข้ากับผู้อื่นได้ดีความรู้ความสามารถในวิชาการบริหารเป็นอย่างดีความสามารถในการมอบหมายงานให้กับผู้อื่นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีความสามารถในการตัดสินใจความสามารถในการยอมรับในการปฏิบัติงานของผู้อื่นความสนใจบุคคลอื่น ๆ ความสามารถในการวางแผนและจัดระเบียบ และการรู้จักใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม

เอกกานต์(Eckhart, 1978, pp. 652-653-A) ได้ศึกษาเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า มีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาไม่ต่างกัน และพบว่าการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไม่ต่างกันและพบว่าความต้องการผู้บริหารโรงเรียน 10 ลักษณะแรก คือ 1) การรับรู้ในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความมั่นคงทางอารมณ์ 3) ทักษะในการตัดสินใจ 4) ทักษะในการสื่อสาร 5) ความสัมพันธ์ในบุคลิกภาพ 6) การปรับตัวด้วยความรอบคอบ 7) ลักษณะทางศีลธรรม 8) สติปัญญา 9) สุขภาพดี 10) มนุษย์สัมพันธ์

เมย์ตัน(Mayton, 1980, p. 4565-A) ได้ศึกษา วิจัยเรื่องลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ผลการวิจัยนี้ระบุให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์สูงย่อมมีความเข้าใจในกิจกรรมบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในระดับสูง และเป็นผลย้อนให้เห็นว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนเสริมสร้างทักษะมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา อันมีผลให้การดำเนินงานทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็วและรัดกุม

สต็อกคิล(Stogdill, 1984, pp. 62-63) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่ามีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) สติปัญญาดี 2) มีความเป็นนักวิชาการ 3) มีความผูกพันกับหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ และกิจกรรมทางสังคม 5) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์และ เคารพกฎ 6) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ 7) มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ 8) มีความอดทนไม่ท้อถอย 9) มีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ 10) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 11) มีความตื่นตัวสายตายาวมองกว้างไกลและรู้สถานะ 12) มีความเด่นดังเป็นที่นิยมชมชื่น 13) มีความสามารถในการปรับปรุงงาน 14) มีความสามารถในการใช้ภาษาพูด

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นจำนวนมาก และคุณลักษณะที่ต้องการด้านต่างๆ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน กล่าวคือ คุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ความรู้ความสามารถคุณธรรม ความเป็นผู้นำเทคนิคการประชุม การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลกล้าตัดสินใจ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจของคน ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารเป็นอย่างดีมีความรอบรู้ทันเหตุการณ์ข่าวสารเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่มีผลต่อตัวเองและหน้าที่การงาน ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้ทางวิชาชีพความรู้ทางวิชาการทั่วไป มนุษย์สัมพันธ์ ตลอดจนด้านบุคลิกภาพจะเห็นได้ว่าในแต่ละเรื่องจะมีความหลากหลายและแตกต่างกันไป

## 2.7สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหาร มีความสำคัญในการที่จะบริหารงานให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากการสังเคราะห์แนวคิดของ สโตกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 74-75); กนกกรานต์คชชะ (2550, หน้า 36); ริงสรณ์ ประเสริฐศรี (2549, หน้า 28); กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2553, หน้า 10-13); ทศพรจรุงพันธ์ (2553, หน้า 113); ฮานันย์ นาวิณพัฒนรัตน์ (2554, หน้า 28); สดดา หมิ่นจง (2554, หน้า 17); นตมล ศรีบุญเรือง (2555, หน้า 30-57); ฉันทนันท์ชาติวุฒ (2556, หน้า 29); นกชญา นนทนิส (2556, หน้า 33-34); ขญาพัฒน์ ดอกมะลิ (2557, หน้า 56) นำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับตัวแปรตามคือการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้วิจัยศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น) ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วย มาตรฐานการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการ 5) ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีการศึกษา 2558 จาก 76 แห่ง จาก 11 อำเภอ จำนวน 362 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 186 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) เทียบบัญญัติไตรยางค์จำแนกตามอำเภอ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา	35	60	31
2. อำเภอบางน้ำเปรี้ยว	28	54	28
3. อำเภอบางคล้า	17	24	12
4. อำเภอบางปะกง	14	24	12
5. อำเภอบ้านโพธิ์	16	22	11
6. อำเภอพนมสารคาม	25	36	19
7. อำเภอราชสาส์น	8	11	6
8. อำเภอสนามชัยเขต	33	68	35
9. อำเภอแปลงยาว	8	10	5
10. อำเภอท่าตะเกียบ	20	41	21
11. อำเภอคลองเขื่อน	10	12	6
รวม	214	362	186

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้และพัฒนาจากการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อทัศนคติเนืองตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งออกเป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น ตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มี 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านความเป็นผู้นำ
- 2) ด้านบุคลิกภาพ
- 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร
- 5) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) มีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด  
ตอนที่3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การดำเนินงาน ตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มี6ด้าน คือ

- 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) ด้านบุคลากร
- 3)ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- 4) ด้านวิชาการ
- 5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
- 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)ตาม แบบของ  
ลิเคิร์ท(Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) มีรายละเอียดดังนี้

- 5 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.3การสร้างเครื่องมือและทาคคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎี บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.3 สร้างแบบสอบถามเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ตามมาตรฐาน  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

3.3.4 เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ท่านเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงนี้โดยวิธีหาค่า  
ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of item objective congruence)  
แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOCตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยให้ลงความเห็นและให้ค่าคะแนนดังนี้ (มาเรียม  
นิลพันธุ์2549,หน้า117)

+ 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

- 1 ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือประกอบด้วย

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.กัญญา เอี่ยมพญา  
ตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา



## 2) นางอารีย์ บุญสร้าง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะอ.เมืองฉะเชิงเทรา จ.ฉะเชิงเทรา

ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

## 3) นางบุญเรือน วงศ์ประเทศ

ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนวัดเกาะอ.เมืองฉะเชิงเทราจ.ฉะเชิงเทรา

ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

## 4) ดร.อังคณา กุลนภาดล

ตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ

## 5) นายสงกรานต์ แสงวงศ์ทอง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางปลาร้าอ.เมืองฉะเชิงเทราจ.ฉะเชิงเทรา

ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะปรึกษาประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และกรรมการ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้(๒) กับประชากรที่ไม่รู้ชื่อตัวอย่าง จำนวน30 คน

3.3.8 นำผลการตรวจแบบสอบถามมาตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น(reliability)ของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha Coefficient)ตามวิธีของครอนบาค(Cronbach, 1990,pp. 202-204)ได้ค่าความเชื่อมั่น.79

3.3.9 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.4.1 บันทึกเสนอบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทดลองใช้(๒) ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฉะเชิงเทราเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.4.2 บันทึกเสนอให้บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงองค์การบริหารส่วนตำบลฉะเชิงเทรา เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลฉะเชิงเทราเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.4.3 นำหนังสือเสนอต่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

3.4.4 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง สำหรับหน่วยงานที่อยู่ใกล้ผู้วิจัยจัดเก็บเอง ที่อยู่ไกลผู้วิจัย จัดส่งทางไปรษณีย์โดยจัดซองติดแสตมป์แนบไปองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน76 แห่ง แบบสอบถามจำนวน186 ชุด

3.4.5 การรวบรวมแบบสอบถามผู้วิจัยเดินทางไปรวบรวมด้วยตนเองหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์

3.4.6 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.5.2 วิเคราะห์ระดับ คุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายด้านและราย ข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) โดยให้คะแนนตามแนวทางการประเมินความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของเบสและคาน (Best & Kahn, 1993, p. 246)

3.5.3 ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอย ตรวจสอบภาวะ Multicollinearity ของตัวแปรอิสระ พบว่า  $t$ olerance มากกว่า 0.19 ค่า VF น้อยกว่า 5.3 ค่า Condition index น้อยกว่า 30 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดไม่มี Multicollinearity สามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยทุกคนได้ต่อไป

3.5.4 วิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) โดยให้คะแนนตามแนวทางการประเมินความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของเบสและคาน (Best & Kahn, 1993, p. 246) ดังนี้

3.5.5 การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิล 2554, (หน้า 110) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.6 วิเคราะห์ ระดับความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้บริหารกับ การดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยภาพรวมและรายด้านเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 110)

- 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง  $\pm 1$  หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันโดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าไม่มีความสัมพันธ์ทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก 0.80 – 1.00 หมายความว่า คุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก 0.60 – 0.79 หมายความว่า คุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก 0.40 – 0.59 หมายความว่า คุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก 0.20 – 0.39 หมายความว่า คุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กันระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก 0.01 – 0.19 หมายความว่า คุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์กันระดับน้อยที่สุด

3.5.7 วิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน จังหวัดฉะเชิงเทรา จากแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ถดถอยของคุณ (multiple regression analysis) โดยวิธี Stepwise เพื่อว่าคุณลักษณะด้านใดที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีนัยสำคัญ แล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการ

### 3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

3.6.1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.6.2 วิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพด้านคุณธรรม จริยธรรม การติดต่อสื่อสาร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้สถิติเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

3.6.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ผู้บริหารการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบ (Pearson's product moment correlation coefficient)

3.6.4 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นต่อ (stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์ การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา คำนวณหาสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์

ในรูปคะแนนดิบ และสร้างสมการพยากรณ์พยากรณ์ การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ คุณลักษณะ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สื่อความหมายตรงกันในการพิจารณาและศึกษาค่าสถิติ ต่างๆที่นำเสนอผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายไว้ ดังนี้

$\bar{X}$  แทนค่าเฉลี่ย

$S.D.$  แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$r$  แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$b$  แทนค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Beta(\beta)$  แทนค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$R$  แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ

$R^2$  แทนค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ

$p$  แทนค่าความน่าจะเป็น (probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

$df$  แทนชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)

$a$  แทนค่าคงที่

$\mu$  แทนสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ

$Z$  แทนสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

$n$  แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$X$  แทน คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- $X_1$  แทน คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านความเป็นผู้นำ  
 $X_2$  แทน คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลิกภาพ  
 $X_3$  แทน คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านคุณธรรม จริยธรรม  
 $X_4$  แทน คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการติดต่อสื่อสาร  
 $X_5$  แทน คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์  
 $Y$  แทนการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

\* แทนระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในหัวข้อและตารางต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
หญิง	186	100.00
รวม	186	100.00
2.อายุ		
20-30 ปี	13	6.99
31-40 ปี	106	56.99
41-50 ปี	52	27.96
51 ปีขึ้นไป	15	8.06
รวม	186	100.00
3.ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	98	52.69
ปริญญาโท	88	47.31
รวม	186	100.00
4.ตำแหน่ง		
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	30	16.13
(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	156	83.87
ครูผู้ดูแลเด็ก(ข้าราชการ)		
รวม	186	100.00

จากตาราง 3พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 186คนเป็นเพศหญิงทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 56.99รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.96อยู่ในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.06 และช่วงอายุ20-30 ปี จำนวน13 คิดเป็นร้อยละ 6.99ระดับการศึกษาของครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.69และอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31ตำแหน่งเป็นครูผู้ดูแลเด็ก(ข้าราชการ) จำนวน156 คน คิดเป็นร้อยละ83.87และตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน80 คน คิดเป็นร้อยละ16.13

ตอนที่ 2ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตาราง4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวม

คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านความเป็นผู้นำ	4.36	.57	มาก	2
2.ด้านบุคลิกภาพ	4.41	.57	มาก	1
3.ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.33	.60	มาก	3
4.ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.32	.51	มาก	4
5.ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.27	.49	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.34	.54	มาก	-

จากตาราง4 พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =4.34) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านบุคลิกภาพ ( $\bar{X}$  =4.41) รองลงมา คือด้านความเป็นผู้นำ ( $\bar{X}$  =4.36) และด้านคุณธรรม จริยธรรม( $\bar{X}$  =4.33)ด้านกาติดต่อสื่อสาร ( $\bar{X}$  =4.32)และด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์( $\bar{X}$  =4.27)

ตารางค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราด้านความเป็นผู้นำ

ด้านความเป็นผู้นำ	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ	4.34	.51	มาก	5
2. ผู้บริหารมีความฉับไวในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.50	.54	มาก	1
3. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.47	.56	มาก	2
4. ผู้บริหารมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อหน้าผู้อื่น	4.34	.58	มาก	5
5. ผู้บริหารมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	4.38	.57	มาก	3
6. ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์อย่างเหมาะสม	4.36	.58	มาก	4
7. ผู้บริหารรู้จักตีความผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมกับโอกาส	4.22	.65	มาก	7
8. ผู้บริหารมีความเสียสละ อุทิศตนในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ	4.30	.60	มาก	6
9. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคล	4.36	.58	มาก	4
10. ผู้บริหารมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้	4.38	.57	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.36	.57	มาก	-

จากตาราง 5 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านความเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}=4.36$ ) เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมีความฉับไวในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X}=4.50$ ) ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน ( $\bar{X}=4.47$ ) ผู้บริหารมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ผู้บริหารมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ( $\bar{X}=4.38$ ) ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อย่างเหมาะสม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคล ( $\bar{X}=4.36$ ) ผู้บริหารมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อหน้าผู้อื่น ผู้บริหารสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X}=4.34$ ) ผู้บริหารมีความเสียสละ อุทิศตนในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X}=4.30$ ) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารรู้จักตีความผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมกับโอกาส ( $\bar{X}=4.22$ )



ตารางค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสม	4.40	.57	มาก	5
2. ผู้บริหารมีกิริยา มารยาทดีเหมาะสม	4.49	.54	มาก	1
3. ผู้บริหารแต่งกายสะอาด เรียบร้อย	4.45	.56	มาก	4
4. ผู้บริหารพูดจาสุภาพ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.45	.56	มาก	4
5. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ให้มั่นคงเป็นปกติได้	4.36	.59	มาก	6
6. ผู้บริหารนำเคารพนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดี	4.22	.65	มาก	7
7. ผู้บริหารรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.40	.57	มาก	5
8. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.46	.55	มาก	3
9. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.47	.55	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.41	.57	มาก	-

จากตาราง 6 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมีกิริยา มารยาทดีเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.49$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ( $\bar{X} = 4.47$ ) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง ( $\bar{X} = 4.46$ ) ผู้บริหารแต่งกายสะอาด เรียบร้อย ผู้บริหารสุภาพ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ( $\bar{X} = 4.45$ ) ผู้บริหารสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.40$ ) ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองให้มั่นคงเป็นปกติได้ ( $\bar{X} = 4.36$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารนำเคารพนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดี ( $\bar{X} = 4.22$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ด้านคุณธรรม จริยธรรม	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	4.47	.55	มาก	1
2. ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.40	.57	มาก	2
3. ผู้บริหารมีความรักความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.37	.59	มาก	3
4. ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรมีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.25	.61	มาก	6
5. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง	4.22	.65	มาก	7
6. ผู้บริหารรู้จักการให้อภัย ไม่มีจิตใจพยาบาท	4.37	.59	มาก	3
7. ผู้บริหารมีความสุขุมเยือกเย็น มีสติในการคิดตัดสินใจและแก้ปัญหา	4.35	.59	มาก	4
8. ผู้บริหารสามารถเป็นที่ปรึกษาแก้ไขปัญหให้กับผู้ร่วมงานได้ดี	4.20	.65	มาก	8
9. ผู้บริหารอุทิศเวลาให้การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.30	.60	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.33	.60	มาก	-

จากตาราง 7 พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านคุณธรรม จริยธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ( $\bar{X} = 4.47$ ) ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.40$ ) ผู้บริหารมีความรักความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารรู้จักการให้อภัย ไม่มีจิตใจพยาบาท ( $\bar{X} = 4.37$ ) ผู้บริหารมีความสุขุมเยือกเย็น มีสติในการคิดตัดสินใจและแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 4.35$ ) ผู้บริหารอุทิศเวลาให้การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.30$ ) ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรมีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.25$ ) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ( $\bar{X} = 4.22$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถเป็นที่ปรึกษาแก้ไขปัญหให้กับผู้ร่วมงานได้ดี ( $\bar{X} = 4.20$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดความคิด ออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจ	4.27	.50	มาก	5
2. ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้สื่อ เทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	4.29	.51	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการพูดหรือสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างชัดเจน	4.29	.51	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นข้อเท็จจริงกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.39	.52	มาก	1
5. ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นและรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.37	.52	มาก	2
6. ผู้บริหารสามารถพูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.33	.53	มาก	3
7. ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อประสานงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.33	.53	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.32	.51	มาก	-

จากตาราง 8 พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริงกับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.39$ ) รองลงมา คือผู้บริหารแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.37$ ) ผู้บริหารสามารถพูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.33$ ) ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้สื่อ เทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการพูดหรือสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.29$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดความคิดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจ ( $\bar{X} = 4.27$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของ  
องค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ แนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน	4.37	.52	มาก	1
2. ผู้บริหารรู้จักผสมผสานแนวคิดเดิมกับความรู้ใหม่ มาใช้ในการพัฒนางาน	4.30	.49	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการคิดหาสิ่งใหม่ๆ ในการกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข	4.23	.49	มาก	5
4. ผู้บริหารมีความสนใจชวนขวยในการหาความรู้ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.20	.49	มาก	6
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร อย่างสม่ำเสมอ	4.32	.52	มาก	2
6. ผู้บริหารมีแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานใน องค์กรให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	.49	มาก	4
7. ผู้บริหาร มีความสามารถในการคิดหลายแง่ หลายมุม	4.23	.49	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.27	.49	มาก	-

จากตาราง 9 พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค่าเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากที่สูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ  
ในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.37$ ) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและ  
องค์กรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.32$ ) ผู้บริหารรู้จักผสมผสานแนวคิดเดิมกับความรู้ใหม่ใช้ในการพัฒนางาน ( $\bar{X}$   
 $= 4.30$ ) ผู้บริหารมีแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.25$ ) ผู้บริหาร  
มีการคิดหาสิ่งใหม่ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข ความสามารถในการคิดหลายแง่หลาย  
มุม ( $\bar{X} = 4.23$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความสนใจชวนขวยในการ  
หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.20$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสารดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวม

การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.29	.45	มาก	2
2. ด้านบุคลากร	4.32	.45	มาก	1
3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	4.15	.36	มาก	4
4. ด้านวิชาการ	4.09	.35	มาก	5
5. ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	4.17	.37	มาก	3
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.05	.40	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.22	.48	มาก	-

จากตาราง 10 พบว่าการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ บุคลากร ( $\bar{X}=4.32$ ) รองลงมา คือด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X}=4.29$ ) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ( $\bar{X}=4.17$ ) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ( $\bar{X}=4.15$ ) ด้านวิชาการ ( $\bar{X}=4.09$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายคือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}=4.05$ )

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของรatable ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ขององค์การบริหารส่วนการบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบริหารจัดการ  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ ไว้เพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.30	.49	มาก	3
2. มีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.29	.49	มาก	4
3. มีการกำหนดโครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมทั้ง บุคลากรที่รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน	4.33	.50	มาก	2
4. มีระเบียบแบบแผนการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กที่ชัดเจน	4.30	.49	มาก	3
5. มีรายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ อย่างสม่ำเสมอ	4.13	.41	มาก	6
6. มีการจัดเวทีประชาคมสำรวจความต้องการของ ประชาชนในท้องถิ่นในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก	4.27	.40	มาก	5
7. มีการประเมินและแจ้งผลการดำเนินงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กทราบ	4.43	.40	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.29	.45	มาก	-

จากตาราง 11 พบว่าการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการบริหารจัดการ  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนการบริหารส่วนตำบล ฉะเชิงเทราเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.29) โดย  
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีการประเมินและแจ้งผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้  
คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทราบ ( $\bar{X}$  = 4.43) รองลงมา คือ มีการกำหนดโครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
รวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X}$  = 4.33) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำระเบียบ  
ข้อบังคับไว้เพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีระเบียบแบบแผนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่  
ชัดเจน ( $\bar{X}$  = 4.30) มีการจัดเวทีประชาคมสำรวจความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นในการพัฒนาศูนย์  
เด็กเล็ก ( $\bar{X}$  = 4.27) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีรายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรม  
ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}$  = 4.13)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บุคลากรมีคุณสมบัติทางการศึกษาที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ	4.49	.57	มาก	3
2. บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงาน	4.51	.53	มากที่สุด	1
3. บุคลากรมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย	4.50	.53	มาก	2
4. บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	4.47	.60	มาก	4
5. บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	4.49	.57	มาก	3
6. บุคลากรมีความสามารถในการประสานความร่วมมือกับชุมชนระดับตำบลเพื่อพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก	4.35	.40	มาก	5
7. มีการประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.24	.40	มาก	8
8. บุคลากรจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน	4.25	.40	มาก	7
9. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก	4.35	.40	มาก	5
10. เจ้าหน้าที่ธุรการ/การเงิน/พัสดุ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.29	.40	มาก	6
11. ผู้ประกอบอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่งกายสะอาด มีสุขภาพดี	4.17	.37	มาก	10
12. ผู้ประกอบอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบอาหารถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการสำหรับเด็ก	4.12	.37	มาก	12
13. ผู้ประกอบอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบอาหารตามหลักโภชนาการ สำหรับเด็ก	4.15	.37	มาก	11
14. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเจ้าหน้าที่ดูแลซ่อมบำรุงรักษาอาคารสถานที่รวมถึงทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และปลอดภัย	4.20	.40	มาก	9
เฉลี่ยรวม	4.32	.45	มาก	-

จากตาราง 2 พบว่าการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.51) บุคลากรมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.50$ ) บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.49$ ) บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย = 4.47) บุคลากรมีความสามารถในการประสานความร่วมมือกับชุมชนระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก (ผู้ช่วยครู/ผู้ดูแลเด็กสนับสนุนช่วยเหลือ การปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก ( $\bar{X} = 4.35$ ) เจ้าหน้าที่ธุรการ/การเงิน/พัสดุ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความ (ค่าเฉลี่ย = 4.29) บุคลากรจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน ( $\bar{X} = 4.25$ ) มีการประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.24$ ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเจ้าหน้าที่ดูแลซ่อมบำรุงรักษาอาคารสถานที่รวมถึงทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.20$ ) ผู้ประกอบอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่งกายสะอาดมีสุขภาพดี ( $\bar{X} = 4.17$ ) ผู้ประกอบอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบอาหารตามหลักโภชนาการสำหรับเด็ก ( $\bar{X} = 4.15$ ) และข้อที่ค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้ประกอบอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบอาหารถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ ( $\bar{X} = 4.12$ )

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของรคำเนิงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สถานที่ตั้งอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสม มีรั้วรอบอาคาร	4.24	.38	มาก	2
2. อาคาร สถานที่และพื้นที่ใช้สอยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาตรฐานตามที่กำหนด	4.24	.38	มาก	2
3. ภายในอาคารมีแสงสว่างการถ่ายเทอากาศ และมีพื้นที่ใช้สอยอย่างเพียงพอ	4.20	.38	มาก	3
4. สิ่งแวดล้อมภายนอกอาคารปลอดภัย มีพื้นที่เล่นกลางแจ้งเพียงพอกับจำนวนเด็ก	4.26	.36	มาก	1
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยในบริเวณอาคารอย่างเพียงพอและได้มาตรฐานพร้อมใช้งาน	4.06	.34	มาก	6
6. มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และมีการฝึกซ้อมการป้องกันอย่างสม่ำเสมอไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง	4.04	.37	มาก	7
7. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการปฐมพยาบาล การป้องกันอุบัติเหตุภัยความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก	4.16	.34	มาก	4
8. มีการจัดที่พักเด็กป่วยแยกเป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ	4.13	.34	มาก	5
9. มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน บุคลากร และเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มที่	4.04	.37	มาก	7
เฉลี่ยรวม	4.15	.36	มาก	-

จากตาราง 13 พบว่าการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกอาคารปลอดภัยมีพื้นที่เล่นกลางแจ้งเพียงพอกับ จำนวนเด็ก ( $\bar{X} = 4.26$ ) สถานที่ตั้งอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสม มีรั้วรอบอาคาร อาคารและพื้นที่ใช้สอยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาตรฐานตามที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.24$ ) ภายในอาคารมีแสงสว่างการถ่ายเทอากาศและมีพื้นที่ใช้สอยอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 4.20$ ) มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการปฐมพยาบาล การป้องกันอุบัติเหตุภัยความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก ( $\bar{X} = 4.16$ ) มีการจัดที่พักเด็กป่วยแยกเป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ (13) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยในบริเวณอาคารอย่างเพียงพอและได้มาตรฐาน

พร้อมใช้งาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับสถานการณ์ฉุกเฉินและมีการฝึกซ้อมการป้องกันอย่างสม่ำเสมอไม่น้อยกว่าปีละครั้งมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน บุคลากร และเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.04$ )

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านวิชาการ

ด้านวิชาการ	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กได้เหมาะสมตามวัย	4.16	.34	มาก	1
2. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเล่น	4.04	.34	มาก	5
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ไปพร้อมกับการพัฒนาการเด็กปฐมวัยได้ครบ 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา	4.14	.37	มาก	2
4. มีการจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงคุณลักษณะตามวัย	4.04	.34	มาก	5
5. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน	4.06	.34	มาก	4
6. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรู้จักการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.10	.37	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.09	.35	มาก	-

จากตาราง 14 พบว่าการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการจัดกิจกรรมประสบการณ์เรียนรู้ของเด็กได้เหมาะสมตามวัย ( $\bar{X} = 4.16$ ) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ไปพร้อมกับการพัฒนาการเด็กปฐมวัยได้ครบ 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ( $\bar{X} = 4.14$ ) มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรู้จักการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ( $\bar{X} = 4.10$ ) มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ( $\bar{X} = 4.06$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเล่น และมีการจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงคุณลักษณะตามวัย ( $\bar{X} = 4.04$ )

ตาราง15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของรดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นระยะๆ	4.26	.34	มาก	1
2. มีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบประโยชน์และความจำเป็นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.24	.37	มาก	2
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้นอกระบบการศึกษาที่มีอยู่ในชุมชน	4.16	.39	มาก	4
4. เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.20	.37	มาก	3
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมประสานสัมพันธ์กับชุมชน	4.06	.40	มาก	6
6. ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการร่วมระดมความคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ	4.16	.39	มาก	4
7. ทุกภาคส่วนมีโอกาสการติดตามตรวจสอบเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการนำมาแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	4.13	.36	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.17	.37	มาก	-

จากตาราง15 พบว่าการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากทุกภาคส่วนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X} = 4.17$ )เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นระยะๆ ( $\bar{X} = 4.26$ ) มีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบประโยชน์และความจำเป็นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (4.24) เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้นอกระบบการศึกษาที่มีอยู่ในชุมชน ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยการร่วมระดมความคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ (4.16) ทุกภาคส่วนมีโอกาสการติดตามตรวจสอบเพื่อ ประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการนำมาแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น( $\bar{X} = 4.13$ )ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมประสานสัมพันธ์กับชุมชน( $\bar{X} = 4.06$ )

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับต่างๆ	4.01	.42	มาก	5
2. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์ฯ ให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก	4.13	.36	มาก	1
3. มีการสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.05	.39	มาก	3
4. มีการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการวางแผน มีการปฏิบัติตามแผน และมีการประเมินผลการดำเนินงาน	4.07	.39	มาก	2
5. มีการนำผลการดำเนินงานมาประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.03	.42	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.05	.40	มาก	-

จากตาราง 16 พบว่าการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์ฯ ให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.13$ ) มีการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการวางแผน มีการปฏิบัติตามแผน และมีการประเมินผล (อันดับ 2) มีการสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 4.05$ ) มีการนำผลการดำเนินงานมาประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (อันดับ 4) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายคือการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.01$ )

ตอนที่4วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตาราง17ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X$	$Y$
$X_1$	1.00						
$X_2$	.709*	1.00					
$X_3$	.771*	.630*	1.00				
$X_4$	.766*	.776*	.776*	1.00			
$X_5$	.677*	.589*	.838*	.676*	1.00		
$X$	.892*	.711*	.781*	.765*	.678*	1.00	
$Y$	1.00*	.731*	.771*	.709*	.775*	.795*	1.00*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ05

จากตาราง 17พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(0)มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ( $r_{xy}=.795$ ) กับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5% โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความเป็นผู้นำ ( $r_{xy}= 1.00$ ) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $r_{xy}= .775$ ) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ( $r_{xy}= .771$ ) ด้านบุคลิกภาพ ( $r_{xy}= .731$ ) ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $r_{xy}= .709$ )

ตอนที่5วิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตาราง18ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

model	ss	df	MS	F	sig
Regression	51.105	4	12.776	5.098	.000
Residual	.005	181	.000		
Total	51.110	185			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ05

จากตาราง 18พบว่า ความแปรปรวนของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไป

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์	การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
	<i>b</i>	<i>SE(b)</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	sig
ค่าคงที่ (Constant)	-.010	.004	-	-2.66	.000
ด้านความเป็นผู้นำ( $X_1$ )	.999	.001	.998	835.585	.000
ด้านบุคลิกภาพ( $X_2$ )	.005	0.11	.005	4.638	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร( $X_4$ )	-.005	.002	-.004	-3.388	.000
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์( $X_5$ )	.002	.001	.002	2.032	.000
ค่าคงที่ (a) = -.010					
$R = .648$ $R^2 = .420$ $S.E._{est} = .299$ $F = 133.39$ $sig = .000$					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหาร 4 ด้าน คือด้านความเป็นผู้นำ ( $X_1$ )ด้านบุคลิกภาพ ( $X_2$ )ด้านการติดต่อสื่อสาร( $X_4$ )ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์( $X_5$ )สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ )เท่ากับ .648 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .420 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (  $S.E._{est}$  ) เท่ากับ .299คุณลักษณะผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้านสามารถทำนายการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราได้ร้อยละ 42

คุณลักษณะผู้บริหารจำนวน 4 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ( $b$ )เท่ากับ .999 .005 -.005 และ .002ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) (เท่ากับ .998 .005 -.004 และ .002 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -.010โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y' = a + bx$$

$$y' = -.010 + .999X_1 + .005X_2 + -.005X_4 + .002X_5$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'y = .998X_1 + .005X_2 + -.004X_4 + .002X_5$$

ส่วนตัวแปรคุณลักษณะผู้บริหาร ด้านคุณธรรม จริยธรรม ( $X_3$ ) ไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

## บทที่ 5

### สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงาน  
ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 4) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็กตามมาตรฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

- 1) คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด  
ฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก
- 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด  
ฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก
- 3) คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงาน  
ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราทุกด้าน
- 4) คุณลักษณะของบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการดำเนินงาน  
ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 1) ประชากร ได้แก่ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในจังหวัดฉะเชิงเทราประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 76 แห่ง จาก 11 อำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 362 คน
- 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในจังหวัดฉะเชิงเทราประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 86 คน ได้มาโดยกาสุ่มขนาดตัวอย่างจากตาราง  
มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ครูผู้ดูแลเด็กใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร และ 5) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2)ด้านบุคลากร 3)ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4)ด้านวิชาการ 5)ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 6)ด้านส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) บันทึกเสนอขออนุญาตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีฯ นครินทร์ อ้อกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทดลองใช้ (t) ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2) นำหนังสือเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

3) การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยส่งด้วยตนเองกับหน่วยงานที่อยู่ใกล้ผู้วิจัย จัดเก็บเอง ที่อยู่ใกล้ผู้วิจัยจัดส่งทางไปรษณีย์โดยจัดซองติดแสตมป์แนบไปองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนั้น แบบสอบถามจำนวน 186 ชุด

4) การรวบรวมแบบสอบถามผู้วิจัยเดินทางไปรวบรวมด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์

5) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

- 1) วิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ระดับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยใช้ค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D$ )
- 3) วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{xy}$ ) แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
- 4) การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Stepwise



## 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งว่าครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน จังหวัดฉะเชิงเทราที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 186 คน เป็นเพศหญิงทั้งหมดจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 56.99 รองลงมาเป็นช่วง อายุ 41-50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.96 ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.06 อันดับสุดท้ายคือช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.99 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.69 ปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31 ตำแหน่ง ของผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(ข้าราชการ) จำนวน 156 คิดเป็นร้อยละ 83.87 และตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมา คือ ด้านความเป็น ผู้นำและด้านคุณธรรม จริยธรรมด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ลำดับ เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

1) ด้านความเป็นผู้นำ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากโดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมีความฉับไวในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีความ กระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอภาคผู้บริหารมีความมั่นใจใน การปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์อย่าง เหมาะสม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อหน้าผู้อื่น ผู้บริหารสามารถในการจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารมีความเสียสละ อุทิศตนในการทำงานในหนึ่ง หน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหาร รู้จักตีขม ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมกับโอกาสตามลำดับ

2) ด้านบุคลิกภาพ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีกิริยา มารยาทดีเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารแต่งกายสะอาด เรียบร้อย ผู้บริหารพูดจาสุภาพ นุ่มนวลถ่อมตน ผู้บริหารสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหาร สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองให้มั่นคงเป็นปกติได้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเป็นอันดับ ผู้บริหาร นำเคารพนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีลำดับ

3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไป น้อย ได้แก่ คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความรักความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารรู้จักการให้อภัย ไม่เอารัดเอาเปรียบ ผู้บริหารมีความ สุขุมเยือกเย็นมีสติในการคิดตัดสินใจและแก้ปัญหา ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรมีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่

และด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถเป็นที่ปรึกษาแก้ไขปัญหาให้กับผู้ร่วมงานได้ดีตามลำดับ

4) ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริงกับผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสามารถพูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจใน การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้สื่อ เทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการพูดหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดความคิดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจตามลำดับ

5) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอยู่เสมอ ผู้บริหารรู้จักผสมผสานแนวคิดเดิมกับความรู้ใหม่มาใช้ในการพัฒนางาน ผู้บริหารมีแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการคิดหาสิ่งใหม่ในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข ความสามารถในการคิดหลายแง่มุม และตัดสินใจในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความสนใจชวนชวนในการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างสม่ำเสมอตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ด้านบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยแยกพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า

1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีการประเมินและแจ้งผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทราบ รองลงมา คือ มีการกำหนดโครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมผู้ดูแลที่รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำระเบียบข้อบังคับไว้เพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีระบบแผนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ชัดเจน มีการจัดเวทีประชาคมสำรวจความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีรายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

2) ด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงานบุคลากรมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สมบูรณ์มีความสามารถในการประสานความร่วมมือกับชุมชนระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาศูนย์เด็กเล็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กสนับสนุนช่วยเหลือ การปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็กเจ้าหน้าที่ธุรการ/การเงิน/พัสดุ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ บุคลากรจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในมีการประสานเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี

เจ้าหน้าที่ดูแลซ่อมบำรุงรักษาอาคารสถานที่รวมถึงทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และปลอดภัย ผู้ประกอบอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่งกายสะอาดผู้ประกอบอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบอาหารตามหลักโภชนาการสำหรับเด็กและข้อที่ค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้ประกอบอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบอาหารถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการสำหรับเด็กตามลำดับ

3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สิ่งแวดล้อมนอกอาคารปลอดภัย มีพื้นที่เล่นกลางแจ้งเพียงพอกับจำนวนเด็ก สถานที่ตั้งอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสม มีรั้วรอบอาคารสถานที่และพื้นที่ใช้สอยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐานที่กำหนดภายในอาคารมีแสงสว่างการถ่ายอากาศและมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอมีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการปฐมพยาบาลการป้องกันอุบัติเหตุภัยความเจ็บป่วยของเด็กมีการจัดที่พักเด็กป่วยแยกเป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอสำหรับเด็กเล็กติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยใน บริเวณอาคารอย่างเพียงพอและได้มาตรฐานพร้อมใช้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีเตรียมความพร้อมเพื่อรับสถานการณ์ฉุกเฉินและ มีการฝึกซ้อมการป้องกันอย่างสม่ำเสมอไม่น้อยกว่าปีละครั้ง มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน บุคลากร และเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

4) ด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ กิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กได้เหมาะสมตามวัยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ไปพร้อมกับพัฒนาการเด็กปฐมวัยได้ครบ 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรู้จักการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเล่น และมีการจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงคุณลักษณะตามวัย ตามลำดับ

5) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับครุฑดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นระยะมีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบประโยชน์และความจำเป็นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ที่มีอยู่ในชุมชนทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยการร่วมระดมความคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติทุกภาคส่วนติดตามตรวจสอบเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำมาแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมประสานสัมพันธ์กับชุมชนตามลำดับ

6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการวางแผน มีการปฏิบัติตามแผน และมีการประเมินผลการดำเนินงานมีการสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการนำผลการดำเนินงานมาประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับต่างๆ ตามลำดับ

#### 5.1.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่คือ ด้านความเป็นผู้นำ ( $r_{x_7} = 1.00$ ) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $r_{x_5} = .775$ ) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ( $r_{x_3} = .771$ ) ด้านบุคลิกภาพ ( $r_{x_2} = .731$ ) ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $r_{x_4} = .709$ ) ตามลำดับ

5.1.5 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราประกอบด้วย ด้านความเป็นผู้นำ ( $X_7$ ) ด้านบุคลิกภาพ ( $X_2$ ) ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_4$ ) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $X_5$ ) ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ( $X_3$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาค่า ( R ) เท่ากับ 648 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .420 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ( $E_{est}$ ) เท่ากับ 299 คุณลักษณะผู้บริหารทั้ง 4 ด้านสามารถพยากรณ์ การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปรคุณลักษณะผู้บริหาร ด้านคุณธรรม จริยธรรม ( $X_3$ ) ไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

## 5.2 การอภิปรายผล

ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรามีดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราพบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสอดคล้อง กับสมมุติฐานของการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทิยา สุนทรแสง (2552, หน้า 87) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จรุงพันธ์ (2553, หน้า 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตากในภาพรวมอยู่ในระดับสอดคล้องกับ อรทัยสมวง (2554, หน้า 78) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐมพบว่าบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตบางเลนจังหวัดนครปฐมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ ธวัชชัย ผงอ้อ (2554, หน้า 88) ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคายพบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจากมาจากผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความตั้งใจที่จะบริหารพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก

ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยเฉพาะในด้านการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความพร้อมรับ การประเมินคุณภาพภายนอก ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ซึ่งกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553, หน้า 10-13) ได้กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่น เพื่อการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา มีเป้าหมายการพิจารณาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและ มาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา 3 ผู้บริหาร สถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา 4 ประการ คือ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงาน วิชาการและการจัดการ และการบริหารงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ ผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์และบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1996, p. 144) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีอาชีพจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงที่จะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับ ของผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) คุณลักษณะผู้บริหารด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับแรกสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของธนกร อิงคนินันท์ (2550, หน้า 87) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นในทัศนคติ ของประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองอำเภอนครหลวง นครนายก ลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นด้านบุคลิกภาพโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ธวัชชัย (2554, ( หน้า 88) ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของ นายองค์การบริหารส่วนตำบลจัดหลวง อำเภอโพธาราม จังหวัดนครปฐมด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ย ในระดับมากสอดคล้องกับ รัชณี (2554, หน้า 73) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามทัศนะ ของ พนักงานส่วนตำบล อำเภออินทร์บุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพภาพรวมอยู่ในระดับสอดคล้องกับศุภนิช ชาตะศรี (2555, หน้า 87) ศึกษาคุณลักษณะ ของ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยะผิงบุรี จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยะผิงบุรี จังหวัดมหาสารคามด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็น อันดับแรก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้ดูแลเด็กเห็นว่าผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณลักษณะที่ สำคัญด้านบุคลิกภาพที่สามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสม มีกิริยา มารยาทดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อย ทุติยจิต ใจดี มีความอ่อนน้อมถ่อมตน สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองให้มั่นคงเป็นปกติได้ ผู้บริหารนำเคารพนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ธรรกร อิงคนินันท์ (หน้า 95) กล่าวว่า ผู้บริหารท้องถิ่นควรต้องมีความอดทนต่อสถานการณ์ที่มีความกดดันให้มากขึ้น เคารพในความคิด ของประชาชนรวมทั้งบุคลากรในองค์กร รวมทั้งการเข้าถึงประชาชนด้วยอัธยาศัยที่เป็นกันเอง เนื่องจากบุคลิกภาพ ความน่าเชื่อถือที่ดี ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีความเหมาะสมกับกาจัดตั้งที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรง

ของประชาชน และเนื่องมาจากผู้บริหารท้องถิ่นเป็นตัวแทนของคนในท้องถิ่นนั้นทั้งหมด ไม่ใช่เป็นผู้บริหารท้องถิ่นของผู้ที่ให้การสนับสนุนในการเลือกตั้งเท่านั้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงกับผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติตนให้เป็นที่รักของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

2) คุณลักษณะผู้บริหารด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายสอดคล้องกับสุมา ยี่ภู่ (2553, หน้า 107) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทศวรรษของครูโรงเรียนชุมชนวัดป่าสังข์สิตถำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี 2 พบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยมากอยู่ในอันดับสุดท้ายสอดคล้องกับภัทร เกิดประกอ 2553, หน้า 100) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลางเหนือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นด้วยว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลางเหนือ มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่เป็นอันดับสุดท้าย หวยเศ 2558, หน้า 125) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาบุรุษมีคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในรอยดัดตนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้ดูแลเด็กเห็นว่าผู้บริหารบางท่านมีคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆไม่ซ้ำแบบที่มีอยู่แล้วซึ่งขอบข่ายงานหลักของผู้บริหาร คือการวางแผนหรือการและหาแนวทางในการพัฒนางาน มีการคิดแบบบูรณาการที่สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับความรู้ต่างๆในแง่มุมใหม่ๆ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาส ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

5.2.2 ผลการศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิรัตน์ ทองวิจิตร (2553, หน้า 76) ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความต้องการของชุมชนศึกษากรณีเฉพาะเทศบาลตำบลเทพราช พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความต้องการของชุมชนเทศบาลตำบลเทพราช โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นั้นทักต์ เฟ่งพิศ 2557, หน้า 140) ศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร สว่างโคต 2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามทัศนะของบุคลากรเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากรมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับ ทศพร จรุงพันธ์ (2553, หน้า 99) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตากภาคเหนือที่ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตาก ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือด้านบุคลากรสอดคล้องกับ เบญจพรอัคนิจ (2553, หน้า 64) ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน จังหวัดพะเยา พบว่าความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553, หน้า 14) มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงทางวิชาชีพโดยได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้กำหนดคุณสมบัติสถานภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2553 (หน้า 100) กล่าวว่าการสรรหาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการกระทำที่โปร่งใสตรวจสอบได้ มีการสอบแข่งขันมีการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ตรง ตามคุณวุฒิการศึกษา

2) การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชิงองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางที่สุดทำสอดคล้องกับผลการวิจัยของภรณ์ ศรีสอง (2556, หน้า 109) ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ไม่มีการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ไม่มีการจัดตั้งเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน ไม่มีความพร้อมเพื่อดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย และการจัดตั้งเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย การประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมมือกันพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างชัดเจนและจริงจัง ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็น รูปธรรมมี การจัดตั้งคณะกรรมการเครือข่ายเพื่อประสานงานความร่วมมือในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย

5.2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมา ( $r_{xy} = .795$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร จรุงพันธ์ (2553, หน้า 101) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตาก ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานของ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้มีคุณลักษณะความเป็นผู้บริหาร สามารถนำไปใช้ในการบริหารบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพ น่าเชื่อถือและเป็นไปตามมาตรฐานศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในมาตรฐานที่ 2 ที่ผู้บริหารการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารการศึกษานฤชยา นนทยะ (2556, หน้า 105) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ที่จะสร้างความสำเร็จในการจัดการศึกษาสูงสุด จึงต้องมีความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถและความเข้าใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและผู้เรียนเป็นอย่างดี ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าผู้บริหารกับการดำเนินกิจกรรมมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.4 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร จรุงพันธ์ (2553, หน้า 104) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตาก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ นฤมล ศรีบุญเรือง (2555, หน้า 45) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล พบว่า คุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (หน้า 136) ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าไปริเริ่มและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จะนำพาสถานศึกษาไปถึงเป้าหมายในการจัดการศึกษาต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจ มีความเป็นผู้นำ เพื่อสร้างความสำเร็จในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียน ของชุมชนในท้องถิ่นของผู้เรียนเป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

5.2.5 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่ไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้ดูแลเด็ก



ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะผู้บริหารด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มากกว่าคุณลักษณะผู้บริหารด้านคุณธรรม จริยธรรมซึ่งคุณลักษณะที่ปรากฏในด้านดังกล่าวของผู้บริหารที่มีการปฏิบัติในสื่อธรรม มีความเมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรักความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความเอื้ออาทร มีน้ำใจ ความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การให้อภัยรวมถึงความสุขุมเยือกเย็น การคิดการตัดสินใจ และแก้ปัญหาสามารถเป็นที่ปรึกษาแก้ไขปัญหให้กับผู้ร่วมงานได้ดี และสามารถอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่จึงเป็นคุณลักษณะมีค่าเฉลี่ยสูงเช่นกันแต่ไม่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายคือด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีการส่งเสริมด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งควรมีการส่งเสริมโดยการจัดอบรมให้ความรู้ เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดพัฒนางานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้วยการคิดหาสิ่งใหม่ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารมีความสนใจชวนขยายและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาในการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างสม่าเสมอ
- 2) จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายคือด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กผู้ด้อย ผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กจึงควรพิจารณาการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ควรริเริ่มชี้แจงให้ชุมชนทราบประโยชน์และความจำเป็นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระยะอย่างต่อเนื่อง
- 3) จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้นผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่องคุณลักษณะผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นด้านความเป็นผู้นำ ให้ผู้บริหารและผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
- 4) จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้บริหารด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนั้นจึงควรจัดอบรม ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการบริหารงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

2) วรรคศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

3) วรรคศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กความคิดเห็นของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายงานอ้างอิง  
สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชนครินทร์

## รายการอ้างอิง

- กนกกรานต์คชชะ. (2550). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา* ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น* กรุงเทพฯ: ส่วนวิชาการและการศึกษาท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. *รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* กรุงเทพฯ: ส่วนวิชาการและการศึกษาท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. *คู่มือการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* กรุงเทพฯ: ส่วนวิชาการและการศึกษาท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย* กรุงเทพฯ: ส่วนวิชาการ และการศึกษาท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. *มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐาน การศึกษาปฐมวัย เพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* ส่วนวิชาการและการศึกษาท้องถิ่น
- กระทรวงศึกษาธิการ (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 (2553)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กุสุมา ยี่ภู่. (2553). *คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในพรศ.น.ของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิราพร นรชาติ (2550). *การศึกษาการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาเด็กปฐมวัย ของโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิชา พัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ชาญชัย อาจิมสมจา (2552). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สุวิยาสารสน.
- ชญาพัฒน์ ดอกมะลิ (2557). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏราชชนนครินทร์*
- ชนาภัทร เกิดประภค (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงาน วิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัชมังคลาภิเษก*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชัยวัฒน์ อินทร์สังวร (2552). *ผลสำเร็จด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเวียงเทิง อ่างทอง จังหวัดเชียงราย* การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง ท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ณัฐธิดา จันทวี(2553). *ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนปฐมวัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครและนครราชสีมา* มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต(2554). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีและนครราชสีมา* มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ดวงนภา เสมท(2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์ประกอบการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- เตรียมจิตร ขวัญหวี(2554). *การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลอุบลรัตน์ อำเภอเมืองอุบลราชธานีจังหวัดอุบลราชธานีรายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- ทศพร จรุงพันธ์(2553). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- ธันยรัตน์ ชาตวิฑูม(2556). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่เสนอของครูอำเภอเขาชัยสนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนกร อิงคินันท์(2550). *คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนคติของประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลเมืองอานางเจริญ พ.ศ.2550* ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์การเมือง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธวัชชัย ผงอ้วน(2554). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองบัวลำภู* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ธวัชชัย ยวงคำ(2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัน เขต2* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- นฤชยา นนทย์ไธ(2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์
- นฤมล ศรีบุญเรือง(2555). *คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)* ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- นันทิยา สุนทรเสง(2552). *คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- นันทศักดิ์ เฟ่งพิศ 2557). การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นภัสสร สว่างโคต 2552). การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- น้ำเพชร ปลืมน้อย 2549). การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลไม้ดัด อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี สารนิพนธ์สหกิจศึกษาทางการปกครอง การร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญจันทร์ จันทร์เจียม 2548). การบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขตวิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญตริก บุตรราช 2551). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรมไวยมิตร. 2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามองครบุรี กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญลือ คงน้อย 2552). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 21 วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะคุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เบญจพร อัครนิจ 2553). การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนเย็น อำเภอเขียงคำ จังหวัดพะเยา การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เบญจวรรณ ศรศรี 2556). การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อําเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- ปนิดา ปิยรักษ์วัฒนชัย 2557). องค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์ วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- ประเสริฐ บุญมี 2554). ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประภาพรรณ รุ่งเกล้า 2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ปรียาพร ทองพันธ์ 2554). การบริหารคุณภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- พัทยา ทวยเศษ(2558). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต1วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ชั้น ราชภัฏบุรีรัมย์.*
- พศิน แดงใจ(2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลปัทนิง*
- พรพิมล นิยมพันธ์(2552). *คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต1.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์*
- พิสมัย โถชัยคำ. (2548). *หลักการบริหารองค์กรทั่วไป.* กรุงเทพฯ:อนงค์ศิลปะการพิมพ์.
- ภูวดล ภูอาภรณ์(2552). *ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราม มหาสารคาม.*
- มนทิพย์ ทรงกิติไพศา(2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยม ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยวิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ(2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- เยาวลักษณ์ เขียวสวา(2551). *สภาพและปัญหาการดำเนินงานจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของคณะกรรมการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรบริหารส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี(2549). *พฤติกรรมองค์การบริหารส่วนตำบลและการประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ:ธรรมสาร.*
- รัชณี ทำดี. (2555). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของพนักงานส่วนตำบลบึงนารางบุรี จังหวัดปราจีนบุรี. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- วิชัย ลีละกุลเกียรติชัย(2551). *คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลบางค้ำ จังหวัดระยองรายงานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- วิรัตน์ ทองวิจิตร. (2553). *ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความต้องการของชุมชน: ศึกษากรณีเฉพาะเทศบาลตำบลเทพราช. ปริญญาโทครุ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- วิลาศ ศิริภวณัฏ(2553). *การศึกษาความคิดเห็นด้านความพร้อมต่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดระยองวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย ราชภัฏราชนครินทร์*

- วิชัญ ชัยสุพรรณ2549). การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพเขียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขตวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริกาญจน์ จิระภคญาต2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับค่านิยมในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุตรดิตถ์นิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ศิริรัตน์ แจ่มมรคา2555). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศิริศิลป์ บุตรจันทร์.2554). การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลการปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษารองการบริหารส่วนตำบลเขื่อนอัครการพิชผล จังหวัดอุบลราชธานี ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ศุภนิจ ชาทะศรี. 2555). คุณลักษณะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดมหาสารคาม ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไศลรัตน์ ยิ่งยวด2551). คุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในทัศนะของผู้ปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครศึกษานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการปกครองส่วนท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นวิทยาลัยขอนแก่น.
- สายสมร ปากดี2554). การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเขคา จังหวัดหนองคายการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุทธิลักษณ์ ศรีสิทธิ์.2550). ปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษาเฉพาะสถานศึกษาอำเภอพิบูลย์รักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุนัน ชันทะสิทธิ์.2552). การศึกษาการจัดทำศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลยปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุดา หมื่นจง2554). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิของผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุภานัน ศรีสอน2556). การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานีวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมชาย เทพแล2547). E-Leadership: ผู้นำการศึกษายุคดิจิทัลวารสารวิชาการ(1), 56-57.
- สิริพร มาดี.2554). สภาพปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.



- แสง ชุ่มฉิมพลี. (2552). *การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะ องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ*. การศึกษาอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). *รายงานการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสาม (2554-2558)*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ*. กรุงเทพฯ:สำนักงาน สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา (2558). *ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา*.
- อรทัย สมวงษ์(2554). *ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม*.ปริญญาศิลปศาสตรมหา บัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนงก์ ไกรทองสุข(2551). *คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์และขึ้นจริงตามธรรมชาติของพนักงาน ส่วนตำบล อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี*งานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นบัณฑิตวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนงก์ ตรีภูมิ. (2550). *หลักการบริหารทั่วไป*. กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลปะการพิมพ์
- อัคราธร สังมณีโชติ(2550). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัฐพงศ์ จารุทรัพย์สด(2550). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา*วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อุทุมพร ยะพิยะ(2555). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ฮานันย์ นาวิณพัฒนรัตน์(2554).*คุณลักษณะที่เป็นจริงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี*วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสมหาบัณฑิตวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Austin, Derk and Dale, Peter. *Guideline for the Establishment and Development of Monolingual Thesauri (2d ed)* Paris: UNESCO, 1981.
- Barnard.(1966). *The world book dictionary*.New York: McGraw-Hill.
- Bennis, W. (1984). *On Becoming a Leader*.Readind, MA.:Addison Wesley.
- Best, J. W. & Kahn, J. V.(1993). *Research in Education*. (7 th ed.) Boston, MA: AllynAnd Bacon.
- Bloom, B. S. (1977). *Taxonomy of education objectives*.New York: David Mckay.
- Campbell, Poaldf, et al. (1976).Introduction to educational Administration.Boston:Allyn and Bacon.
- Cronbach,L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing (5<sup>th</sup> ed.)*New York:Haper Collins Publishers.
- Conger. (1989). *The charismatic leader: behind the mystique of exceptional leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Drucker, P.F. (1954). *The practice of management*. New York:
- Eckhart, Edward Emil. (1978). *Selection criteria Practice and procedures of elementary and secondary school principals*. Chicago: Loyola university.
- Edmonson, James Bartlett & Francis L. Bacon. (1953). *The Administration of the Modern Secondary School*. 4th ed. New York: Macmillan.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Flores, Thomas N. (1960). *Fundamental in test and Measurement*. Manila: Abive Publishing House.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Gorton, R.D. (1983). *School administration and supervision*. Dubuque: Wm, Brown.
- Haiman, Theo, William G. Scott, & Patrick f. Connor. (1985). *Management* (4 ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: McGraw-Hill.
- Harper & Row. (1973). *Management: Task, responsibility and practice*. New York.
- Hersey, P., Blanchard, K H., & Johnson, D, E. (1979). *The management of organizational behavior* (8<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hoy, W. K & Miskel, C.G. (1996). *Educational Administration: Theory, Research, And Practice*. (5<sup>th</sup> ed). New York: McGraw Hill.
- Katz, R. L. (January-February, 1995). *Skills of an effective administrator*. Harvard Business Review. 33-42.
- Kenneth, L.G. & Jane, L. (2000). *Management and information systems organization And technology in the networked enterprise* (6<sup>n</sup> ed.). New York: Prentice-Hall.
- Krejcie, Robert V. & Morgan, Daryle W. (1970). *Determining Size for Research Activities, Education and Psychological Measurement*, 30(3), 608.
- Magnuson, W.G. (1971, November). *The Characteristics of Successful School Business Managers*. Dissertation Abstracts International. 32 (5): 78-91.
- Morphet, E. L. *Educational Organization and Administration Concept Practices and Issue*. New Jersey: Prentice-Hall, 1967.
- Musaazi, J.C.S. (1982). *Theory and Practice of Educational Administration*. London: Macmillan.
- Pellegriono, J.W. and G.W. Varnhagan, Abilities and Aptitudes, in *The international Encyclopedia of Education: Research and Studies*. V.1.P.1. Oxford: Pergamon Press, 1985.
- Simon, H.A. (1976). *Administrative behavior*. New York: Macmillan.
- Simon, H.A. (1996). *Public Administration*. New York: Alfred A. Knopf.
- Stephen A. Cover. (1991). *Principle-Centered Leadership*.
- Stogdill, M. Ralph. 1974. *Handbook of Leadership*. New York: The Free Press A. Divison of Macmillan Publishing.
- Stogdill, Ralph M. (1984). *Handbook of Leadership*. New York : The Free Press.
- Thomas N. Flores. (1960). *Fundamental in test and Measurement*. Manila: Abive Publishing House.

Tony Bush. (2006). *Theories of Educational Management Version 1*.:Sep 15, 2006Retrieved September 26, 2008, <http://www.cnx.org/content/ml386711/latest/>

Trewatha.(1983). *Management/by R. L. Trewatha and M. G.New port Plan*.Ten: Business.

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒินครินทร์

สำนักวิทยบริการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก

### ภาคผนวก

- สำเนาหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- สำเนาหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ภาคผนวกค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักวิทยบริการฯ  
ภาคผนวก  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีนครินทร์

ด้านกิจการ  
ภาคผนวก  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร



(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญกร เอี่ยมพญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำาโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนุชรีร์ แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา” ซึ่งขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึง ขอบความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผอ.อารีย์ บุญสร้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอขอยืมวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนุชรี แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา” ซึ่งขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนักศึกษา ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน คุณบุญเรือน วงศ์ประเทศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำาโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนุชรีร์ แสงศรีนัักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา” ซึ่งขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษในครั้งนี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พิจารณาแล้เห็นว่าคุณเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนักศึกษในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.อังคณา กุลนภาค

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำาโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนุชรีร์ แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา” ซึ่งขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผอ.สภการันต์ แสงวงศ์ทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนุชรีร์ แสงศรีร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๙๗

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราด้วย นางสาวนุชรี แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่าน  
เป็นหน่วยงานที่ควรศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย  
ของนักศึกษาในครั้งนี้จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๙๗

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลดงน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราด้วย นางสาวนุชรี แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่าน  
เป็นหน่วยงานที่ควรศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย  
ของนักศึกษาในครั้งนี้จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๙๗

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม“คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราด้วย นางสาวนุชรีร์ แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่าน  
เป็นหน่วยงานที่ควรศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย  
ของนักศึกษาในครั้งนี้จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐



(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๙๗

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม“คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราด้วย นางสาวนุชรีร์ แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่าน  
เป็นหน่วยงานที่ควรศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย  
ของนักศึกษาในครั้งนี้จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว๒๙๗

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม“คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราด้วย นางสาวนุชรีย์ แสงศรี นักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่าน  
เป็นหน่วยงานที่ควรศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย  
ของนักศึกษาในครั้งนี้จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๓๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ด้วย นางสาวนุชรีร์ แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ได้รับอนุมัติ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้เก็บ ข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๓๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเสม็ดใต้

ด้วย นางสาวนุชรี แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๓๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา

ด้วย นางสาวนุชรีร์ แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๓๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว

ด้วย นางสาวนุชรี แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๓๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบางขนาก

ด้วย นางสาวนุชรีร์ แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๓๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองจอก

ด้วย นางสาวนุชรีย์ แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐



(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๓๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเทพราช

ด้วย นางสาวนุชรี แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๓๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแปลงยาว

ด้วย นางสาวนุชรี แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๓๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า

ด้วย นางสาวนุชรี แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๓๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดงน้อย

ด้วย นางสาวนุชรี แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๓๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๕๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบลทุ่งพระยา

ด้วย นางสาวนุชรี แสงศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

สำนักงานวิทยบริการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์นครินทร์

ภาคผนวก ข  
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

เกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

สูตร  $IOC = \sum R/N$

เมื่อ  $\sum$   $\frac{R}{N}$  แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ  
 แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสิน

ค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อความนั้นใช้ได้

ค่า IOC ที่คำนวณได้ต่ำกว่า 0.5 ข้อความนั้นถูกตัดออกไป หรือต้องนำไปปรับปรุง  
 แก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น

สำนักวิทยบริการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ตาราง 20 แสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
ด้านคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อ ที่	ข้อคำถาม ด้านคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
	<b>1)ด้านความเป็นผู้นำ</b>								
1	ผู้บริหารสามารถการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความฉับไวในการตัดสินใจและ แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็น ของตนเองต่อหน้าผู้อื่น	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เสมอภาค	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารรู้จักชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม กับโอกาส	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความเสียสละ อุทิศตนในการทำงานใน ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดง ความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำพา องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
	<b>2)ด้านบุคลิกภาพ</b>								
11	ผู้บริหารสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีกิริยา มารยาทดีเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารแต่งกายสะอาด เรียบร้อย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารพูดจาสุภาพ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองให้ มั่นคงเป็นปกติได้	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
16	ผู้บริหารนำเคารพนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้



ข้อ ที่	ข้อคำถาม ด้านคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
	<b>2) ด้านบุคลิกภาพ</b>								
17	ผู้บริหารรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	1	1	1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	<b>3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม</b>								
20	ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีความรัก ความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความเอื้ออาทร มีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารรู้จักการให้อภัย ไม่มีจิตใจพยาบาท	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีความสุขุมเยือกเย็น มีสติในการคิดตัดสินใจและแก้ปัญหา	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่ไขปัญหาให้กับผู้ร่วมงานได้ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	<b>4) ด้านการติดต่อสื่อสาร</b>								
29	ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดความคิดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารมีการพูดหรือสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริงกับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อคำถาม ด้านคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
33	4) ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น จากผู้ใต้บังคับบัญชา	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสามารถพูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ เข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อประสานงาน กับกับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	5) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารรู้จักผสมผสานแนวคิดเดิมกับความรู้ใหม่ มาใช้ในการพัฒนางาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารมีการคิดหาสิ่งใหม่ ๆ ในการกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข	1	1	0	1	1	5	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารมีความสนใจชวนช่วยในการหาความรู้ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารมีแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานใน องค์กรให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	ผู้บริหาร มีความสามารถในการคิดหลายแง่หลาย มุม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 21 แสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
ด้านการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อ ที่	ข้อความ การดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
1	1)ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับไว้ เพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	มีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	มีการกำหนดโครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมทั้ง บุคลากรที่รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	มีระเบียบแบบแผนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	มีรายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	มีการจัดเวทีประชาคมสำรวจความต้องการของ ประชาชนในท้องถิ่นในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	มีการประเมินและแจ้งผลการดำเนินงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กทราบ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
8	2)ด้านบุคลากร บุคลากรมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่เหมาะสมกับ งานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	บุคลากรมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาให้กับ เด็กปฐมวัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนพัฒนา หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ การดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
13	<b>2)ด้านบุคลากร</b> บุคลากรมีความสามารถในการประสานความร่วมมือกับชุมชนระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	มีการประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
15	บุคลากรจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	เจ้าหน้าที่ธุรการ/การเงิน/พัสดุ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
18	ผู้ประกอบอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่งกายสะอาด มีสุขภาพดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้ประกอบอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบอาหารถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการสำหรับเด็ก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้ประกอบอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบอาหารตามหลักโภชนาการสำหรับเด็ก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเจ้าหน้าที่ดูแลซ่อมบำรุงรักษาอาคารสถานที่รวมถึงทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานดีและปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	<b>3)ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย</b>								
22	สถานที่ตั้งอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสม มีรั้วรอบอาคาร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	อาคาร สถานที่ และพื้นที่ใช้สอยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาตรฐานตามที่กำหนด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ภายในอาคาร มีแสงสว่างการถ่ายเทอากาศ และมีพื้นที่ใช้สอยอย่างเพียงพอ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
25	สิ่งแวดล้อมภายนอกอาคารปลอดภัยมีพื้นที่เล่นกลางแจ้งเพียงพอกับจำนวนเด็ก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ การดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
26	<b>3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัย</b> ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการ รักษาความปลอดภัยในบริเวณอาคารอย่างเพียงพอ และได้มาตรฐานพร้อมใช้งาน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
27	มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และมีการฝึกซ้อมการป้องกันอย่างสม่ำเสมอไม่น้อย กว่าปีละ 1 ครั้ง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการปฐมพยาบาลการ ป้องกันอุบัติเหตุความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
29	มีการ จัดที่พักเด็กป่วยแยกเป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์ เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ดูแลรักษาความ ปลอดภัยของทรัพย์สิน บุคลากร และเด็กในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	<b>4) ด้านวิชาการ</b> มีการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กได้ เหมาะสมตามวัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยผ่าน กระบวนการเล่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ไปพร้อมกับ พัฒนาการเด็กปฐมวัยได้ครบ 4 ด้าน คือ ด้าน ร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้าน สติปัญญา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	มีการจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงคุณลักษณะตามวัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กสามารถช่วยเหลือ ตนเองได้ในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรู้จักการอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	<b>5) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน</b> มีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการ ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นระยะๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ การดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
38	5) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบประโยชน์และ ความจำเป็นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ที่มีอยู่ภายในชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมประสานสัมพันธ์กับ ชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก โดยการร่วมระดมความคิด ร่วม วางแผน ร่วมปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
43	ทุกภาคส่วน มีโอกาส การติดตาม ตรวจสอบเพื่อ ประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการนำมาแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการ ดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยใน ระดับต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนา ศูนย์ฯให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46	มีการสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านการ พัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
47	มีการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการ วางแผน มีการปฏิบัติตามแผน และมีการ ประเมินผลการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
48	มีการนำผลการดำเนินงานมาประเมินเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่องคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

.....

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้สำหรับครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ  
**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)  
**ตอนที่ 2** แบบสอบถามด้านคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 42 ข้อ  
**ตอนที่ 3** แบบสอบถามด้านการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 48 ข้อ
3. ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะนำไปสรุปผลการศึกษาค้นคว้าในลักษณะภาพรวม ไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายแก่ท่านหรือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ประการใดดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบทุกข้อ  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ด้วยดี และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนุชรี แสงศรี

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส.ปริญญาตรีปริญญาโท

4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

 ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างทั่วไป) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างตามภารกิจ) ครูผู้ดูแลเด็ก(ข้าราชการ)**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่เห็นว่าตรงกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของท่าน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มากที่สุด โดยทำการเลือกเพียง 1 ข้อที่ตรงกับความคิดท่านที่สุด ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

**เกณฑ์การพิจารณา**

5 หมายถึง เห็นด้วยกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน้อยที่สุด



คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านความเป็นผู้นำ</b>						
1	ผู้บริหารสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ					
2	ผู้บริหารมีความฉับไวในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
3	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
4	ผู้บริหารมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อหน้าผู้อื่น					
5	ผู้บริหารมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค					
6	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์อย่างเหมาะสม					
7	ผู้บริหารรู้จักดีชมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมกับโอกาส					
8	ผู้บริหารมีความเสียสละ อุทิศตนในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ					
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคล					
10	ผู้บริหารมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้					
<b>2. ด้านบุคลิกภาพ</b>						
11	ผู้บริหารสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสม					
12	ผู้บริหารมีกิริยามารยาทที่เหมาะสม					
13	ผู้บริหารแต่งกายสะอาด เรียบร้อย					
14	ผู้บริหารพูดจาสุภาพ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน					
15	ผู้บริหารมี สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองให้มั่นคงเป็นปกติได้					
16	ผู้บริหารนำความพินัย และเป็นตัวอย่างที่ดี					
17	ผู้บริหารรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
18	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
19	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้					
<b>3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม</b>						
20	ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี					
21	ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
22	ผู้บริหารมีความรัก ความหวังดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
23	ผู้บริหารมีความเอื้ออาทร มีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
24	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง					

คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม</b>						
25	ผู้บริหารรู้จักการให้อภัย ไม่มีจิตใจพยาบาท					
26	ผู้บริหารมีความสุขุมเยือกเย็น มีสติในการคิดตัดสินใจ และแก้ปัญหา					
27	ผู้บริหารสามารถเป็นที่ปรึกษาแก้ไขปัญหให้กับผู้ร่วมงานได้ดี					
28	ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
<b>4. ด้านการติดต่อสื่อสาร</b>						
29	ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดความคิดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรให้ผู้บังคับบัญชาได้เข้าใจ					
30	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้สื่อ เทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงาน					
31	ผู้บริหารมีการพูดหรือสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน					
32	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริงกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
33	ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
34	ผู้บริหารสามารถพูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
<b>5. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</b>						
36	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน					
37	ผู้บริหารรู้จักผสมผสานแนวคิดเดิมกับความรู้ใหม่มาใช้ในการพัฒนางาน					
38	ผู้บริหารมีการคิดหาสิ่งใหม่ในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข					
39	ผู้บริหารมีความสนใจชวนช่วยในการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
40	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
41	ผู้บริหารมีแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ					
42	ผู้บริหาร มีความสามารถในการคิดหลายแง่หลายมุม					

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่เห็นว่าตรงกับ การดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของท่าน ที่ ท่านปฏิบัติงานอยู่น้อยเพียงใด โดยทำการเลือกเพียง 1 ข้อที่ตรงกับ ความคิดท่านที่สุด ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

**เกณฑ์การพิจารณา**

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน้อยที่สุด

การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>						
43	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับไว้เพื่อเป็น แนวในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
44	มีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
45	มีการกำหนดโครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมทั้งบุคลากร ที่รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน					
46	มีระเบียบแบบแผนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ชัดเจน					
47	มีรายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่นทราบอย่างสม่ำเสมอ					
48	มีการจัดเวทีประชาคมสำรวจความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก					
49	มีการประเมินและแจ้งผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทราบ					
<b>2. ด้านบุคลากร</b>						
50	บุคลากรมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่เหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ					
51	บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ในการปฏิบัติงาน					
52	บุคลากรมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย					
53	บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ					
54	บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย					

การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>2. ด้านบุคลากร</b>						
55	บุคลากรมีความสามารถในการประสานความร่วมมือกับชุมชน  ระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก					
56	มีการประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย					
57	บุคลากรจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน					
58	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับ  ครูผู้ดูแลเด็ก					
58	เจ้าหน้าที่ธุรการ/การเงิน/พัสดุ รับผิดชอบงานที่ได้รับ  มอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
60	ผู้ประกอบการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่งกายสะอาด  มีสุขภาพดี					
61	ผู้ประกอบการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบอาหาร  ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการสำหรับเด็ก					
62	ผู้ประกอบการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบอาหารตามหลัก  โภชนาการสำหรับเด็ก					
63	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเจ้าหน้าที่ดูแลซ่อมบำรุง รักษาอาคาร  สถานที่รวมถึงทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และ ปลอดภัย					
<b>3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย</b>						
64	สถานที่ตั้งอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งอยู่ในพื้นที่  เหมาะสม มีรั้วรอบอาคาร					
65	อาคาร สถานที่ และพื้นที่ใช้สอยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้  มาตรฐานตามที่กำหนด					
66	ภายในอาคาร มีแสงสว่างการถ่ายเทอากาศ และมีพื้นที่ใช้สอย  อย่างเพียงพอ					
67	สิ่งแวดล้อมภายนอกอาคารปลอดภัยมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง  เพียงพอกับจำนวนเด็ก					
68	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความ  ปลอดภัยในบริเวณอาคารอย่างเพียงพอและได้มาตรฐาน  พร้อมใช้งาน					
69	มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับสถานการณ์ฉุกเฉินและมีการ  ฝึกซ้อมการป้องกันอย่างสม่ำเสมอไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง					
70	มีการ ฝึกรอบมบุคลากรด้านการปฐมพยาบาลการป้องกัน  อุบัติภัยความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก					

การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย</b>						
71	มีการ จัดที่พักเด็กป่วยแยกเป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์ เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ					
72	มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ดูแลรักษาความปลอดภัยของ ทรัพย์สิน บุคลากร และเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มที่					
<b>4. ด้านวิชาการ</b>						
73	มีการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กได้เหมาะสม ตามวัย					
74	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเล่น					
75	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ไปพร้อมกับพัฒนาการเด็ก ปฐมวัยได้ครบ 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้าน สังคม และด้านสติปัญญา					
76	มีการจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงคุณลักษณะตามวัย					
77	มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กสามารถช่วยเหลือตนเองได้ใน การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน					
78	มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรู้จักการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข					
<b>5. ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน</b>						
79	มีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กเป็นระยะๆ					
80	มีการ ประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบประโยชน์และความจำเป็น ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
81	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและ แหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ที่มีอยู่ภายในชุมชน					
82	เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
83	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมประสานสัมพันธ์กับชุมชน					
84	ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการระดมระดมความคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ					
85	ทุกภาคส่วนมีโอกาสการติดตาม ตรวจสอบเพื่อ ประเมินผลการ ดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการนำมาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น					

การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย</b>						
86	มีการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับต่างๆ					
87	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์ฯให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก					
88	มีการสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง					
89	มีการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการวางแผน มีการปฏิบัติตามแผน และมีการประเมินผลการดำเนินงาน					
90	มีการนำผลการดำเนินงานมาประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

\*\*\*\*\*

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาวนุชรีย์ แสงศรี
วันเดือนปีเกิด	28 ตุลาคม 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดฉะเชิงเทรา
ที่อยู่	8 หมู่ 5 ตำบล บางเตย อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 2 4000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.1)
สถานที่ทำงาน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกวดบางปลานัก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ตำบลบางเตย อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2546
	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยม มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2548

ดำเนินการโดย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์