

คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

THE CHARACTERISTICS OF ADMINISTRATORS OF CHILD
DEVELOPMENT CENTERS UNDER THE SUBDISTRICT
ADMINISTRATION ORGANIZATION
IN NAKHON NAYOK PROVINCE

วรัญญา หามา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

วรัญญา หามา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก The Characteristics of Administrators of Child Development Centers under the Subdistrict Administration Organization in Nakhon Nayok Province
ชื่อ - นามสกุล	นางสาววรัญญา หามา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา นิยมภา, ค.ด.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่..29.. เดือน..กุมภาพันธ์.. พ.ศ.2563..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก
ชื่อ - นามสกุล	นางสาววรัญญา หามา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก และ 2) ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วน
ตำบล จังหวัดนครนายก ปีการศึกษา 2562 จำนวน 196 คน ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ
วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วน
ตำบล จังหวัดนครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย (2.1) ความสามารถทางสติปัญญา
ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและการวางแผนงาน มีความรู้
ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล (2.2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร
สถานศึกษาสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้
เกิดประโยชน์สูงสุด (2.3) ความสามารถในการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ใช้ความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม (2.4)
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเท่าเทียมกัน ใช้หลักเหตุผลในการ
บริหารงาน รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี (2.5) ความสามารถในการตัดสินใจ
ผู้บริหารสถานศึกษานำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา (2.6)
ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพ นอบ
น้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ รู้จักถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ และ (2.7) ความสามารถในการ

เสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง

คำสำคัญ: คุณลักษณะ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครนายก

Thesis Title	The Characteristics of Administrators of Child Development Centers under The Subdistrict Administration Organization in Nakhon Nayok Province
Name – Surname	Miss Waranya Hama
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2019

ABSTRACT

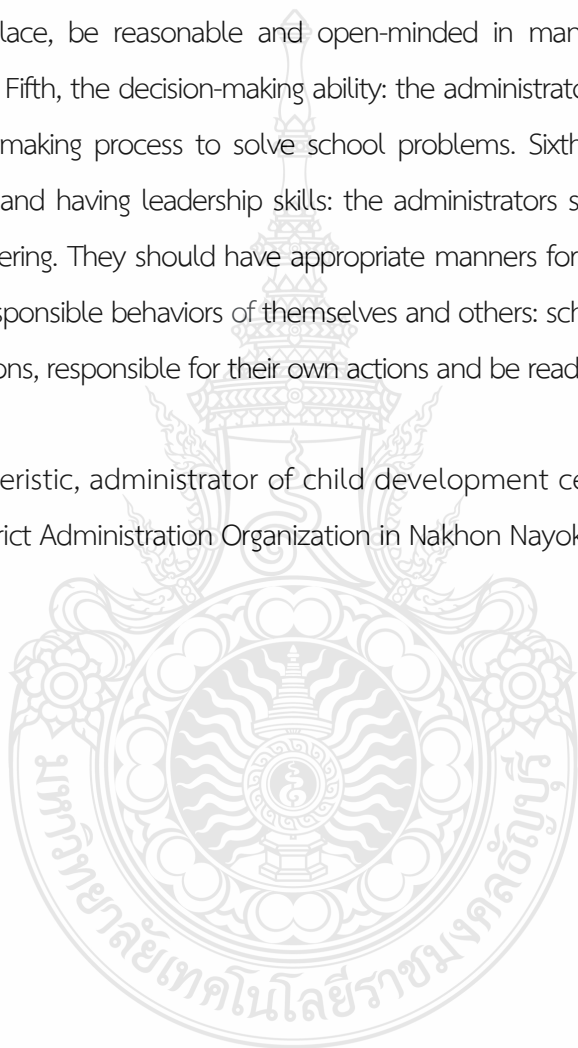
This research aimed to study: 1) the characteristics of administrators of the child development centers under the Subdistrict Administration Organization in Nakhon Nayok province, and 2) the guidelines for developing the characteristics of administrators of the child development centers under the Subdistrict Administration Organization in Nakhon Nayok province.

The population consisted of 196 teachers of the child development centers under the Subdistrict Administration Organization in Nakhon Nayok province in the academic year 2019. In addition, the key informants included eight school administrators. The research instruments used for collecting data were questionnaires and interviews. The data were analyzed using percentage, frequency, mean, standard deviation, and content analysis.

The study results revealed that 1) the characteristics of administrators of the child development centers under the Subdistrict Administration Organization in Nakhon Nayok province, as a whole, was at a high level. 2) The guidelines for developing the characteristics of administrators of the child development centers under the Subdistrict Administration Organization in Nakhon Nayok province included seven dimensions. First, the

intellectual ability: the administrators should have creative skills in policymaking and planning, with the knowledge and the competency for analyzing data. Second, the ability to work efficiently: the administrators should be able to appropriately implement theory into practice for each situation in order to maximize the benefits. Third, the ability to motivate others: the administrators should create staffs' motivation and encourage them to use their knowledge and competencies at work. Fourth, the ability to work with others: the administrators should provide equity in the workplace, be reasonable and open-minded in management, and give staffs valuable suggestions. Fifth, the decision-making ability: the administrators should implement the appropriate decision-making process to solve school problems. Sixth, the ability in creating a pleasant personality and having leadership skills: the administrators should be polite, humble, and not be overpowering. They should have appropriate manners for the occasions. Finally, an ability to reinforce responsible behaviors of themselves and others: school administrators should respect others' opinions, responsible for their own actions and be ready to revise.

Keywords: characteristic, administrator of child development center,
Subdistrict Administration Organization in Nakhon Nayok province



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมมาภา ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ดร.วิษณุ เปรี้ยวนัม และ ผู้อำนวยการโรงเรียน นายบัณฑิต จันทบาล ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารและครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลผู้วิจัยในการนำข้อมูลมาอ้างอิง ประยุกต์ใช้กับงาน และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัย ประสบผลสำเร็จ

วรัญญา หามา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(6)
สารบัญ.....	(7)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	21
2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	26
2.3 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนทนารูปแบบกลุ่ม.....	42
2.4 บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก..	46
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	82
ตอนที่ 1 การศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก.....	82
ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก.....	87

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	105
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	105
5.2 อภิปรายผล.....	108
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	115
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	127
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	128
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย.....	133
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....	134
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	135
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	149
ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	160
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....	162
ประวัติผู้เขียน.....	164

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	38
ตารางที่ 2.2 ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก.....	48
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม.....	82
ตารางที่ 3.2 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์.....	87
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	91
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	92
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถทางสติปัญญา.....	93
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ.....	94
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการจูงใจ.....	96
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	97
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการตัดสินใจ.....	98
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ.....	100
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี.....	101

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 19
--------------------------------------	------------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม การเมือง การจัดการศึกษาให้เป็นโลกแห่งการศึกษาไร้พรมแดน มีการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง การแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและหลากหลายอยู่ตลอดเวลา ส่งผลกระทบต่อทุกวิชาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษาที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนพัฒนาชาติ จากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ก่อให้เกิดกระแสการตื่นตัวของครู อาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้มีการปรับเปลี่ยนไปสู่การจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรมอย่างมีคุณภาพเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของคนไทยที่พึงปรารถนา การบริหารงานตามกรอบภารกิจของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและความคาดหวังของสังคม (ธีระ รุญเจริญ, 2553, น.10) ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักว่า การศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมสร้างอย่างสรรค์ จรรโลงสังคมให้น่าอยู่พร้อมกับการรู้จักปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การจัดการศึกษาหรือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยมุ่งความเป็นเลิศทางด้านคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรมให้เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัย

คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เพราะผู้บริหารเปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี สามารถก้าวเข้าสู่โลกในสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีคุณภาพ และมีความสุข

การบริหารสถานศึกษา คือ งานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งจำแนกเป็นหมวดหมู่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะงาน ตามโครงสร้างของการจัดองค์กร ตามระบบการศึกษาและตามแนวคิดของนักบริหารการศึกษาแต่ละคน บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญต้องใช้ความเป็นหัวหน้าในการใช้อำนาจและตำแหน่งที่มีในการบริหารจัดการให้การศึกษาศึกษาของสถานศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมีความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารเปรียบเสมือนจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิบัติรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบทหลากหลายส่วนนั้นน่าจะเปรียบได้กับผู้บริหารมืออาชีพ เปรียบประดุจหัวจักรสำคัญของขบวนรถไฟยุคปฏิรูปการศึกษาที่จะทำหน้าที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนขบวนรถไฟไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ได้ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในเขตพื้นที่การศึกษา (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2553, น.27-28) ภายใต้ระบบการบริหารสถานศึกษาที่มีทรัพยากรจำกัดผู้บริหาร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย

คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามต้องการและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีคุณลักษณะทางด้านความสามารถทางสติปัญญา เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น จนได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคมให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเป็นผู้นำ นอกจากนี้การปฏิบัติตนของผู้บริหารยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งขวัญและกำลังใจของครู จึงจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่กว้างไกล หากผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานในองค์กร ตลอดจนชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะมีความสามารถที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักทฤษฎีการบริหารแล้ว จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานโดยได้ทั้งงานได้ทั้งใจอีกด้วย นับว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในฐานะเป็นผู้ควบคุมและริเริ่มกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายต่างๆ ที่วางไว้

การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ การจัดสถานที่ใช้อบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยหรือเด็กก่อนวัยเรียน อายุประมาณ 2 - 6 ขวบ โดยที่มาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอดีต คือ เนื่องจากพ่อแม่ไม่มีเวลาดูแลลูกด้วยตนเองเพราะต้องออกไปทำงานนอกบ้าน จึงรวมตัวกันหาสถานที่หาผู้ดูแลเด็กภายใน

หมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยสำนักบริหาร การศึกษาท้องถิ่น มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ตลอดจนกำกับดูแลการจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาคณะให้ทุกคนดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สำหรับการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์และ ผลผลิตตามที่ต้องการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความดูแล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 39 ศูนย์ เป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 18 และมาตรา 4 มีมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพได้มาตรฐานและ มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553, น.8)

สำหรับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในปัจจุบัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการ ดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี คุณลักษณะเหมาะสม ซึ่งคุณลักษณะที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย คุณลักษณะทางวิชาชีพ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การบริหาร และการจัดการ ศึกษาที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะและมีพฤติกรรมที่ดี ถูกต้อง และ เหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานในทุกด้านของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารแทบทั้งสิ้น ทั้งการ วินิจฉัย สั่งการ ตลอดจนอำนาจการตัดสินใจต่างๆ ล้วนแล้วที่จะส่งผลกระทบต่องานให้ออกมาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ใช้ความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากจะ ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นจุดเชื่อมโยงของนโยบายกับ การปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ดี เพื่อการบรรลุผลสำเร็จตามที่สถานศึกษาได้วางไว้ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทาง การศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ว่าผู้บริหารมีคุณลักษณะอยู่ในระดับใด และแนวทางการ พัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ควรเป็นอย่างไร ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและ ปรับปรุงคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ให้เป็นแนวทางในการเป็นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ดังนี้ บาร์นาร์ด (Barnard, 2009); บาส และ สต็อกดิลล์ (Bass & Stogdill, 1990); ดิสเลอร์ (Dessler, 1998); กิเซลล์ (Ghiselli, 1971); ฮาร์ท และ ควินน์ (Hart & Quinn, 1993); ฮอย และ มิสเกล (Hoy And Miskel, 2001); สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974) และ ยูคัล (Yukl, 1998) และการสนทนาในรูปแบบกลุ่ม (focus group)

ซึ่งมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ตรงกัน ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1) ความสามารถทางสติปัญญา
- 2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ความสามารถในการจูงใจ
- 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 5) ความสามารถในการตัดสินใจ
- 6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ
- 7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครู หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ปีการศึกษา 2562 มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด 39 แห่ง จำนวน 196 คน

2) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลจำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ซึ่งได้รับการประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ระดับดี อ่างเอกละ 2 คน ใน 4 อำเภอ จำนวน 8 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา และการสนทนาในรูปแบบกลุ่ม (Focus Group) ซึ่งมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ตรงกัน ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1) ความสามารถทางสติปัญญา
- 2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ความสามารถในการจูงใจ
- 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.5.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมในเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ว่าเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรมสูง เป็นคนที่มีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงสงบสุขในสังคมและได้มาตรฐานสากลต่อไป ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

1) ความสามารถทางสติปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นนักบริหารมืออาชีพ สามารถใช้ความรู้ในการบริหารสถานศึกษาได้ทุกลักษณะงาน มีความรู้ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและแผนงาน มีไหวพริบและปฏิภาณดี มีความสามารถในการบูรณาการสิ่งต่างๆ เพื่อนำไปใช้กับการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพทันยุคทันเหตุการณ์ เปิดใจรับประสบการณ์และเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆ สามารถพัฒนาตนเองและให้

ความรู้ การฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารจัดการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้วยการใช้ทักษะหลายด้าน เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของครู สามารถมอบหมายงานโดยพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของครูได้เป็นอย่างดี เผชิญกับปัญหาได้ทุกสถานการณ์และพร้อมตัดสินใจแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างรวดเร็ว สามารถนำวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้และกำหนดเป็นนโยบายระยะยาวได้

2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และวุฒิการศึกษาเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใฝ่รู้ ใฝ่ใจในการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง ความเป็นประชาธิปไตย เป็นนักวางแผน แก้ไขและพัฒนา สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินอื่นๆ ใช้ทรัพยากรได้อย่างดีที่สุดและประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ปรับปรุงสถานศึกษา ระบบ ระเบียบ และกฎหมายให้สอดคล้องกับแผนงานและกลยุทธ์ที่วางไว้ บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาอยู่โรงเรียนเป็นหลัก มีเทคนิคในการสื่อสาร/การมอบหมายงาน จัดระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการตรวจสอบ ประเมินผล โดยการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3) ความสามารถในการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การบริหารสถานศึกษา และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการกระตุ้น หรือผลักดันให้ครูปฏิบัติภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ พยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามนโยบาย และหลักการ มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของครู มีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนา ให้เกียรติยกย่อง มีสัมพันธ์ภาพที่ดี เสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การชมเชย/ให้รางวัล และสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ งบประมาณและอื่นๆ ที่จำเป็นให้กับครูเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เข้าใจและแสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีน้ำใจและช่วยเหลือผู้อื่น เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและครูในสถานศึกษา ใฝ่ใจในเรื่องหน้าที่การทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้สร้างความสามัคคีให้เกิดในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน และยกย่องให้เกียรติ มุ่งให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือประสานงานกันในการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

5) ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน นำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีทักษะและมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถกำหนดยุทธวิธีการตัดสินใจตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์ ใช้สติปัญญาหลักวิชา มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาช่วยการตัดสินใจ ตระหนักถึงปัญหาจนนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ด้วยความละเอียด รอบคอบ แสดงให้เห็นถึงข้อดี-ข้อเสียของแต่ละทางเลือกให้ปรากฏโดยเด่นชัด แล้วจึงตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว มีการประเมินทางเลือกด้วยวิธีที่หลากหลายสามารถเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่เกิดข้อผิดพลาด แก้ไขปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับเวลา โอกาส ศักยภาพ และความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถพิจารณา ตรวจสอบ ประเมินผลเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา โดยพยายามพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในแต่ละวิธี มีการใช้แนวทางในการแก้ปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีการวิเคราะห์ผลติดตามผลที่ได้รับจากการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในสถานศึกษา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานก่อนตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ

6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ แนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกลทันสมัยและเป็นไปได้ มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีของครูในสถานศึกษา มีระเบียบวินัย แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกที่ดี สง่างาม น่านับถือ สามารถวางแผนในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติยกย่องและให้ความสำคัญกับผู้อื่น มีความสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ โอ้อวดโอ้อารี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เสียสละเพื่อส่วนรวมและให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน มอบหมายงานโดยยึดถือความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีความตรงต่อเวลาปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี สามารถสื่อสารและใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เสียสละ และหนักแน่นต่อการแก้ไขปัญหาของส่วนรวม มีวุฒิภาวะควบคุมอารมณ์ได้ดี สามารถให้คำปรึกษา แนะนำในด้านต่างๆ แก่ครูในสถานศึกษา มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากร การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในวิชาชีพของการบริหารและมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ไม่ทำความเสื่อมเสียสามารถกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ตรงตามความสามารถ มีการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละกลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ไม่ละทิ้งงานแม้จะมีอุปสรรคมาเกี่ยวข้อง แสดงความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ยินดียอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งข้อดีและข้อเสีย เมื่อทำงานผิดพลาดเต็มใจรับคำแนะนำ เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง เอาใจใส่ต่อปัญหาของครู นักเรียน ชุมชน และการให้บริการต่างๆ ของโรงเรียน มีความกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหา ตระหนักในสิทธิหน้าที่ รวมถึงความสำนึกของตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน สามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.2 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหาร กำกับ ควบคุมดูแล และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

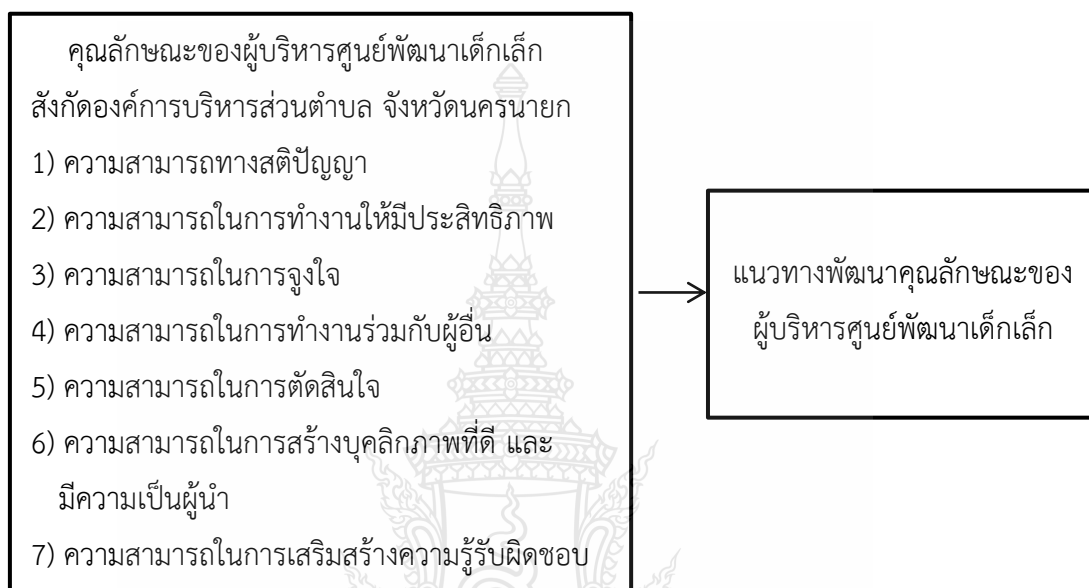
1.5.3 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่ผิชอบหรือได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดนครนายก ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนและนโยบายที่วางไว้

1.5.4 ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่ควบคุมดูแล และจัดการเรียนการสอนของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดนครนายก

1.5.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาเด็กอายุระหว่าง 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่างๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครนายก จำนวน 39 แห่ง

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้อง เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดการศึกษา ตามภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.7.1 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7.2 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียดที่เสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 หลักการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.3 ความหมายคุณลักษณะของผู้บริหาร
 - 2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.5 การสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนทนาในรูปแบบกลุ่ม (focus group)
- 2.4 บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก
 - 2.4.1 สภาพทั่วไป ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก
 - 2.4.2 นโยบายการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

เบนซ์ (Branch, 1967) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง เป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบกับการดำเนินการขององค์การธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เออร์เนสต์ เดล (Ernest Dale, 1973) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดการองค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ดรัคเกอร์ (Drucker, 1993) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่าย และตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

แฮร์โรลด์ คูนต์ (Harold Koontz, 1972) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, pp.437-438) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ อาทิ การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

ปีเตอร์สัน; โพลว์แมน และ ตริคเกตต์ (Peterson; Plowman and Trickett, 1962) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง เทคนิคการทำงาน คือ การตัดสินใจของกลุ่มโดยมีความมุ่งหมายและจุดประสงค์

จรูณี เก้าเอี้ยน (2557, น.2) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, น.3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

พิมพ์พร จารุจิตร (2559, น.103) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ หมายความว่า ผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศาสตร์เป็นองค์ความรู้ แนวคิด และศิลปะหรือกระบวนการทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์การ หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

ศิริ ถีอาสนา (2557, น.8) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง เป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การจัดคณะทำงาน (staffing) การอำนวยการ (directing) การประสานงาน (coordinating) การรายงาน (reporting) และการงบประมาณ (budgeting)

สาวิตรี ฤทธิกุล (2559, น.9) การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จึงพูดได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การบริหารไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยกระบวนการวางแผน สั่งการ ควบคุม ติดตาม และประเมินผล อย่างมีระเบียบแบบแผน โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ตลอดจนใช้เทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

แคมเบล (Campbell, 1971, p.22) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษา เพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง

กู๊ด (Good, 1983) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียน ทั้งการบริหารธุรกิจภายในโรงเรียนและการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, p.170) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมใจร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้ และพึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

เจสส์ (Jesse, 1999, p.138) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำเพื่อการอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับงานสอนนักเรียนที่เข้ามารับการศึกษาในสถาบันการศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2557, น.4) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายความว่า หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

วริศรา บุญธรรม (2560, น.9) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป อาศัยความร่วมมือกันของสมาชิกภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ศุภมาส วิสัชนาม (2560, น.8) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ

สุธีรา สู้ภัยพาล (2558, น.42) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามภาระหน้าที่และขอบข่ายที่ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนการจัดการองค์การ การควบคุม กำกับดูแลและสั่งการให้ดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรม และดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้มากที่สุด

สุภัค ยมพุก (2558, น.1478) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ภายในสถานศึกษา ที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

อัจฉรา จงดี (2560, น.8) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี

ของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้อง และเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้บริหาร ของสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อพัฒนา สถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.1.3 หลักการบริหารสถานศึกษา

ฟาโย (Fayo, 1916) เขียนบทความเกี่ยวกับเรื่องการจัดการ และจัดพิมพ์เป็นหนังสือ ชื่อ Administration Industrielle et Generale เป็นภาษาฝรั่งเศส โดยฟาโยเห็นว่า หลักในการ จัดการนั้นควรยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนไปตามตัวแปรต่างๆ เขาได้กำหนดหลักการสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ประการ คือ

1) การแบ่งงานกันทำ (division of work) เป็นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ เฉพาะด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

2) อำนาจสั่งการ (authority) เป็นอำนาจสั่งการซึ่งเป็นอำนาจอันชอบธรรมของ บรรดาผู้มีตำแหน่งเพื่อสามารถที่จะออกคำสั่งในการทำงานได้ โดยผู้ออกคำสั่งต้องมีความรู้รับผิดชอบ ต่อคำสั่งในการทำงานได้

3) ระเบียบวินัย (discipline) เป็นระเบียบวินัยที่คนในองค์กรต้องเคารพและยอมรับ เพื่อสร้างสภาพงานที่เป็นระเบียบและเรียบร้อย

4) หลักการสั่งการโดยคนๆ เดียว (unity of command) เป็นหลักการซึ่งคุ้นเคยใน ชื่อของหลัก “เอกภาพในการบังคับบัญชา” ลูกน้องจะต้องฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงรวมถึงการ รายงานผลการปฏิบัติงานก็ต้องรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

5) การมีทิศทาง (unity of direction) คือ การมีทิศทางหรือเป้าหมายเดียวกันโดยแต่ละ กลุ่มงานย่อย (กอง, แผนก, ฝ่าย) ในองค์กรที่มีกิจกรรมแยกย่อยออกมา

6) ประโยชน์ส่วนรวม (subordination of interests to the general interests) เป็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

7) หลักการตอบแทน (remuneration) เป็นหลักการตอบแทนการทำงาน ซึ่งถือเป็น แนวทางที่คนงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

8) หลักการรวมอำนาจ (centralization) เป็นหลักการรวมอำนาจ หมายถึง ระดับ มากน้อยที่ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งฟาโย (Fayol) เห็นว่า การใช้อำนาจ หน้าที่ในการตัดสินใจควรกระทำที่สายการบังคับบัญชาในระดับสูงที่สุดที่เป็นไปได้ในสถานการณ์นั้นๆ

9) การมีสายการบังคับบัญชา (scalar chain) เป็นการมีสายการบังคับบัญชาซึ่งเป็นเสมือนห่วงโซ่หรือเส้นทางของคำสั่งและติดต่อสื่อสารใดๆ ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในแต่ละสายงาน ภายใต้โครงสร้างของแต่ละองค์การ

10) การจัดระเบียบ (order) เป็นการจัดระเบียบหรือการจัดให้คน ตลอดจนวัตถุ สิ่งของได้อยู่ในที่ที่ควรอยู่ นั่นคือ ใช้คนให้เหมาะกับงาน จัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ และมีระเบียบเกี่ยวกับงานพัสดุ

11) ความเที่ยงธรรม (equity) เป็นความเที่ยงธรรมที่ ฟาโย (Fayol) กล่าวถึงหลักข้อนี้ว่า การบริหารควรมีทั้งความยุติธรรม (justice) และความโอบอ้อมอารี (kindliness)

12) หลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคลากร (stability of tenure of personal) เป็นหลักความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ งานของบุคลากรเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนบุคลากร พัฒนากับบริหาร

13) ความคิดริเริ่ม (initiative) เป็นความคิดริเริ่ม หมายถึง พลังที่จะคิดให้เกิดแผนงาน แล้วทำต่อไปจนสำเร็จ ซึ่งจะเกิดได้ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการจูงใจและความพึงพอใจในงาน

14) สามัคคีคือพลัง (esprit de corps) เป็นภาษิตที่ว่าสามัคคีคือพลัง หมายถึง การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม อันจะทำให้เกิดความกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ
เซง (Cheng, 2000, p.99) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

1) หลักดุลยภาพ (principle of equifinality) กล่าวคือ มีวิธีการหรือแนวทางมากมาย และหลากหลายที่จะนำมาใช้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดหมายทางการศึกษา การยืดหยุ่นเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็น สถานศึกษามีความชอบธรรมเต็มที่ในอันที่จะขับเคลื่อนพัฒนาและดำเนินงานด้วยยุทธศาสตร์ของตนเองในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยพวกเขาเองอย่างมีประสิทธิภาพ

2) หลักการกระจายอำนาจ (principle of decentralization) เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความยุ่งยากและเพิ่มปัญหามากขึ้น ดังนั้น การกระจายอำนาจให้สถานศึกษาจะทำให้สถานศึกษามีพลังอำนาจและรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) หลักระบบบริหารจัดการตนเอง (principle of self-Management system) ด้วยหลักดุลยภาพ และหลักการกระจายอำนาจ จึงจำเป็นที่สถานศึกษาจะใช้ระบบบริหารจัดการตนเองเป็นหลักในการดำเนินงานภายใต้นโยบายหลักและโครงสร้างขององค์การพัฒนาจุดประสงค์การสอน และยุทธศาสตร์การพัฒนา สร้างกำลังคนและทรัพยากร การแก้ปัญหา และทำให้จุดมุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จด้วยความสามารถของสถานศึกษาเอง

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1947, p.437) กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา มี 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

1) มีการแบ่งงานกันทำ (division of labor) โดยแบ่งภารกิจทั้งหมดเป็นงาน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะสูงไว้ให้ผู้อยู่ในตำแหน่งงานเหล่านั้นมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานเหล่านั้น

2) มีกฎระเบียบ (rules) การทำงานในแต่ละภาระงานตามระบบของกฎระเบียบที่เป็นนามธรรมอย่างตรงไปตรงมา การมีกฎระเบียบช่วยให้การทำงานตามหน้าที่ มีเอกลักษณ์เป็นแบบเดียวกัน

3) มีอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น (hierarchy of authority) จัดให้ทุกตำแหน่งเป็นไปตามหลักการลำดับชั้น หน่วยงานระดับล่างแต่ละแห่งอยู่ภายใต้การควบคุมของหน่วยงานที่อยู่สูงขึ้นไป และมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนจากบนสุดถึงล่างสุดขององค์การ

4) มีการไม่ถือตนเป็นเรื่องส่วนตัว (impersonality) การไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเจตคติที่ไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัว ช่วยเป็นหลักประกันว่าการตัดสินใจมีเหตุผล ไม่มีความลำเอียงหรือการเลือกที่รักมักที่ชัง

5) มีสมรรถนะ (competence) การบรรจุบุคลากรเข้าทำงานอาศัยคุณวุฒิและการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อาศัยการปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานที่ทำและยังเป็นการป้องกันการถูกไล่ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล นอกจากนี้ยังทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์การในระดับสูง

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา คือ แนวความคิด กระบวนการ ที่ผู้บริหารนำมาใช้เพื่อบริหารจัดการองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ประสบการณ์ มีคุณลักษณะและทักษะการบริหารที่ดี เพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

กอร์ดัน (Gorton, 1983, p.210) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแลและการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงาน ด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

สมิท (Smith, 1974, p.101) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553, น.5) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ ดูแล บุคลากรและการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

วรรณดี ชายสมุทร (2559, น.11) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษา มีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานขององค์การบริหารลุ่มเป้าหมายของสถานศึกษา ตามแผนและนโยบาย ที่วางไว้

วรรณช สุขแก่น (2557, น.10) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ต่อผู้อื่นมีคุณลักษณะเพิ่มขึ้นกว่าเดิม โดยได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการ ดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ศุภมาส วิสขนาม (2560, น.27) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ มุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่น ในการจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่สมบูรณ์

สุธีรา สู้ภัยพาล (2558, น.43) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานหน้าที่เกี่ยวกับการสนับสนุน การให้บริการการจัดการศึกษาทั้งนอกและใน สถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ ต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งรัฐและเอกชน ผู้บริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2557, น.16) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบกำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของการ จัดตั้ง รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลในความรู้รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลและพัฒนา เด็กอย่างเต็มกำลังและความสามารถ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบหรือได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบปฏิบัติงานหน้าที่เกี่ยวกับการสนับสนุน กำกับดูแล การดำเนินงานการให้บริการ การจัดการศึกษาทั้งนอกและในสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย และสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการ ศึกษาที่วางไว้

2.2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

กอร์ดตัน (Gorton, 1983, p.121) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 6 ประการ ดังนี้

1) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้จัดการ ได้แก่ การคาดหวังว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้จัดหา จัดทำเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่างๆ ประสานงานทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และมีใช้มนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา

3) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย บทบาทของครูใหญ่ในเรื่องระเบียบวินัย นับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียนในสายตาของผู้ปกครองและนักเรียน

4) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนได้ 2 ประการ คือ การสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และสภาพในโรงเรียนจะเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างมนุษย์

5) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนสมัยใหม่ต้องมีลักษณะเป็นผู้นำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของโรงเรียน เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด

6) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นคนกลางที่จะจัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่างๆ ผู้บริหารโรงเรียนต้องกล้าเผชิญปัญหาขัดแย้งต่างๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลาง รักษาความเที่ยงตรง

เฮอร์เซย์ และ บลานชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993, p.143) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

1) บทบาทด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทการเป็นหัวหน้าองค์กรและผู้นำของหมู่คณะ

2) บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์กร อันประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน และเป็นรูปธรรมมากที่สุด

3) บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้ง

มินท์ซเบิร์ก (Mintzberg, 1979 as cited in Gordon, 1993, pp.332-333) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้าหน่วยงาน (chief-executive officer: CEO) และสรุปเป็นบทบาทของการจัดการ (management role) ได้ 3 หมวด ดังนี้

- 1) บทบาทที่เกี่ยวกับเรื่องระหว่างบุคคล (interpersonal role) มี 3 บทบาท ได้แก่
 - (1.1) เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม (figurehead) โดยเป็นผู้แทนขององค์การ เช่น เป็นผู้ประกอบหน้าที่ในพิธีการต่างๆ เป็นผู้แทนเข้าประชุมในโอกาสต่างๆ
 - (1.2) เป็นผู้นำองค์การ (leader) เป็นผู้ทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม สร้างแรงจูงใจและพัฒนาบุคคล บทบาทนี้เน้นในด้านสร้างความรู้สึกร่วมกันทางสังคมและเน้นความรู้สึกของคนในองค์การ
 - (1.3) เป็นคนกลางในการติดต่อ (liaison) เป็นผู้ผลิตและรวบรวมข่าวสารข้อมูลขององค์การ เป็นส่วนหนึ่งของสมาคมหรือเป็นผู้จัดประชุมกับกลุ่มสมาชิกทั้งในและนอกองค์การ โดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง
 - 2) บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลข่าวสาร (information role) มี 3 บทบาท ได้แก่
 - (2.1) เป็นผู้เสาะหาข้อมูลจากสมาชิกทั้งในและนอกองค์การ เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
 - (2.2) เป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร (disseminator) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก เป็นผู้ประชุมคณะกรรมการหรือส่งความคิดเห็นให้แก่คณะหรือรายบุคคลเกี่ยวกับแผนงาน หรือโครงการในอนาคต
 - (2.3) เป็นโฆษก (spokesman) เป็นผู้ให้ข่าวสารแก่บุคคลนอกองค์การเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและนโยบาย บทบาทนี้จำเป็นต้องเตรียมจัดทำข้อมูล รายงาน ประกาศต่างๆ ขององค์การให้ที่ประชุมในชุมชนและที่ประชุมวิชาชีพได้รับทราบ
 - 3) บทบาทที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ (decision roles) มี 4 บทบาท ได้แก่
 - (3.1) เป็นผู้ออกแบบและริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ผู้นี้เทศงานทำหน้าที่ออกแบบงานใหม่ เสนอแนะวิธีการทำงาน และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
 - (3.2) เป็นผู้จัดการกับปัญหา (disturbance handler) เป็นผู้ที่มีบทบาทในการจัดการกับปัญหาและเป็นผู้รับผิดชอบอุปสรรค/ปัญหาในการปฏิบัติงาน
 - (3.3) เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (resource allocator) เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเวลา โดยกำหนดตารางเวลาและจัดทำโครงการเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม
 - (3.4) เป็นผู้เจรจาต่อรอง (negotiator) เป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมในการเจรจาต่อรองเรื่องการทำงานคำตอบแทน
- สมิท (Smith, 1974, p.89) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทหน้าที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1) เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารโรงเรียน ประสานงานให้การนิเทศและวางโครงการศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- 2) มีลักษณะความเป็นผู้นำทั้งทางด้านส่วนตัวและวิชาชีพ
- 3) มีความเป็นกันเองกับนักเรียนและเข้าใจปัญหาหาของนักเรียน
- 4) ฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย และใช้ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
- 5) วางตัวเป็นกลางต่อการสร้างความสัมพันธ์กับคนทั่วไป
- 6) มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับครูและช่วยเหลือครู

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553, น.26) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษา (หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐานตามเป้าหมายของ หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ดังนี้

1) ผู้บริหาร (หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพการบริหารการศึกษา

2) ผู้บริหาร (หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง และชุมชน

3) ผู้บริหาร (หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) มีวิสัยทัศน์ และภาวะเป็นผู้นำ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา จัดโครงสร้างสถานศึกษา และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีทักษะความคล่องตัวในการบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร จัดการกับปัญหาอุปสรรค จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากร สร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.3 ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหาร

จุง และ แมกกินสัน (Chung & Magginson, 1981, p.120) กล่าวว่า คุณลักษณะ ของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถทำให้การทำงานบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ฮอดเกตต์ส (Hodgetts, 1999, pp.256–258) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง ลักษณะพิเศษหลายประการที่ปรากฏในตัวบุคคล จะมีความสัมพันธ์ในการบริหาร จัดการให้มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จะมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความเป็น ผู้บริหารดังกล่าว มี 5 ประการ ดังนี้ 1) การมีสติปัญญาเหนือผู้อื่น 2) การมีความมั่นคงทางอารมณ์ 3) การรู้จักใช้แรงจูงใจ 4) การมีทักษะในการแก้ปัญหา และ 5) การมีทักษะในการบริหาร

เพลเลจรีโน และ วาร์นฮากาน (Pellegrino & Varnhagan, 2010, p.1) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล รวมทั้งเป็นศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานให้สำเร็จ

จรรยา เคาหา (2554, น.11) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ และสามารถปฏิบัติกรดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ

ลัดดาวัล พันตะคุ (2557, น.6) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา ศักยภาพภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นบุคคลที่มีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง เป็นคนที่มีความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงสงบสุขในสังคมและได้มาตรฐานสากลต่อไป

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมในการที่จะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard, 2009, p.295) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับผู้นำที่ดี ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1) ความมีชีวิตและทนทาน (vitality and undulation) ความมีชีวิตชีวา หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวที่จะรับสถานการณ์อยู่อย่างสม่ำเสมอ ปรับตัวได้ ร่าเริงแจ่มใส มีความทนทาน คือ ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพัก ทนต่อความยากลำบาก ได้หรือไม่ แสดงอาการท้อแท้ให้ผู้พบเห็น ความมีชีวิตชีวา ความคล่องตัว ว่องไว ร่าเริงแจ่มใส จะทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ถูกใจคน ความทนทานทำให้มีโอกาสหภาพระสบการณ์ได้มากขึ้นเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ไม่หยุดยั้ง ทำให้เป็นคนทันต่อโลก ทันต่อเหตุการณ์ และทำให้ได้รับความสำเร็จได้ง่าย และความร่วมมือของบุคลากรอื่นขึ้นอยู่กับความจริงของผู้นำในการทำงานเหมือนกัน

2) ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจได้เร็ว และเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น การรู้จักตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะตัดสินใจได้ดี การตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วทำให้การแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างทันท่วงที ความล่าช้าไม่ว่าในเชิงตอบรับทำให้เกิดความเสียหายต่องาน และทำให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาขุ่นใจ

3) ความสามารถในการจูงใจ (persuasiveness) ความสามารถในการจูงใจนี้ ถ้าผู้นำขาดความสามารถในการจูงใจเสียจะทำงานให้สำเร็จได้ยาก เพราะการดำเนินงานนั้นต้องได้รับความร่วมมือจากคนหมู่มาก ผู้นำที่มีการจูงใจที่ดีจึงต้องมีความสามารถในการสนทนาเป็นนักพูด สามารถแสดงปาฐกถาในที่สาธารณะ มีความสามารถในการเขียนบทความ การวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส เป็นจุดสนใจคนอื่น รู้จักเอาใจคนได้ถูกจังหวะโดยไม่เลื่องงาน และมีอารมณ์ขันในที่อันควร มีความสามารถในการใช้ภาษาได้ดี ทำให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย แสดงความบริสุทธิ์ใจของตนออกมาเพื่อให้ผู้อื่นเห็นได้ชัด

4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง สภาพของอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งที่ต้องการทำหรือทำไม่ได้ รู้จักละเว้นในสิ่งที่ควรละเว้นเป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เมื่อรับหน้าที่ได้มาแล้วจะต้องทำหน้าที่อย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคมาเกี่ยวข้องความรู้รับผิดชอบ จึงเป็นลักษณะที่จำเป็นต่อทุกคน

5) ความฉลาด มีไหวพริบ (intellectual capacity) มีมันสมองเฉียบแหลม และเต็มไปด้วยความรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำ ไม่มีใครอยากได้ผู้นำที่เสียที่แก่ผู้อื่นอยู่เสมอ ความฉลาด มีไหวพริบ เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำ ความฉลาด มีไหวพริบ จะมีได้ก็ต่อเมื่อผู้นำเป็นคนมีความรู้ดี รู้งาน รู้นโยบายและวัตถุประสงค์ของงานที่แจ่มชัด รู้กระบวนการวิธีการบริหารงาน มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการเป็นผู้รอบรู้และสนใจเรื่องต่างๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่มและที่สำคัญที่สุด คือ การมีร่างกาย จิตใจ และอารมณ์สมบูรณ์ เพราะถ้าร่างกายอ่อนแอ จิตใจอ่อนแอ อารมณ์ไม่มั่นคง ไม่ว่าจะมึนระดับสมองหรือเชี่ยวชาญสูงเพียงใด การใช้สมองและเชี่ยวชาญย่อมจะบกพร่องผิดพลาดได้เสมอ

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของบาส และ สโตกคิลล์ (Bass & Stogdill, 1990, pp.80-81) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ ดังนี้

1) คุณลักษณะทางด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบ ปฏิภาณดี มีความรอบคอบ มีเหตุผล มีความรู้ ความเด็ดขาด และความราบรื่นในการใช้ความคิดตลอดจนการตัดสินใจ

2) คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว มีความตื่นตัว มีคุณธรรม ยุติธรรม ไม่ยึดติดกับระเบียบประเพณีที่ถือปฏิบัติกันมา

3) คุณลักษณะทางด้านความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่น ความสามารถที่ได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับ และการมีเคล็ดลับในการจัดการ

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ดิสเลอร์ (Dessler, 1998, p.78) กล่าวถึงการเป็นผู้นำบุคคลและองค์การในศตวรรษที่ 21

ในประเด็นคุณลักษณะของผู้นำ ว่าควรมีลักษณะเฉพาะ 6 ลักษณะ คือ

1) ผู้นำต้องมีแรงขับและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำให้งานสำเร็จ (leaders have drive) คือ ผู้นำจะต้องมีแรงจูงใจจากภายในตัวเองมากกว่าแรงจูงใจจากภายนอก

2) ผู้นำต้องมีความต้องการที่จะนำ (leaders want to lead) กล่าวคือ ผู้นำจะต้องมีอิทธิพล มีพลังอำนาจมากกว่าผู้ตาม และมีความจริงจัง ชอบเป็นผู้นำมากกว่าการเป็นผู้ตาม

3) ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (leaders has honesty and integrity) คือ ผู้นำต้องเป็นที่ไว้วางใจของผู้ตาม มีความจริงใจ ยุติธรรม และมีใจกว้างต่อผู้ตาม

4) ผู้นำต้องมีการตัดสินใจที่ดี (leaders make good decision) คือ ผู้นำต้องใช้ความรู้และสติปัญญา ประสพการณ์ และมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจ เพื่อการตัดสินใจถูกต้องเหมาะสม

5) ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง (leader has self-confidence) คือ ผู้นำจะต้องเป็นตัวของตัวเอง ไม่เชื่อผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องใช้เพื่อการตัดสินใจเป็นอย่างมาก

6) ผู้นำต้องรู้เกี่ยวกับวงการด้านธุรกิจ (the leader knows the business) คือ ผู้นำที่ดีต้องรู้ในด้านธุรกิจ การตลาด เพื่อนำข้อมูลต่างๆ มาประกอบในการคิดพิจารณาและตัดสินใจในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อสถานการณ์

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ กิเซลลี (Ghiselli, 1971, pp.39-94) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1) ความสามารถในการสั่งการ (supervisory ability) หมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะหรือชี้แจงงานของคนอื่น และความสามารถที่จะจัดองค์การและบูรณาการกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้ง่ายขึ้น

2) ความรอบรู้งาน (intelligence) หมายถึง ความสามารถที่จะตัดสินใจให้เหตุผลและความสามารถเกี่ยวกับความคิดนามธรรมและมโนภาพ ความสามารถจะเรียนรู้หยั่งเห็น สังเคราะห์และวิเคราะห์ได้

3) ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) หมายถึง ความพร้อมที่จะตัดสินใจอย่างฉับพลันด้วยความเชื่อมั่น ไม่ลังเลในการตัดสินใจเพราะอาจทำให้ปัญหาเล็กกลายเป็นปัญหาใหญ่ในภายหลังได้

4) ความมั่นใจในตัวเอง (self-assurance) หมายถึง ชอบเขตที่บุคคลรับรู้ตนเองว่ามีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา การตัดสินใจถูกต้อง และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถพอที่จะต่อสู้กับปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้

5) ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ (need for occupational achievement) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลแสวงหาความรู้รับผิดชอบและเกียรติศักดิ์เกี่ยวกับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ความต้องการนี้เป็นความต้องการความสำเร็จในอาชีพนั่นเอง

6) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (need for self-actualization) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลแสวงหาโอกาสที่จะใช้ปัญญาหรือความสามารถของตนให้เต็มที่อย่างอิสระในการทำกิจกรรมที่สำคัญ โดยที่ความสำเร็จนั้นจะส่งผลถึงสังคมส่วนรวมด้วย

7) ความไม่ผูกติดกับตำแหน่ง (low need for job security) คุณลักษณะนี้ หมายถึง การที่บุคคลทั้งหลายยึดถือเอาการทำงานเพื่อตำแหน่ง ทำการปกป้องงานและสถานภาพเป็นสำคัญ พยายามแสวงหาการมอบหมายงานที่ตนเองปลอดภัย พยายามหลีกเลี่ยงเรื่องที่ต้องถูกตรวจสอบ หรือถูกประเมิน ถือเอาสิ่งที่ตนคุ้นเคยเป็นของดีส่วนสิ่งที่ไม่คุ้นเคยเป็นของเลว สำหรับคนที่ไม่ผูกติดกับตำแหน่งแล้วจะยึดถือเงื่อนไขดังกล่าวน้อยหรือไม่มีเลย

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ฮาร์ท และ ควิน (Hart & Quinn, 1993, pp.543-575) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) กำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องเป็นคนฉลาด มีความคิดก้าวไกลกว่าคนทั่วไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากที่เป็นอยู่ไปในทางที่ควรจะเป็น

2) กระตุ้นจิตใจ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องกระตุ้นจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นทำงาน ซึ่งการกระตุ้นจิตใจก็ต้องอาศัยปัจจัยจิตใจทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

3) นักวิเคราะห์ ผู้นำทางการศึกษาต้องรู้จักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งานแผนงานและโครงการต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติแต่ละวัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้นำทางการศึกษา เพราะปัจจุบันการบริหารทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4) การวางแผน ผู้นำทางการศึกษาจะต้องวางแผนงานเกี่ยวกับบุคคล วิชาการ อาคาร สถานที่ งบประมาณการเงิน ธุรการ กิจกรรมนักเรียน และความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน ยิ่งในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาจะเป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารยังต้องร่วมกับบุคลากรของโรงเรียน และชุมชน ในการวางแผนงานโรงเรียน

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, p.169) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) คุณลักษณะด้านการตัดสินใจ การตัดสินใจ คือ การให้ผู้บริหารตัดสินใจจะทำการหรือละเว้นการกระทำใดๆ เป็นความรู้รับผิดชอบหลักของนักบริหารทุกคน และเป็นกระบวนการที่การตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติกระบวนการตัดสินใจจะไม่มีสิ้นสุดจนกว่าการตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติ

เป็นที่เรียบร้อย และเป็นกระบวนการเลือกหนทางที่ดีที่สุดไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองคาดหวังไว้ ผู้ทำการตัดสินใจจึงต้องใช้ดุลยพินิจคิดพิจารณาในทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ

2) คุณลักษณะด้านการจูงใจ การจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน ความต้องการในพลังอำนาจและคุณงามความดี

3) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง คือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประเมินประยอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์

4) คุณลักษณะด้านความรู้รับผิดชอบ สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจไม่พอใจเมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำหรือไม่ได้ละเว้นสิ่งอันควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรม และคุณธรรม ตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดียอมยินดีรับผิดเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้ว และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย ความกล้าหาญทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัย เมื่อผิดพลาดต้องเต็มใจรับคำตำหนิและต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

5) คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ มนุษย์สัมพันธ์เป็นศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกัน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม เป็นการติดต่อพูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างสงบสุข และเป็นกระบวนการบริหารการครองใจคน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้มีความสุขในการทำงาน สามารถตอบสนองตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ นาดเลอร์ และ ทัชแมน (Nadler & Tushman, 2007, p.57) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ 3 มิติ ได้แก่

1) การสร้างวิสัยทัศน์ คือ พัฒนาและสื่อสารด้านการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กำหนดความคาดหวังไว้สูง และสามารถนำผู้อื่นได้ด้วยการเป็นตัวอย่างที่ดี

2) การสร้างแรงจูงใจ คือ การแสดงให้เห็นถึงความทะเยอทะยาน แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ

3) การมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ แสดงออกถึงการสนับสนุนผู้อื่น แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และแสดงออกถึงความเชื่อมั่นผู้อื่น

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ สโตกคิลล์ (Stogdill, 1974, p.74) ได้สรุปผลการศึกษาคุณสมบัติไว้ 6 ประการ ของภาวะผู้นำ โดยจำแนกองค์ประกอบหรือคุณสมบัตินั้นไว้ดังนี้

1) ความสามารถทางสติปัญญา เป็นความรอบรู้และความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบสามารถใช้ความคิดอย่างสมเหตุสมผล มีความสามารถทางด้านการเรียนรู้ การจดจำและการวินิจฉัยตัดสินใจ ศึกษาและเข้าใจได้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งความสามารถทางสติปัญญาของผู้บริหารนี้ย่อมเป็นปัจจัยชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมอันเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะแสดงออกมาให้บุคคลทั่วไปได้ทราบถึงความสามารถทางสติปัญญา

2) ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติและเกณฑ์อื่นๆ ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากร ได้แก่ คน วัสดุ เงิน เวลา อย่างดีที่สุดและประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) ความรู้รับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับผลทั้งที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไป หรือที่อยู่ในความดูแลของตน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย ความกล้าหาญทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัย เมื่อผิดพลาดต้องเต็มใจรับคำตำหนิ และต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือประสานงานกันในการดำเนินกิจการต่างๆ อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญแก่คนเป็นหลักโดยไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้อื่นเกรงกลัว เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจปัญหาต่างๆ ส่งเสริมให้มีการปรึกษา ให้ความสำคัญต่อองค์การและส่วนรวม รู้จักให้ความร่วมมือและปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

5) การยอมรับและยกย่องจากสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และการสร้างความไว้วางใจในบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการปฏิบัติตนให้ผู้อื่นยอมรับทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการได้รับความสำเร็จในด้านต่างๆ ที่มีระดับความสำคัญสูงมาก่อนจะสร้างการยอมรับในหมู่บุคคล ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการติดต่อกับผู้อื่นและการเข้าสังคม

6) ความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ หมายถึง สภาพนิสัยหรือพฤติกรรมแสดงออกและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ยุค (Yukl, 1998) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) ด้านบุคลิกภาพ (personality) หมายถึง ความมีพลังสูง ความทนทานต่อความเครียดสูง มีความมั่นใจตนเอง เชื่ออำนาจภายในตนเอง มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ มีความสัตย์ซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นหลักการ

2) ด้านแรงจูงใจ (motivation) หมายถึง การมีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม มีความต้องการมุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับสูงปานกลาง มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันในระดับต่ำ

3) ด้านความสามารถ (ability) การมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีทักษะด้านโน้ตชน มีทักษะด้านเทคนิค มีทักษะในการเกลี้ยกล่อม ชักชวน



2.2.5 ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหาร	นักวิชาการ								ความถี่
	บาร์นาร์ด (Barnard, 2009)	บาส และ สตัดด์ทิลล์ (Bass & Stogdill, 1990)	ดีสเลอร์ (Dessler, 1998)	กีเซลลี (Ghiselli, 1971)	ฮาร์ท และ ควิน (Hart & Quinn, 1993)	ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2001)	นาตเลอร์ และ ทัชแมน (Nadler & Tushman, 1974)	สตัดด์ทิลล์ (Stogdill, 1974)	
ด้านความสามารถแรงจูงใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น		✓				✓	✓	✓	5
ด้านความสามารถทางสติปัญญา	✓	✓		✓				✓	4
ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ					✓	✓	✓	✓	4
ด้านความรู้รับผิดชอบ	✓					✓		✓	3
ด้านการยอมรับและยกย่องจากสังคม							✓		2
ด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ		✓	✓	✓			✓	✓	5
ด้านความสามารถในการตัดสินใจ	✓		✓	✓		✓			4
ด้านความสามารถในการวิเคราะห์				✓	✓	✓			2
ด้านความสามารถในการวางแผน					✓	✓			1
ด้านความคล่องแคล่ว	✓								1
ด้านความมั่นใจ เชื่อมมั่น			✓	✓					2
ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ				✓					1
ด้านความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม			✓						1
ด้านธุรกิจ การตลาด			✓						1

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ บาร์นาร์ด (Barnard, 2009); บาส และ สตัดด์ทิลล์ (Bass &

Stogdill, 1990); ดีสเลอร์ (Dessler, 1998); กิเซลล์ (Ghiselli, 1971); ฮาร์ท และ ควิน (Hart & Quinn, 1993); ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2001); สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974) และ ยูคล์ (Yukl, 1998) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1) ความสามารถทางสติปัญญา
- 2) ความสามารถเป็นผู้มีประสิทธิภาพ
- 3) ความสามารถในการจูงใจ
- 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 5) ความสามารถในการตัดสินใจ
- 6) ความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ
- 7) ความรับผิดชอบ

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา และการสนทนาในรูปแบบกลุ่ม (focus group) เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก สามารถสรุปหลักการแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมในเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ว่าเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง เป็นคนที่มีความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตลอดจนนำไปสู่การพัฒนา อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงสงบสุขในสังคมและได้มาตรฐานสากลต่อไป

คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มี 7 คุณลักษณะ คือ

- 1) ความสามารถทางสติปัญญา
- 2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ความสามารถในการจูงใจ
- 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 5) ความสามารถในการตัดสินใจ
- 6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ
- 7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์และจัดกลุ่มทักษะในแต่ละด้าน จากเอกสาร แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1) ความสามารถทางสติปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รอบรู้ด้านวิชาการ เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีความสามารถในการใช้ความรู้ในการบริหารสถานศึกษาได้ทุกลักษณะงาน มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและแผนงาน มีเชี่ยวชาญ ไหวพริบและปฏิภาณดี มีความสามารถในการบูรณาการสิ่งต่างๆ เพื่อนำไปใช้กับการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและทันยุคทันเหตุการณ์ เปิดใจรับประสบการณ์และเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆ สามารถพัฒนาตนเองและให้ความรู้การฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารจัดการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้วยการใช้ทักษะหลายด้าน เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของครู สามารถมอบหมายงานโดยพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของครูได้เป็นอย่างดี เผชิญกับปัญหาได้ทุกสถานการณ์และพร้อมตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ไปประยุกต์ใช้และกำหนดเป็นนโยบายระยะยาวได้

2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และวุฒิการศึกษาเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใฝ่รู้ ใฝ่ใจในการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นนักวางแผน แก้ไขและพัฒนา สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินอื่นๆ ใช้ทรัพยากรได้ดีที่สุดและประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และสามารถวัดผลได้ ปรับปรุงสถานศึกษา ระบบ ระเบียบและกฎหมายให้สอดคล้องกับแผนงานและกลยุทธ์ที่วางไว้ บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาอยู่โรงเรียนเป็นหลัก มีเทคนิคในการสื่อสาร/การมอบหมายงาน จัดระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการตรวจสอบ ประเมินผล โดยการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3) ความสามารถในการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การบริหารสถานศึกษา และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการกระตุ้น หรือผลักดันให้ครูปฏิบัติภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ พยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามนโยบาย และหลักการ มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู มีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา ให้เกียรติ ยกย่อง มีสัมพันธภาพที่ดี เสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดี

ความชอบ การชมเชย/ให้รางวัล และสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ งบประมาณและอื่นๆ ที่จำเป็นให้กับครูเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เข้าใจและแสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีน้ำใจและช่วยเหลือผู้อื่น เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและครูในสถานศึกษา ใส่ใจในเรื่องหน้าที่การทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้สร้างความสามัคคีให้เกิดในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน และยกย่องให้เกียรติมุ่งให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือประสานงานกันในการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

5) ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน นำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษามีทักษะและมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถกำหนดยุทธวิธีการตัดสินใจตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์ ใช้สติปัญญาหลักวิชา มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาช่วยการตัดสินใจ ตระหนักถึงปัญหาจนนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ด้วยความละเอียด รอบคอบ แสดงให้เห็นถึงข้อดี-ข้อเสียของแต่ละทางเลือกให้ปรากฏโดยเด่นชัด แล้วจึงตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว มีการประเมินทางเลือกด้วยวิธีที่หลากหลายสามารถเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วโดยไม่เกิดข้อผิดพลาด แก้ไขปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับเวลา โอกาส ศักยภาพ และความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถพิจารณาตรวจสอบ ประเมินผลทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา โดยพยายามพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในแต่ละวิธี มีการใช้แนวทางในการแก้ปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีการวิเคราะห์ผลติดตามผลที่ได้รับจากการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในสถานศึกษา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานก่อนตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ

6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ แนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกลทันสมัยและเป็นไปได้ มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีของครูในสถานศึกษา มีระเบียบวินัย แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกที่ดี สง่างาม น่านับถือ สามารถวางแผนในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติยกย่องและให้ความสำคัญกับผู้อื่น มีความสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ โอบอ้อมอารีเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถสร้างพลังกลุ่ม

และสร้างทีมงานได้ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เสียสละเพื่อส่วนรวมและให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน มอบหมายงานโดยยึดถือความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีความตรงต่อเวลา ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี สามารถสื่อสารและใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เสียสละและหนักแน่นต่อการแก้ไขปัญหาของส่วนรวม มีวุฒิภาวะควบคุมอารมณ์ได้ดี สามารถให้คำปรึกษา แนะนำในด้านต่างๆ แก่ครูในสถานศึกษา มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ส่งเสริมสนับสนุน การจัดสรรทรัพยากร การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในวิชาชีพของการบริหารและมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ไม่ทำความเสียหาย สามารถกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ตรงตามความสามารถ มีการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละกลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ไม่ละทิ้งงานแม้จะมีอุปสรรคมาเกี่ยวข้อง แสดงความรับผิดชอบต่อในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ยินดียอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งข้อดีและข้อเสีย เมื่อทำงานผิดพลาดเต็มใจรับคำแนะนำ เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง เอาใจใส่ต่อปัญหาของครู นักเรียน ชุมชน และการให้บริการต่างๆ ของโรงเรียน มีความกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหา ตระหนักในสิทธิหน้าที่ รวมถึงความสำนึกของตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน สามารถขจัดพฤติกรรมที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนทนาในรูปแบบกลุ่ม (Focus Group)

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนทนาในรูปแบบกลุ่ม (focus group) จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสนทนาในรูปแบบกลุ่ม (focus group) เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับเทคนิคในการวิจัยและแนวทางในการจัดสนทนากลุ่มในรูปแบบกลุ่ม ซึ่งมี หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ดังนี้

นภเรณู สัญจรักษ์ (2557) การสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิด ผู้เข้าร่วมสนทนาแต่ละกลุ่มจะมีประมาณ 7-12 คน ซึ่งมาจากเป้าหมายที่เรากำหนดไว้ การเตรียมการสนทนากลุ่มแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 1) ผู้ดำเนินการสนทนา 1คน ผู้จัดบันทึกสนทนา 1 คน
- 2) คัดเลือกผู้ร่วมสนทนาเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องรู้ประเด็นที่จะสนทนา จำนวนประมาณ 7-12 คน
- 3) เตรียมสถานที่สำหรับการสนทนากลุ่มให้เรียบร้อยควรเป็นห้องที่เงียบมีที่ครบพร้อมให้ทุกคนนั่ง

โดยลักษณะสำคัญของการสนทนากลุ่มนั้น จะประกอบไปด้วย

- 1) จำนวนครั้งของการทำสนทนากลุ่ม (number of focus group sessions) ควรทำหลายๆ ครั้งเพื่อประโยชน์หลายประการ เช่น เข้าใจกลุ่ม (have a good sense of audience) ได้รับข้อมูลที่มากเพียงพอที่จะเห็นแนวทางหรือใจความหลักสำคัญ (patterns and themes) จำนวนครั้งขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจะต้องทราบเองว่าจำนวนเท่าไรจึงจะพอ หากข้อมูลที่ได้มานั้นมีความคงที่ (consistent) อาจจะทำการสนทนากลุ่มเพียงครั้งหรือสองครั้ง

- 2) ระยะเวลา (time required) ประมาณ 90 - 120 นาที

- 3) จำนวนผู้เข้าร่วม (number of participants) ประมาณ 10 - 12 คน หัวใจสำคัญ คือ การจัดขนาดกลุ่มให้เล็กพอที่ทุกคนจะได้พูด แต่ใหญ่พอที่จะทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นที่หลากหลายได้

- 4) การเลือกผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (choosing participants) การสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลรูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งไม่เน้นการเป็นตัวแทนทางสถิติ (statistical representative)

ดังนั้น ต้องเลือกผู้เข้าร่วมการสนทนาแบบกลุ่มที่อยู่ในเกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่าง อย่างไรก็ตามการสนทนาในรูปแบบกลุ่มจะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขของการจัดการกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้

- 1) บทบาทของผู้ดำเนินการสนทนา มีความสำคัญในการทำให้เกิดบรรยากาศให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มพูดคุยได้อย่างเปิดเผย และต้องการให้เกิดความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

- 2) ในการสนทนากลุ่มต้องมีรูปแบบคล้ายกับการพูดคุยที่เป็นธรรมชาติหรือการปฏิสัมพันธ์ทั่วไปทางสังคมไม่ใช่เพียงการรวบรวมข้อมูลของบุคคล แต่เป็นการพูดคุยที่แสดงความคิดเห็นสะท้อนความส่วนตัว

- 3) ลงลึกประเด็นที่สำคัญเพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสนทนาได้พูดคุยอย่างละเอียด

- 4) ประเด็นคำตอบได้จากการต่อยอดความรู้ ซึ่งไม่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

- 5) ผู้ดำเนินการสนทนามีบทบาทอย่างมากในการได้คำตอบที่ถูกต้องและมีความหมายต่อการวิจัย

ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม

1) การสนทนากลุ่มมีประโยชน์ในการสำรวจและวิเคราะห์ความคิด ที่มา และเหตุผลเชิงความคิดของผู้คน

2) เป็นการศึกษาเรื่องราว ประวัติ ประสบการณ์ ความเชื่อ ความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

3) การสนทนากลุ่มเอื้อต่อการให้ผู้เข้าร่วมการสนทนาได้สร้างและพัฒนาคำถามทางการวิจัยที่ผู้วิจัยสามารถนำไปต่อยอดได้

4) เหมาะสำหรับกรณีที่ผู้วิจัยไม่มีความรู้ดีพอในเรื่องที่ต้องการทำวิจัย

ขั้นตอนหลักการเตรียมการสนทนากลุ่ม อาจแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน (ปราณี โพธิสุข, 2550 อ้างถึงใน ชื่นสุมล บุณนาค, 2553) ดังนี้

1) การกำหนดหัวข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยผู้วิจัยมีการกำหนดปัญหา คำถาม และวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ชัดเจนว่าต้องการทำอะไร และงานวิจัยที่เรียบเรียงจะมีลักษณะอย่างไร นอกจากนี้ ต้องมีการเตรียมผู้ดำเนินการสนทนา (modulator) ผู้ช่วยหรือทีมวิจัย เพื่อคอยอำนวยความสะดวกและการสังเกตพฤติกรรมในขณะสนทนา

2) ประชากรเป้าหมายและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดประชากรเป้าหมายที่จะให้ข้อมูลตอบการวิจัยที่ดีที่สุด ที่สัมพันธ์กับหัวข้อและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทั่วไปแล้วอาจมีลักษณะร่วมบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน เช่น เพศ อายุ แหล่งที่อยู่อาศัย ประสบการณ์การทำงาน ฯลฯ ข้อมูลนี้มีความสำคัญต่อการจัดกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลจากผู้สนทนาที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามการจัดกลุ่มไม่มีสูตรที่แน่นอนขึ้นอยู่กับคำถามหลักของการวิจัย

3) มโนทัศน์ คำถามและประเด็นเพื่อการซักถามต่อ (concepts, questions and probes) แนวคำถามปกติมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยต้องกำหนดประเด็นที่ต้องสอดคล้องกับปัญหาการวิจัยประมาณ 3-4 ประเด็น เพื่อใช้เป็นแนวทางกว้างๆ ในการเก็บข้อมูล และควรมีคำถามหลักประมาณ 5-6 คำถามต่อหนึ่งประเด็น นอกจากนี้บางประเด็นที่มีความซับซ้อน หรือไม่ชัดเจน อาจใช้การถามต่อภายหลังจากที่ไม่มีผู้ร่วมสนทนากล่าวเพิ่มเติมแล้ว เพื่อให้เกิดความเข้าใจและให้ได้รายละเอียดมากขึ้น

4) การจัดการสนทนากลุ่มสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

(4.1) การเริ่มต้นการสนทนากลุ่มโดยการสร้างสัมพันธภาพบนพื้นฐานความเท่าเทียมของทุกคน ก่อนเริ่มอาจมีการละลายพฤติกรรมตามความเหมาะสมหรือรวบรวมข้อมูลภูมิหลังของผู้ร่วมสนทนาอธิบายวัตถุประสงค์ กำหนดกติกาพื้นฐานและปรึกษาหารือร่วมกันโดยไม่มีฝ่ายใดผิดหรือถูก

(4.2) การดำเนินการสนทนากลุ่มอาจเริ่มการสนทนาจากประเด็นย่อยเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นหลักของการสนทนากลุ่ม ผ่านกระบวนการเล่าเรื่องการนำเสนอ ฯลฯ เพื่อให้ผู้ร่วมสนทนาระบุพฤติกรรม ปัจจัยเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ทั้งนี้ผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องแสดงความเป็นกลาง และสามารถจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนา

(4.3) การยุติการสนทนา โดยขอให้ผู้ร่วมสนทนาสรุปสิ่งที่ตนได้ให้ความเห็น หรือสะท้อน (feedback) กระบวนการสนทนากลุ่มย่อย ซึ่งอาจเป็นข้อซักถามหรือแบบสอบถาม

5) การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล และตีความ ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญและยากโดยเฉพาะการวิจัยเชิงคุณภาพที่มักจะไม่ใช้สถิติช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมากการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มมักใช้การถอดเทปแบบคำต่อคำแล้วจึงวิเคราะห์คำตอบและสังเกตพฤติกรรม เพื่อนำไปตอบข้อสรุปที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ ทั้งนี้อาจมีการยกคำพูดของผู้ร่วมสนทนาใส่ในรายงานเพื่ออ้างอิงหรือสนับสนุนการวิจัยในแต่ละประเด็น

สรุปได้ว่า กระบวนการกลุ่ม ถือว่าเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด การแก้ไขปัญหาหนึ่งๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูง โดยการอ้างอิงหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดในการวิจัยที่ต้องอาศัยกระบวนการอย่างเป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมถึงการใช้เทคนิคต่างๆ ในการจัดเตรียมการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ที่สามารถใช้ตอบคำถามงานวิจัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้

การสนทนาในรูปแบบกลุ่ม (focus group) จากการการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก สามารถสรุป หลักการ แนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มี 7 คุณลักษณะ คือ

- 1) ความสามารถทางสติปัญญา
- 2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ความสามารถในการจูงใจ
- 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 5) ความสามารถในการตัดสินใจ
- 6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ
- 7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี

2.4 บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

2.4.1 สภาพทั่วไป ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความเป็นมา

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครนายก เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการปกครองให้กับประชาชนในท้องถิ่น ได้ดำเนินการปกครองตนเองอย่างมีอิสระ ตามที่กฎหมายได้กำหนดให้อำนาจไว้ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่สำคัญในอันที่จะปลูกฝังส่งเสริมและพัฒนาการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้แก่ประชาชน มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อการดังกล่าวขึ้นตามบริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท นโยบายสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารเป็นงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาพรวม เป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ งานด้านการจัดการศึกษา งานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และการส่งเสริมกีฬา เป็นต้น

ที่ตั้งและอาณาเขต

จังหวัดนครนายก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 107 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 2,122 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,326,250 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดสระบุรี และจังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดปราจีนบุรี
ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดปราจีนบุรี
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดปทุมธานี
การเมืองการปกครอง

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครนายก มีหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่น 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 6 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 39 แห่ง

โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การปกครองท้องถิ่น

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครนายก ในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2534 มาตรา 70 มีรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก 3 รูปแบบ คือ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) เทศบาล 3) องค์การบริหารส่วนตำบล

เขตการปกครอง

จังหวัดนครนายก แบ่งเขตการปกครอง ออกเป็น 4 อำเภอ 40 ตำบล 408 หมู่บ้าน 1 เทศบาลเมือง 5 เทศบาลตำบล และ 39 องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1) เทศบาลเมือง ได้แก่ เทศบาลเมืองนครนายก

2) เทศบาลตำบล ประกอบด้วย

(2.1) เทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอเมืองนครนายก

(2.2) เทศบาลตำบลเกาะหวาย อำเภอปากพลี

(2.3) เทศบาลตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา

(2.4) เทศบาลตำบลพิบูลย์นอก อำเภอบ้านนา

(2.5) เทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์

3) องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

อำเภอเมืองนครนายก	อำเภอบ้านนา	อำเภอองครักษ์	อำเภอปากพลี
1. อบต.พรหมณี	1. อบต.บ้านนา	1. อบต.องครักษ์	1. อบต.ปากพลี
2. อบต.ท่าช้าง	2. อบต.บ้านพร้าว	2. อบต.บางปลากด	2. อบต.เกาะหวาย
3. อบต.ดงละคร	3. อบต.ป่าชะ	3. อบต.บึงศาล	3. อบต.เกาะโพธิ์
4. อบต.เขาพระ	4. อบต.บ้านพริก	4. อบต.ทรายมูล	4. อบต.โคกกรวด
5. อบต.สาริกา	5. อบต.บางอ้อ	5. อบต.พระอาจารย์	5. อบต.หนองแสง
6. อบต.หินตั้ง	6. อบต.ทองกลาง	6. อบต.ศิระชะกระบือ	6. อบต.นาหินลาด
7. อบต.ศรีนาวา	7. อบต.เขาเพิ่ม	7. อบต.โพธิ์แทน	7. อบต.ท่าเรือ
8. อบต.ท่าทราย	8. อบต.ศรีกะอาง	8. อบต.บางลูกเสือ	
9. อบต.บ้านใหญ่	9. อบต.อาษา	9. อบต.บางสมบูรณ	
10. อบต.ดอนยาย		10. อบต.ชุมพล	
11. อบต.ศรีจุฬา		11. อบต.คลองใหญ่	
12. อบต.วังกระโจม			

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครนายก จำนวน 39 แห่ง ใน 4 อำเภอ
มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 39 แห่ง ประกอบด้วย

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

เขตอำเภอ	องค์การบริหารส่วนตำบล (แห่ง)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แห่ง)
อำเภอเมืองนครนายก	12	12
อำเภอบ้านนา	9	9
อำเภอองครักษ์	11	11
อำเภอปากพลี	7	7
รวม	39	39

2.4.2 นโยบายการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553, น.1-4) ได้กำหนดไว้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงาน ซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและผู้ด้อยโอกาส ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยา ก็ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาและส่งเสริมพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและได้ตามมาตรฐาน ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครนายก มีหน้าที่ดูแลและให้การศึกษาคเด็กอายุระหว่าง 2-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษาเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่างๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติของท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีหน้าที่ให้การศึกษ้อบรมแก่ประชาชนภายใต้นโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดภารกิจให้ท้องถิ่นมีสิทธิและหน้าที่ดำเนินการในด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ดังนี้

- 1) การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาเต็มศักยภาพ และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) การจัด

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาและวางรากฐานชีวิตการเตรียมความพร้อมของเด็ก ทั้งทางร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สติปัญญา บุคลิกภาพ และสังคมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจความถนัดของตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพ ความสามารถในการประกอบการงานอาชีพ และทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย 3) การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการและส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน 4) การจัดกิจกรรมส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน เป็นการให้บริการและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน ให้แก่เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไป อย่างหลากหลาย ให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ห่างไกลยาเสพติด 5) การดำเนินงานด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการดำเนินงานด้านกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ ความเป็นไทยและท้องถิ่น นอกจากนี้ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องคำนึงถึงขอบข่าย ของสายงานการบังคับบัญชา และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด โดยจะต้องจัดให้มีการประเมินตนเองทุกปี เพื่อตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้น เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน จึงได้ แบ่งงานที่จะต้องปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ครอบคลุมลักษณะงานตามมาตรฐาน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ แบ่งการบริหารจัดการเป็น 3 ด้าน ได้แก่

(1.1) ด้านการบริหารงาน

(1.1.1) การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูเด็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการรวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่ กองการศึกษา โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

(1.1.1.1) จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชนในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และต้องมีจำนวนเด็กเล็กอายุ 2-5 ปี ที่จะเข้ารับบริการไม่น้อยกว่า 20 คน

- (1.1.1.2) จัดทำโครงการและแผนจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ขอความเห็นชอบสภาท้องถิ่น
- (1.1.1.3) จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (1.1.1.4) จัดทำแผนดำเนินงาน ได้แก่ สำรวจสำมะโนประชากร
เด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี แผนรับนักเรียน การจัดบุคลากร การจัดชั้นเรียน และการงบประมาณ เป็นต้น
- (1.1.1.5) จัดทำระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าด้วยการ
ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (1.1.1.6) รายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่นทราบ กรณีที่ไม่มีสถานที่ก่อสร้างเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องได้รับความ
ยินยอมจากเจ้าของกรรมสิทธิ์ อนุญาตให้ใช้สถานที่ก่อสร้าง และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (1.1.2) การย้ายหรือรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (1.1.2.1) จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน
- (1.1.2.2) ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำเรื่องเสนอ
ต่อหน่วยงานต้นสังกัดตามลำดับ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาเสนอขอความ
เห็นชอบจากสภาท้องถิ่น
- (1.1.2.3) จัดทำแผนการย้ายหรือรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (1.1.2.4) จัดทำประกาศย้ายหรือรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (1.1.2.5) รายงานการย้ายหรือรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ
- (1.1.3) การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเสนอองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นต้นสังกัด เพื่อดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้
- (1.1.3.1) จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน
- (1.1.3.2) นำผลการประชาคมพิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น
- (1.1.3.3) จัดทำประกาศยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยให้มีผลเมื่อ
สิ้นสุดภาคเรียน
- (1.1.3.4) รายงานการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่นทราบ

(1.1.4) การให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

(1.1.4.1) ระยะเวลาเรียนรู้ในรอบปีการศึกษา เริ่มต้นปีการศึกษา ในวันที่ 16 พฤษภาคม และ สิ้นปีการศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคมของปีถัดไป

(1.1.4.2) การให้บริการส่งเสริมสนับสนุนเด็กเล็ก ได้แก่ อาหารกลางวัน อาหารว่าง เครื่องนอน อาหารเสริม (นม) วัสดุ สื่อ อุปกรณ์การศึกษา วัสดุ ครุภัณฑ์ และการตรวจสุขภาพโดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข

(1.1.4.3) การให้บริการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หรือใกล้เคียงได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(1.1.4.4) จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีการพัฒนาครบทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา) เหมาะสมตามวัย และศักยภาพของเด็กแต่ละวัย

(1.1.5) คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย บุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้ง โดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสมจากชุมชนและผู้ดำรงตำแหน่ง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ผู้นำศาสนา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนชุมชน ผู้แทนผู้ประกอบการ และผู้แทนครูผู้ดูแลเด็กหรือผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกกรรมการ 1 คน เป็นประธาน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง และให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการ มีจำนวนตามความเหมาะสม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1.1.5.1) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(1.1.5.2) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(1.1.5.3) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิกหรือย้าย
รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(1.1.5.4) พิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(1.1.5.5) พิจารณาเสนอแผนงานหรือโครงการและงบประมาณใน
การส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(1.1.5.6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมทุกภาคส่วน
มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(1.1.5.7) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของ
บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(1.2) ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้รับ
การอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงิน
รายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการบริหารจัดการ ดังนี้

(1.2.1) งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้จ่ายเป็นค่าอาหารเสริม (นม) ค่าอาหารกลางวัน ค่าตอบแทน และ
ค่าครองชีพของบุคลากร เงินประกันสังคมของบุคลากร ค่าวัสดุการศึกษา ค่าพาหนะนำส่งเด็กไปสถาน
พยาบาล ทุนการศึกษาหลักสูตรครูศาสตรบัณฑิตหรือศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย ตาม
โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(1.2.2) งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการจัดหา
งบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(1.2.2.1) จัดทำแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระยะ 3 ปี เพื่อนำ
เข้าสู่แผนพัฒนาการศึกษาและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอขอความเห็นชอบสภา
ท้องถิ่น

(1.2.2.2) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

(1.2.2.3) จัดทำแผนจัดหาพัสดุรายปี

(1.2.2.4) ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย
ว่าด้วยการพัสดุ

(1.2.2.5) จัดทำสมุดคัมภีร์งบประมาณรายจ่ายในหมวดรายจ่ายต่างๆ
เพื่อการรายงานและการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

(1.2.3) งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

(1.2.4) การจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน วัสดุพัฒนาเด็ก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากองการศึกษาหรือผู้แทนเป็นประธาน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาเป็นกรรมการ

(1.2.5) การเบิกจ่ายงบประมาณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือปฏิบัติตามระเบียบ

(1.3) การบริหารงานบุคคล

(1.3.1) การสรรหา เลือกสรรและการปรับสภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมกันในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(1.3.2) การคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(1.3.3) การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดค่าตอบแทน สิทธิและสวัสดิการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น หนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(1.3.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้างและอื่นๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง หนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(1.3.5) การพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการปฐมนิเทศ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ รวมทั้งการอบรม และศึกษาดูงาน การนิเทศติดตามการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนการให้ทุน

การศึกษาแก่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหลักเกณฑ์และฐานะการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2) ด้านบุคลากร

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในปฏิบัติหน้าที่ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553, น.14-20) ดังนี้

(2.1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา สาขาวิชาเอกอนุบาลหรือปฐมวัย หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้และได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีใบประกอบวิชาชีพครู มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(2.1.1) รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงานและวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2.1.2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนโครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

(2.1.3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผล

(2.1.4) จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(2.1.5) ประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2.1.6) เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไป และประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

(2.1.7) นิเทศ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

(2.1.8) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและรายงานประเมินตนเอง

(2.2) ครูผู้ดูแล ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา สาขาวิชาเอก อนุบาล หรือปฐมวัย หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ และได้ปฏิบัติงาน หรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีใบประกอบวิชาชีพครู มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(2.2.1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(2.2.2) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์และคุณลักษณะตามวัย

(2.2.3) ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2.2.4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

(2.2.5) ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

(2.2.6) อบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด

(2.2.7) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2.2.8) จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

(2.2.9) จัดทำวิจัยในชั้นเรียน

(2.2.10) จัดหา/ผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน

(2.2.11) จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล

(2.2.12) ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง ชุมชน

(2.2.13) พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีเพื่อ

พัฒนาผู้เรียน

(2.2.14) จัดให้มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียน

(2.2.15) จัดระบบธุรการในชั้นเรียน

(2.2.16) รวบรวมผลงาน รายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับ

(2.3) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างทั่วไปหรือ พนักงานจ้างตามภารกิจ บทบาทหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก

(2.4) พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ธุรการ การเงิน พัสดุ ผู้ประกอบการ ภารโรง ยามรักษาความปลอดภัย พนักงานจ้างตำแหน่งอื่นที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าจำเป็น มีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

(2.4.1) ธุรการ การเงิน พัสดุ มีบทบาทหน้าที่ทำหน้าที่ธุรการ การเงิน และพัสดุ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2.4.2) ผู้ประกอบการ มีบทบาทหน้าที่ประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะ ถูกอนามัยตามหลักโภชนาการสำหรับเด็กเล็ก แต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีสุขภาพดีไม่เป็นโรคติดต่อ จัดสถานที่ประกอบอาหารและเครื่องครัวให้สะอาดเป็นระเบียบ มีการจัดเก็บขยะถูกสุขลักษณะ

(2.4.3) ภารโรง มีบทบาทหน้าที่ทำความสะอาด รักษาความสะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อย ดูแลซ่อมแซม บำรุงรักษาอาคารสถานที่ และทรัพย์สิน

(2.4.4) ยามรักษาความปลอดภัย มีบทบาทหน้าที่ ดูแลรักษาความปลอดภัย ของทรัพย์สิน บุคลากร และเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2.5) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(2.5.1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างยั่งยืน

(2.5.2) สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ การพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งคุณภาพครูผู้ดูแลเด็ก สภาพแวดล้อม วิชาการ และกิจกรรมการเรียนรู้ตาม หลักการพัฒนาเด็กปฐมวัย

(2.5.3) ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดกิจกรรมสานสายใยรักเพื่อเสริมสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว

(2.5.4) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์และเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย

(2.5.5) ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเน้น การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

(2.5.6) กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปอย่างมี คุณภาพได้มาตรฐาน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2.6) หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารการศึกษา และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่

(2.6.1) นำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ

(2.6.2) สำนวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง ย้าย รวม ยุบเลิก และ ดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2.6.3) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากร สถานที่ ตามฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น

(2.6.4) ควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มี คุณภาพ และมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2.6.5) จัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณในการจัดตั้ง และสนับสนุน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2.6.6) จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นลงนาม

(2.6.7) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2.6.8) จัดทำระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นชอบและลงนาม

(2.6.9) กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ การพัฒนาบุคลากร และการ บริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

(2.6.10) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรายงานผลพร้อมข้อเสนอให้ผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่อบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้แก่เด็กเล็ก ดังนั้น ในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสม และปลอดภัยแก่เด็กเล็ก ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาเด็กให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ไว้วางใจ การก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็ก โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ อันจะส่งผล ต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิด อุบัติเหตุส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็ก และฝึกสุขนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐาน สำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553, น.21-26) ดังนี้

(3.1) ด้านอาคารสถานที่

(3.1.1) ที่ตั้ง

(3.1.1.1) สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่ที่มีขนาดเหมาะสม และไม่อยู่ในพื้นที่ที่อาจเสี่ยงอันตราย เช่น บริเวณชนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมีหรือสารพิษ ณาปนกิจสถาน มลภาวะทางอากาศ แสงและเสียงที่มากเกินไปจนเกินควร หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุตามมาตรฐานความจำเป็นและเหมาะสม

(3.1.1.2) ไม่ควรใกล้ถนนหรือใกล้ทางรถไฟ โดยเฉพาะที่มีการจราจรคับคั่ง หากมีความจำเป็นต้องสร้างให้ห่างจากแนวถนนไม่น้อยกว่า 20 เมตร และมีรั้วป้องกันอันตราย

(3.1.1.3) พื้นที่ก่อสร้างควรเป็นพื้นที่ที่สามารถรับน้ำหนักอาคารได้อย่างปลอดภัยและเป็นพื้นที่ที่น้ำท่วมไม่ถึง

(3.1.2) จำนวนชั้นของอาคาร

อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรเป็นอาคารชั้นเดียว หากเป็นอาคาร 2 ชั้น ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และอัคคีภัยที่อาจเกิดขึ้น และความสูงของห้องจากพื้นถึงเพดานไม่ควรน้อยกว่า 2 เมตร

(3.1.3) ทางเข้า-ออกตัวอาคาร มีความกว้างที่สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากตัวอาคารได้สะดวกหากเกิดอุบัติเหตุ หรือภาวะฉุกเฉินต่างๆ

(3.1.4) ประตู-หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรงอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี มีขนาดและจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้องและความสูงของหน้าต่าง ควรอยู่ที่ประมาณ 80 เซนติเมตร นับจากพื้น และหน้าต่างมีความกว้างและความสูงไม่น้อยกว่า 1 เมตร เพื่อให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน ไม่ควรมีสิ่งกีดขวางใดๆ มาปิดกั้นช่องทางลมและแสงสว่าง

(3.1.5) บันไดไม่ลาดหรือชันเกินไป ควรมีความกว้างแต่ละช่วงไม่น้อยกว่า 1 เมตร ลูกตั้งของบันไดสูงไม่เกิน 17.5 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20 เซนติเมตร บันไดทุกชั้นต้องมีลูกกรงและราวบันไดมีขนาดเหมาะสมกับมือเด็ก และระยะห่างของลูกกรงต้องไม่เกิน 17 เซนติเมตร ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสำคัญ เช่น ปิดกั้นช่องบันไดและช่องลูกกรงบันได (ช่องที่เป็นช่วงอันตรายอยู่ระหว่าง 9-23 เซนติเมตร)

(3.1.6) พื้นที่ใช้สอยภายนอก พื้นที่ใช้สอยต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาด ปลอดภัย และเพียงพอเหมาะสมกับการทำกิจกรรมของเด็ก เช่น การเล่น การเรียนรู้ การรับประทานอาหาร และการนอน โดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักของเด็กป่วย โดยเฉลี่ยประมาณ 2 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน หากไม่สามารถแยกเป็นแต่ละห้องได้อาจจัดรวมเป็นห้อง

อนึ่งประสงค์โดยใช้พื้นที่เดียวกัน แต่ต่างเวลา และปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ตามความเหมาะสมและข้อจำกัดของพื้นที่โดยมีแนวทาง ดังนี้

(3.1.6.1) บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวกและอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน โดยมีแนวทางในการจัดดำเนินการ ดังนี้

(1) จัดให้มีการระบายอากาศที่ดี ปลอดโปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างไม่จ้าเกินไป

(2) อุปกรณ์เครื่องนอนต่างๆ มีความสะอาด โดยนำไปซักฟอก ตากแดด อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

(3) ที่นอน ผ้าปูที่นอน หมอน ปลอกหมอน ผ้าห่ม มีสภาพดี และมีเฉพาะเด็กแต่ละคน ทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ด้วยการซัก หรือ ผึ่งแดด เพื่อลดการแพร่ของเชื้อโรค

(4) ตรวจสอบตราดูแลไม่ให้มีสัตว์หรือแมลงต่างๆ มารบกวนในบริเวณพื้นที่สำหรับนอน

(3.1.6.2) บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก สภาพพื้นที่ทุกห้องต้องไม่ลื่นและไม่ชื้น ควรเป็นพื้นไม้หรือวัสดุที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ทำความสะอาดง่ายและอยู่ในสภาพที่สะอาดอยู่เสมอ จัดวางสิ่งของ เครื่องใช้ เช่น ตุ๊กตา เป็นระเบียบและมีการยึดติดกับผนังหรือพื้นอย่างมั่นคง ในกรณีที่เครื่องใช้ล้มได้ง่าย เหลี่ยม มุม ที่แหลมคมของเครื่องใช้ต่างๆ ต้องหุ้มด้วยวัสดุที่นุ่มเพื่อป้องกันการกระแทกของเด็ก

(3.1.6.3) บริเวณพื้นที่รับประทานอาหาร ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก มีอากาศถ่ายเทได้โดยสะดวก มีแสงสว่างพอเหมาะ มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนเด็ก ทั้งนี้ บริเวณห้องอาหาร โต๊ะ เก้าอี้ ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหาร ต้องทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอและควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก มีสภาพแข็งแรงและใช้งานได้ดี

(3.1.6.4) บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควร และมีเครื่องใช้ที่จำเป็นรวมทั้งที่ล้างและเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่างๆ ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้นเรื่องความสะอาด และความปลอดภัยเป็นหลัก ดังนี้

(1) สถานที่เตรียมอาหาร ปิ้งอาหาร สะอาด เป็นระเบียบ และการขนส่งอาหารที่พร้อมบริโภค ต้องมีการปกปิด

(2) มีการระบายอากาศดี ไม่มีกลิ่นคาวรบกวน

(3) มีความปลอดภัยสำหรับเด็ก เช่น มีการป้องกันอันตรายที่เกิดกับเด็กได้จากมิด ของมีคม ถังแก๊ส เป็นต้น

(4) โต๊ะเตรียมปรุงอาหารมีสภาพดี สะอาด สูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร

(5) ภาชนะใส่อาหารทำด้วยวัสดุที่ปลอดภัย เช่น สแตนเลส อลูมิเนียม เมลามีนสีขาว หรือสีอ่อน ไม่แตกง่ายหรือมีความคม

(6) ที่ล้างภาชนะ ควรใช้อ่างที่มีก๊อกน้ำหรือท่อระบายน้ำ ถ้าใช้กะละมังต้องมี 3 ใบ วางสูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร และบริเวณที่ล้างจะต้องมีการระบายน้ำได้ดี ไม่เฉอะแฉะ

(7) ล้างภาชนะอุปกรณ์ด้วยน้ำยาล้างภาชนะและน้ำสะอาดอีก 2 ครั้ง หรือล้างด้วยน้ำไหล

(8) ภาชนะอุปกรณ์ เมื่อล้างเสร็จแล้วต้องคว่ำให้แห้ง ห้ามเช็ด วางในตะแกรงโปร่ง สะอาด สูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร

(9) เชียง มีด ต้องอยู่ในสภาพดี สะอาด แยกใช้ตามประเภทของอาหาร ได้แก่ ผัก ผลไม้ เนื้อสัตว์สุก เนื้อสัตว์ดิบ มีเชียงแยกใช้ตามประเภทอาหารอย่างน้อย 3 อัน และควรทำความสะอาดทันทีเมื่อใช้เสร็จ

(3.1.6.5) ห้องปฐมพยาบาลต้องแยกเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ตู้ยา เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็น และขณะอยู่ในห้องปฐมพยาบาลเด็กต้องอยู่ในสายตาของครูผู้ดูแลเด็ก หรือผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กตลอดเวลา กรณีไม่สามารถจัดห้องปฐมพยาบาลเป็นการเฉพาะได้ต้องจัดให้มีที่ปฐมพยาบาลแยกเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม

(3.1.6.6) บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สำหรับทำความสะอาดเด็กและมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงสีฟันในขนาดและระดับความสูงที่เหมาะสมกับเด็ก ในกรณีที่มีห้องอาบน้ำจะต้องมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทได้โดยสะดวก พื้นไม่ลื่น แยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

(3.1.6.7) ห้องส้วมสำหรับเด็ก ต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็กโดยเฉลี่ย 1 ที่ ต่อเด็ก 10-12 คน โถส้วมมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก มีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นได้ง่าย ห้องมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก พื้นไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอนหรือกุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคารจะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน กรณีไม่สามารถทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับเด็ก แยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

(3.1.6.8) ห้องอเนกประสงค์ สำหรับใช้กิจกรรมพัฒนาเด็ก การรับประทานอาหารหรือการนอน คำนึงถึงความสะดวกและการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมหากเป็นอาคารชั้นเดียวต้องมีฝ้าใต้หลังคา หากเป็นอาคารที่มีมากกว่า 1 ชั้น ควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2 เมตร แต่กรณีที่มีความสูงเกินกว่า 2 เมตร อาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

(3.1.6.9) การกำจัดสิ่งปฏิกูลต่างๆ จัดเก็บในภาชนะที่มีฝาปิดมิดชิด และนำออกไปทิ้งภายนอกอาคารทุกวัน

(3.2) ด้านสิ่งแวดล้อม

(3.2.1) ภายในอาคาร

(3.2.1.1) แสงสว่าง ควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติสม่ำเสมอทั่วทั้งห้อง เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตา ไม่ควรให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสงสว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2-3 ชั่วโมง เพราะจะทำให้เกิดภาวะเครียด และมีผลถึงฮอร์โมนการเติบโตของเด็ก

(3.2.1.2) เสียง ต้องอยู่ในระดับที่ไม่ดังเกินไป อาคารควรจะต้องอยู่ในบริเวณที่มีระดับเสียงเหมาะสม

(3.2.1.3) การถ่ายเทอากาศ ควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของหน้าต่าง ประตู และช่องลม รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้อง กรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณโรงงานที่มีมลพิษต้องติดตั้งเครื่องฟอกอากาศและมีเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสมบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นเขตห้ามสูบบุหรี่ตามกฎหมาย

(3.2.2) ภายนอกอาคาร

(3.2.2.1) รั้ว ควรมีรั้วกันบริเวณให้เป็นสัดส่วนเพื่อความปลอดภัยของเด็ก และควรมีทางเข้า-ออกไม่น้อยกว่า 2 ทาง กรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2 เมตร

(3.2.2.2) สภาพแวดล้อมและมลภาวะ ควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ฝุ่นละออง กลิ่นหรือเสียงที่รบกวน มีการจัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบายอากาศ และการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้แหล่งเพาะหรือแพร่เชื้อโรคโดยเฉพาะต้องกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

(3.2.2.3) พื้นที่เล่นกลางแจ้ง ต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้งเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2 ตารางเมตร ต่อจำนวนเด็ก 1 คน โดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัยและมีพอสมควรกับจำนวนเด็ก ในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มีที่เล่นกลางแจ้งเป็นการเฉพาะหรือในสถานที่อื่นๆ ได้ ก็ควรปรับใช้ในบริเวณที่ร่มแทน โดยมีพื้นที่ตามเกณฑ์กำหนดหรืออาจจะจัดกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็กใน

สถานที่อื่นๆ ที่เหมาะสม เช่น ในบริเวณลานวัดหรือในสวนสาธารณะ ในกรณีที่นำเด็กออกไปเล่นนอก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและการดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นสำคัญ โดยให้เด็กมี กิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมงในแต่ละวัน

(3.2.2.4) ระเบียง ต้องมีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร หากมีที่นั่งตามระเบียงต้องกว้างไม่น้อยกว่า 1.75 เมตรของระเบียงต้องสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70 เซนติเมตร กรณีที่มีอาคารสูง 2 ชั้นขึ้นไป ควรมีลูกกรงกันเพื่อความปลอดภัยของเด็ก นอกจากนี้ควร ตรวจสอบสภาพความคงทน แข็งแรง และสภาพการใช้งานปลอดภัยสำหรับเด็กอยู่เสมอ

(3.3) ด้านความปลอดภัย

(3.3.1) มาตรการป้องกันความปลอดภัย

(3.3.1.1) ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย หรือ เครื่องตัดไฟภายในบริเวณอาคาร

(3.3.1.2) ติดตั้งเครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่อง ต่อพื้นที่ 150 ตารางเมตร และถึงดับเพลิงติดตั้งสูงจากพื้นถึงหัวถัง ไม่เกิน 1.50 เซนติเมตร

(3.3.1.3) ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้ง ต่ำกว่าที่กำหนดจะต้องมีฝาปิดครอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่นได้ และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง

(3.3.1.4) หลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งทำด้วย วัสดุที่แตกหักง่ายหรือแหลมคม หากเป็นไม้ต้องไม่เสี้ยนไม้ หรือแหลมคม

(3.3.1.5) จัดให้มีตู้เก็บยา และเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาล วางไว้อยู่ในที่สูง สะดวกต่อการหยิบใช้ และเก็บไว้ในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็ก

(3.3.1.6) จัดให้มีวัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้ำ-ห้องส้วม ที่มีลักษณะ ลื่นและเก็บสารจำพวกเคมี หรือน้ำยาทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก วัสดุกันลื่นที่ใช้ใน ห้องน้ำ-ห้องส้วมต้องทำความสะอาดสม่ำเสมอ

(3.3.1.7) ไม่มีหลุมหรือบ่อน้ำ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กในบริเวณ โดยรอบตัวอาคาร รวมทั้งไม่ควรปลูกต้นไม้ที่มีหนามแหลมคม

(3.3.1.8) มีระบบการล็อกประตูในการเข้า-ออก นอกบริเวณอาคาร สำหรับเจ้าหน้าที่เปิด-ปิดได้ ควรมีกริ่งสัญญาณเรียกไว้ที่หน้าประตู สำหรับห้องครัวและที่ประกอบ อาหารควรมีประตูเปิด-ปิดที่ปลอดภัย เด็กเข้าไปไม่ได้

(3.3.1.9) ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาหะนำโรค เช่น มุ้งลวด ฯลฯ และมีมาตรการป้องกันด้านสุขอนามัย

(3.3.1.10) มีตู้หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรง มั่นคง มีความสูงขนาดที่เหมาะสมกับเด็กเล็ก สำหรับสิ่งของเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ที่อาจเป็นอันตราย ต่อเด็กนั้นควรจัดแยกให้พ้นมือเด็ก

(3.3.2) มาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

(3.3.2.1) มีการฝึกซ้อมสำหรับการป้องกันอุบัติเหตุ ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง

(3.3.2.2) บุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก

(3.3.2.3) มีโทรศัพท์และหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการ ต่างๆ เช่น สถานีตำรวจ หน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โรงพยาบาล เพื่อติดต่อได้อย่างทันท่วงที กรณีเกิดเหตุการณ์คับขัน หรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก และควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สำหรับการปฐมพยาบาลติดประจำไว้

(3.3.2.4) มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพ และพัฒนาการของเด็ก

(3.3.2.5) มีมาตรการในการรับ-ส่งเด็ก อย่างเป็นระบบ

(3.3.2.6) มีแผนและแนวทางปฏิบัติกรณีเด็กมีเหตุฉุกเฉินที่ต้อง ดำเนินการช่วยเหลือโดยด่วน

4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรม เลี้ยงดู และการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ตาม ศักยภาพภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจ ของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อ ตนเองและสังคม ซึ่งการบริหารงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

(4.1) ด้านหลักสูตร โดยหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับธรรมชาติ และการจัดประสบการณ์ เรียนรู้ของเด็กเล็ก ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรดำเนินการจัดทำหลักสูตร ดังนี้

(4.1.1) ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2546 และ เอกสารที่เกี่ยวข้องอื่นๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กและครอบครัว สภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

(4.1.2) จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สาระการเรียนรู้รายปี การจัดประสบการณ์ การสร้างบรรยากาศ

การเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอาจกำหนดหัวข้ออื่นๆ ได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของสถานศึกษา แต่ละแห่ง

(4.1.3) การประเมิน เป็นขั้นตอนของการตรวจสอบหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบ่งออกเป็นประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรหลังจากที่ได้จัดทำแล้ว โดยอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงวุฒิในด้านต่างๆ การประเมินระหว่างการใช้หลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ดีเพียงใด ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใด และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบหลักสูตรทั้งระบบ หลังจากที่ใช้หลักสูตรครบแต่ละช่วงอายุเพื่อสรุปผลว่าหลักสูตรที่จัดทำควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างไร

(4.2) ด้านการจัดประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวัน สามารถนำมาจัดกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบ เป็นการช่วยให้ครูผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะต้องทำกิจกรรมอะไร เมื่อใดและอย่างไร สำหรับหลักการจัดกิจกรรมประจำวันต้องกำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกิน 20 นาที ให้มีกิจกรรมเลือกเล่นเสรี กิจกรรมมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอกห้อง ส่วนขอบข่ายการจัดกิจกรรมประจำวัน สำหรับเด็กอายุ 2 ปี กิจกรรมควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และความสามารถของเด็กตามวัย โดยบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการอบรมเลี้ยงดูตามวิถีชีวิตประจำวัน การฝึกสุขนิสัยและลักษณะนิสัยที่ดี การใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 การฝึกการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา การเคลื่อนไหวและการทรงตัว การส่งเสริมด้านอารมณ์ จิตใจ การส่งเสริมทักษะทางสังคม การส่งเสริมทักษะทางภาษา การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี เป็นการพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาสังคมนิสัยการพัฒนา การคิด การพัฒนาภาษา การส่งเสริมจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์

(4.3) ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การจัดประสบการณ์ในระดับเด็กเล็กนั้น ไม่สอนเป็นรายวิชา แต่จัดในรูปแบบกิจกรรมบูรณาการให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่น ดังนั้น การจัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาครบทุกด้านบรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรนั้น ผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการจัดประสบการณ์และรู้หลักการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ผู้สอนควรศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2546 และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์หลักสูตร สาระการเรียนรู้ กำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์ จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในรูปแบบบูรณาการร่วมกับสาระการเรียนรู้ระดับท้องถิ่น และเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ผู้สอนควรพิจารณาเขียนแผนการจัด

ประสบการณ์ที่ผู้สอนนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อเด็กปฐมวัยที่ผู้สอนรับผิดชอบ ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

(4.4) ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ สื่อเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเรื่องราวเนื้อหาจากผู้ส่งไปยังผู้รับในการเรียนการสอน สื่อเป็นตัวกลางนำความรู้จากผู้สอนสู่เด็กทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้สิ่งที่เป็นนามธรรมเข้าใจยากกลายเป็นรูปธรรมที่เด็กเข้าใจได้ง่าย เรียนรู้ได้ง่าย รวดเร็ว เพลิดเพลิน เกิดการเรียนรู้และการค้นพบด้วยตนเอง

(4.5) ด้านการวัดผลและประเมินผล เป็นงานที่ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผล ส่งเสริมความสามารถให้ประเมินผลอย่างถูกต้อง จัดให้มีการวัดและประเมินผลที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ปรับปรุงการสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และคอยดูแลควบคุมการดำเนินการวัดผลและประเมินผลเป็นระยะๆ รวมทั้งการตรวจสอบการจัดทำสมุดประจำชั้นและสมุดประจำตัวนักเรียนให้ถูกต้องเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน

(4.6) ด้านการนิเทศการศึกษา เป็นงานที่ครอบคลุมถึงการให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการเพื่อให้ดำเนินงานต่างๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสอดคล้องกับหลักสูตรฯ การใช้วิธีการนิเทศสามารถทำได้หลากหลาย ทั้งนี้ต้องปฏิบัติสม่ำเสมอและเป็นระบบ

(4.7) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน เป็นงานวิจัยที่มุ่งพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือสังคมาคาดหวัง ซึ่งดำเนินการโดยครูผู้ดูแลเด็กหรือดำเนินการร่วมกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้เรียน โดยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง

(4.8) ด้านโภชนาการ เป็นแนวทางการดำเนินงานโภชนาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมอนามัย ซึ่งงานโภชนาการที่สำคัญมี 2 ส่วน คือ การจัดอาหารสำหรับเด็กเล็ก และการเฝ้าระวังการเจริญเติบโตของเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับอาหารตามวัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของเด็กเป็นพื้นฐานของการมีสุขภาพที่ดี มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย ส่งเสริมให้เด็กได้รับอาหารครบ 5 หมู่ รวมทั้ง น้ำดื่มสะอาด และสารอาหารที่จำเป็น

(4.9) ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และโครงการต่างๆ ที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(4.10) ด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ โดยใช้มาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐาน และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชน

สรุปได้ว่า ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง มีการอบรมเลี้ยงดูเด็ก การวางแผน การจัดทำแผน และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้เด็กได้รับการอบรมเลี้ยงดูภายใต้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มีการนิเทศ ให้คำปรึกษา ติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และสม่ำเสมอ

1) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนทุกภาคส่วน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 มาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนา ชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชน ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึง ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการใช้ต้นทุน ทางสังคมที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กเล็ก ที่จะทำให้มีการ ส่งเสริมการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของ สังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพของการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระบวนการบริหารแบบการมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะ จะทำให้สามารถขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสู่มาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการระดม สรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิด ความพร้อมใจที่จะร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป

6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็ก ปฐมวัยอย่างครอบคลุมกว้างขวาง เป็นพื้นฐานของการศึกษา เพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนา เด็กปฐมวัย ทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนา เด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัยสำหรับแนวทางปฏิบัติงานนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดแผนความร่วมมือในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดทำแผนงาน ปฏิทินงาน แนวทางการปฏิบัติงานตามกำหนดการ ส่งแผนงานและปฏิทินงานให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดพิจารณาเห็นชอบ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินการตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนด และสรุปรายงานผลการดำเนินงานให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553, น.53-54)

เกณฑ์มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้วางแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการบริการทั้งที่เป็นปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยกำหนด โดยมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพัฒนา) ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มี 23 มาตรฐาน ประกอบด้วย

มาตรฐานที่ 1 ครู/ผู้ดูแลเด็กมีคุณธรรมจริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง มีครูและบุคลากรสนับสนุนเพียงพอ

มาตรฐานที่ 2 ครู/ผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 3 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณธรรมจริยธรรมมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนผู้เรียนและอายุตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีทรัพยากร และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและครบวงจร

มาตรฐานที่ 7 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดการศึกษาโดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นฐาน

มาตรฐานที่ 8 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน
อย่างหลากหลาย

มาตรฐานที่ 10 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริม
ให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 11 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความร่วมมือระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา
องค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน

มาตรฐานที่ 12 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดระบบประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กอย่างต่อเนื่องตามระบบวงจรคุณภาพ PDCA

มาตรฐานที่ 13 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 14 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้ปกครอง
และชุมชน

มาตรฐานที่ 15 ผู้เรียนมีทักษะในการปฏิบัติกิจกรรม สามารถปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับ
ผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 16 ผู้เรียนมีทักษะ ด้านการคิด การใช้ภาษา การสังเกต การจำแนก การ
เปรียบเทียบ และแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย

มาตรฐานที่ 17 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย/
แผนการจัดประสบการณ์

มาตรฐานที่ 18 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และ
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 19 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและจิตใจที่ดี

มาตรฐานที่ 20 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย ด้านศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว

มาตรฐานที่ 21 ผู้เรียนปฏิบัติตามระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม

มาตรฐานที่ 22 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้เรียนมีคุณภาพเป็นที่
ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

มาตรฐานที่ 23 ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีส่วนร่วม
สนับสนุนในการพัฒนาการศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ชุมพร ภาวนตรี (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้และ ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ตามการรับรู้ และความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เปรียบเทียบสภาพ การรับรู้ และความคาดหวังของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้และความคาดหวัง ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลวิจัยพบว่า (1.1) คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้และความสามารถในการบริหาร และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้าน ภาวะผู้นำ (1.2) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ตามความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ และด้าน ความรู้ความสามารถในการบริหาร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ 2) ผลการ เปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาด ของสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้ (2.1) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ ของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของครูต่อคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ความสามารถในการบริหาร และด้านวิสัยทัศน์ ส่วนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ยกเว้น ด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน (2.2) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร และผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และด้านวิสัยทัศน์

3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปรากฏผลดังนี้ ด้านที่มีข้อเสนอแนะสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

ณัฐพนธ์ ธนัทประยูร (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ จำนวน 57 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .42-.72 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .93 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านมีคุณธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนเสกฐ์ ภารดีรุจิรา (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนตรชนก หล้าจาด (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) เพื่อหาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า คุณลักษณะด้านบุคคล และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีการดำเนินงานในระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) คุณลักษณะด้านบุคคล มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีคุณลักษณะด้านบุคคลมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการมีบุคลิกภาพดี มีภาวะการเป็นผู้นำ มีการวิเคราะห์งาน เป็นต้น ซึ่งโดยภาพรวมด้านคุณลักษณะด้านบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีการดำเนินงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความคล่องตัวในการบริหารทั่วไป รองลงมา ได้แก่ มีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัย มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรทั้งบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นมาใช้จัดการศึกษา ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิต พิระพงศ์ (2547) ที่ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันแตกต่างกัน โดยด้านการบริหารวิชาการ งบประมาณ และบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการบริหารบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสถานศึกษาคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาแต่ละขนาดจะได้รับงบประมาณในการบริหารโรงเรียนที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของจำนวนบุคลากร งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ จากหลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินอุดหนุนมาจากเกณฑ์จำนวนนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกอบ คุณารักษ์ และคนอื่นๆ (2543) ที่ว่าปัจจุบันมีความไม่เสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรไม่เสมอภาคในทรัพยากรพื้นฐานที่มี อันมีผลให้สถานศึกษาและท้องถิ่นที่มีทรัพยากรน้อยกว่า มีปัญหามากกว่า ประกอบกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มักเป็นโรงเรียนที่มีการพัฒนามากกว่าอันเนื่องมาจากได้เป็นโรงเรียนพี่เลี้ยง โรงเรียนแกนนำประเภทต่างๆ เงินงบประมาณในการอุดหนุนส่วนหนึ่งจึงมาจากโรงเรียนแกนนำดังกล่าว

บุษบา คำนนท์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พัทยา ทวยเสชา (2558, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสภาพตำแหน่งและขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็น

ของของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเด็ดขาดและให้คำปรึกษาด้านวิชาการแก่ผู้อื่นได้ 2) ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตลอดทั้งชุมชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น 3) ด้านการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ คือ ควรมีการยกย่องและให้คำชมเชยครูอยู่เสมอ 5) ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรใช้เวลาว่างในการทำงานส่วนตัว 6) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน 7) ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อและเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี และ 8) ด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ควรมีการสื่อสารให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันได้รับทราบข้อมูลต่างๆ อย่างทั่วถึง

เพียงหทัย แก้วดวงงาม (2559, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ($X=4.48$, $S.D.=0.47$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ($X=4.34$, $S.D.=0.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($X=4.25$, $S.D.=0.40$) 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า

ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามประเภทการทำงาน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน และ 3) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

ลัดดาวาล พันตะคุ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

วรรณิ แสงทอง (2559, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเชิงคำ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเชิงคำ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเชิงคำ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียง

จากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบการเป็นผู้นำด้านวิชาการ การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ และการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร 2) ข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเชิงคำ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านที่มีผู้เสนอแนะการพัฒนาสูงสุด คือ การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ข้อที่มีการเสนอแนะสูงสุด คือ ผู้บริหารควรศึกษาดูงาน อบรม เรียนรู้และหาประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

วรดา หลีสะหัด (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนของครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน 3) ประมวลผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความถี่สูงสุด 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ คือ ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเป็นหลัก (2) ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คือ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (3) ด้านการตัดสินใจ คือ ควรตัดสินใจบนพื้นฐานของความยุติธรรมและความถูกต้อง (4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ คือ ควรส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ (5) ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน คือ ควรทุ่มเทและบริหารงานโรงเรียนจนประสบความสำเร็จ (6) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ควรพัฒนา ปรับปรุง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ (7) ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ คือ ควรพัฒนาองค์ความรู้อยู่เสมอ และ (8) ด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ควรปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนที่ทันสมัย

วรณัฐ สุขแก่น (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้าน บุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร และด้านวิชาการ 2) ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพผู้บริหาร และ ครูผู้สอน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านภาวะผู้นำ และด้านความ สามารถในการบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านวิชาการพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การ ทำงาน 5-10 ปี มีการรับรู้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพและด้านความสามารถ ในการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีการรับรู้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบุคลิกภาพ และด้านความสามารถในการบริหาร มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ศุภมาส วิสัยนาม (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของ สถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สาวตรี ฤทธิกุล (2559, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์ของชุมชนบางเป้ง ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนบางเป้ง ตำบลแสนสุข อำเภอ เมืองจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน

บางเป้ง ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนบางเป้ง ตำบลแสนสุข อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ผู้ปกครองที่มีเพศอายุ และวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนบางเป้ง ตำบลแสนสุข อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี มีสิ่งที่ควรพัฒนา คือ ผู้บริหารโรงเรียนวัดบางเป้งควรมีรูปแบบของผู้บริหารที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่สุภาพเรียบร้อย และมีการพูดจาที่อ่อนหวาน ควรมีการเชิญวิทยากร หรือติดต่อสัมพันธ์ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่ครูนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงให้ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนโดยผู้บริหารโรงเรียนวัดบางเป้ง ควรทำงานอย่างมีวินัยเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงควรจัดสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมในการศึกษาเรียนรู้

เอกพันธ์ ลาเลิศ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 7 อำเภอปทุมราชวงศา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 7 อำเภอปทุมราชวงศา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 7 อำเภอปทุมราชวงศา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาใน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 7 อำเภอปทุมราชวงศา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ และด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้ ความสามารถ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 7 อำเภอปทุมราชวงศา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 7 อำเภอปทุมราชวงศา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ฮาฟิซ ขานูริกซ์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง 2) ศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง ระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการปฏิบัติงานแบบมีเป้าหมาย และด้านความรับผิดชอบและการอุทิศตนต่องาน ส่วนระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า ทัศนะของครูผู้สอนที่มีเพศระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทัศนะของครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แบส (Bass, 1981) ได้ศึกษาผลงานวิจัยของ สโตกดิลล์ (Stogdill) เกี่ยวกับบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตามผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) บุคลิกภาพและพฤติกรรมจากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่นๆ ในเรื่องต่อไปนี้ คือ มีเขาวนปัญญาดี มีนิสัยรักการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง ชอบกิจกรรมและงานสังคม มีมารยาทสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจ 2) บุคลิกลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารจะมีบุคลิกลักษณะ ดังนี้ มีความสามารถในการเข้าสังคม รู้จิตวิทยาในการเจรจา มีมารยาทสังคมดี มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ มีความอดทนต่อความยากลำบากอดทนต่อปัญหาอุปสรรคโดยไม่เสียกำลังใจ รู้หลักและวิธีทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าให้ความร่วมมือกับหมู่คณะในการทำงานเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้มีความสามารถในการพูดและสามารถเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้บริหาร คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นที่นิยมของปวงชน มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีอารมณ์ขัน มีความร่วมมือกับผู้อื่น และมีความสามารถในทางกีฬา

4) องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้บริหาร แยกออกเป็น 5 ประเภท คือ ความสามารถ มีความหมายรวมถึงความสามารถสติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูดความคิดริเริ่ม การตัดสินใจความสำเร็จ ได้แก่ การศึกษาหาความรู้การทำงานและการกีฬาความรู้รับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด สถานะ ได้แก่ สถานะทางสังคมทางการสมรส และการเป็นที่นิยมของคนอื่น สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะความต้องการ และความสนใจของผู้บริหารตามจุดประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงความสำเร็จ

เบนนิส (Bennis, 2000, p.23) เสนอว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำได้จะต้องมีคุณลักษณะพิเศษกว่าคนทั่วไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดี สง่างาม น่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะอย่างไรบ้างที่ต่างไปจากคนธรรมดาอื่นๆ อย่างน้อยผู้นำจะต้องมีลักษณะพื้นฐานเช่นเดียวกับมนุษย์ทั่วไป

แบล็กมอลล์ และ บาร์ตี้ (Blackmore & Barty, 2006, pp.2-19) ได้ทำการศึกษา เรื่อง เกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่ในระบบการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย สรุปว่า ครูใหญ่เป็นภาพลักษณ์ของโรงเรียนจะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการองค์กรและการเรียนการสอน มีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีความคิดสร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ มีทักษะในการเจรจา และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

ดูค (Duke, 2007, pp.6-8) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยต่างๆ ที่หากมีการเปลี่ยนแปลงแล้ว จะทำให้โรงเรียนประถมศึกษาประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ และปัจจัยหนึ่งนั้น คือ การโยกย้าย ครูใหญ่ที่ไม่มีคุณสมบัติเหมาะสม และบุคลากรที่ไม่ให้ความร่วมมือและขาดความสามารถออกไปจากพื้นที่ และคัดเลือกครูใหญ่ที่มีคุณสมบัติพึงประสงค์มาทำงานแทน คือ ครูใหญ่ที่เป็นผู้ใส่ใจในพันธกิจเพื่อนำไปสู่การพัฒนา มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี สามารถเข้าถึงได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชน

อีเคนท์ (Eckant, 2008, p.89) ได้ทำการศึกษา เกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ที่มลรัฐอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า มีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไม่ต่างกัน และพบว่า ความต้องการผู้บริหารสถานศึกษา 9 ลักษณะแรก คือ 1) การรับรู้ในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความมั่นคงทางอารมณ์ 3) ทักษะในการตัดสินใจ 4) ทักษะในการสื่อสาร 5) ความสัมพันธ์ในบุคลิกภาพ 6) การปรับตัวด้วยความรอบคอบ 7) ลักษณะทางศีลธรรม 8) สติปัญญา 9) สุขภาพดี

Fair (2001) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลตามการรับรู้ของผู้อำนวยการการศึกษา รัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาที่ดีมีประสิทธิผล คือ สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา

สามารถเป็นผู้นำในชุมชน เพื่อสร้างวิชาชีพทางสังคม เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง บริหารแบบมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของแต่ละบุคคล

มากาเรต และ แอนดริว (Grogan; Margaret & Andrews, 2002, pp.233-256) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอาชีพ พบว่า อาจารย์ใหญ่ต้องเป็นผู้ดูแลหลักและมีทักษะ มีความรู้ และประสบการณ์ในการเขียนหลักสูตรเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ หลักสูตรจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติวิชาชีพ โปรแกรมจะต้องเตรียมการสะท้อน สิ่งที่เราได้เรียนรู้จากความพยายามปรับปรุงโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความใกล้ชิดเชื่อมโยงระหว่าง อุดมศึกษาศึกษาของครุวิชาชีพ และตั้งรับกับการเปิดสอนวิชาชีพในโรงเรียน

ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger, 2003, pp.329-352) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมหรือประสิทธิผลของรูปแบบภาวะผู้นำโดย เชื่อมโยงกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและบริบทท้องถิ่นของโรงเรียน และภาวะผู้นำทั้งสองแบบนี้ ยังมีการพัฒนาในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของโรงเรียนในบริบทของการปฏิรูป การศึกษาทั่วโลก

ฮัฟฟิน (Huffines, 1984, p.705) ได้ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบแท็กซี่โซโนมิคซ์ เพื่อ การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารที่สามารถนำสภาพแวดล้อม มาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การผู้บริหารจะต้องศึกษา สภาพแวดล้อม โดยต้องคำนึงถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติตลอดจนปฏิสัมพันธ์กับสังคม จากการนำเสนอ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้บริหารได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อ การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ หรือหน่วยงานต่างๆ จึงมีการศึกษาค้นคว้ากันอย่างกว้างขวาง ทำให้เกิดแนวคิดและข้อค้นพบต่างๆ มากมาย การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตาม แนวปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อค้นหาคุณลักษณะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจะนำไปสู่การ พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร และนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

แมกนสัน (Magunson, 2006, p.95) ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในสหรัฐอเมริกา โดยจำแนกคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านส่วนตัว และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ สรุปคุณลักษณะทั้งสองด้าน ได้ดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนตัว มีดังนี้ ความยุติธรรมและมีวิจารณ์ญาณ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดี ความรอบรู้อย่างกว้างขวาง เป็นผู้ใช้สติไม่ใช่อารมณ์ ความจริงใจ ความเป็นมิตร อารมณ์ขัน ใจกว้างและ เปิดเผย ความเสมอต้นเสมอปลาย ความเมตตาปราณีและเอื้ออาทรผู้อื่น 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ

มีดังนี้ ความสามารถในการติดต่อประสานงานและเข้ากับผู้อื่นได้ดี ความรู้ความสามารถในวิชาการบริหาร เป็นอย่างดี ความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้อื่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี การตัดสินใจ ความสามารถในการยอมรับในการปฏิบัติงานของผู้อื่น ความสนใจในบุคคลอื่นๆ ความสามารถในการวางแผนและจัดระเบียบ การรู้จักใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม

แมคคาร์ธี (McCarty, 1998, pp.14-17) ได้ทำการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำในทางที่ดีขึ้น พบว่า บุคลิกลักษณะของผู้นำมีส่วนสำคัญต่ออาชีพทางการศึกษา ผู้หญิงเป็นผู้นำที่มีความอ่อนโยนอ่อนน้อมผ่อนตาม และให้ความร่วมมือกับผู้ที่บังคับบัญชาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นศูนย์รวมของกระบวนการตัดสินใจ

นูเบิร์ต (Neubert, 1998, p.96) ได้ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะทั่วไปของผู้นำที่เห็นได้ชัดในการทำงานเป็นกลุ่ม สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำในการทำงานเป็นกลุ่มนั้น ผู้นำต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มอื่น เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม มีความสุขุมรอบคอบชื่อตรงต่อหน้าที่ เป็นที่ปรึกษาที่ดี ยอมรับในความรู้ความสามารถของคนอื่น สามารถประสานงานได้ดี และรู้จักข้อบกพร่องของตนเองแล้วพัฒนาให้ดีขึ้น

วอลส์โตรม และ หลุยส์ (Wahlstrom & Louis, 2008, pp.458-495) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้นำหลัก พบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่เป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการเรียน และสร้างความร่วมมือด้านอาชีพกับชุมชน ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น ส่งเสริมและเน้นการเรียนการสอนแบบปฏิบัติโดยร่วมมือกับชุมชน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน จะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

การวิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากร ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก จำนวน 96 แห่ง จำนวน 196 คน แสดงข้อมูลในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม

ลำดับ ที่	รายชื่ออำเภอ	จำนวนประชากร		
		องค์การบริหารส่วนตำบล (แห่ง)	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
1.	อำเภอเมืองนครนายก	12	36	62
2.	อำเภอบ้านนา	9	27	58
3.	อำเภอองครักษ์	11	23	59
4.	อำเภอปากพลี	7	10	17
	รวม	39	96	196

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ บาร์นาร์ด (Barnard, 2009); บาส และ สต็อกดิลล์ (Bass & Stogdill, 1990); ดีสเลอร์ (Dessler, 1998); กิเซลล์ (Ghiselli, 1971); ฮาร์ท และ ควิน (Hart & Quinn, 1993); ฮอย และ มิสเกล (Hoy And Miskel, 2001); สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974) และ ยูคล (Yukl, 1998)

ซึ่งมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ตรงกัน ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1) ความสามารถทางสติปัญญา
- 2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ความสามารถในการจูงใจ
- 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 5) ความสามารถในการตัดสินใจ
- 6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ
- 7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ได้คุณลักษณะของผู้บริหารที่ตรงกัน ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1) ความสามารถทางสติปัญญา
- 2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ความสามารถในการจูงใจ
- 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 5) ความสามารถในการตัดสินใจ
- 6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ

จากนั้นนำมาสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.42) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจากนั้นวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้ มาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความ ถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรง ของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย 7 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความสามารถทางสติปัญญา 2) ความสามารถเป็นผู้มีประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการจูงใจ 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) ความสามารถในการตัดสินใจ 6) ความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ 7) ความรู้รอบตัว

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร และผู้ให้ข้อมูลไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้บริหารด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1) ติดต่อขอจัดทำหนังสือราชการจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความร่วมมือจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดส่งไปทางไปรษณีย์

2) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก แล้วตรวจแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดกี่ชุด แล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ เก็บได้ครบ 100% ตามที่ต้องการ

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(6.1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objectives Congruence : IOC)

(6.2) สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

(6.3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (อ้างถึงใน พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43)

4.51 – 5.00	หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วน
ตำบล จังหวัดนครนายก โดยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน
ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ซึ่งได้รับการประเมินผล
การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ระดับมาก
อำเภอละ 2 คน ใน 4 อำเภอ จำนวน 8 คน

ตารางที่ 3.2 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ลำดับ ที่	รายชื่ออำเภอ	องค์การบริหาร	ศูนย์พัฒนา	ผู้บริหารด้านการจัด
		ส่วนตำบล (แห่ง)	เด็กเล็ก (แห่ง)	การศึกษาฯ (คน)
1.	อำเภอเมืองนครนายก	12	36	2
2.	อำเภอบ้านนา	9	27	2
3.	อำเภอองครักษ์	11	23	2
4.	อำเภอปากพลี	7	10	2
รวม		39	96	8

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ดังนี้ บาร์นาร์ด (Barnard, 2009); บาส และ สตีอกดิลล์
(Bass & Stogdill, 1990); ดิสเลอร์ (Dessler, 1998); กิเซลลี (Ghiselli, 1971); ฮาร์ท และ ควิน (Hart &
Quinn, 1993); ฮอย และ มิสเกล (Hoy And Miskel, 2001); สตีอกดิลล์ (Stogdill, 1974) และ ยูคล์
(Yukl, 1998)

ซึ่งมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ตรงกัน ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1) ความสามารถทางสติปัญญา
 - 2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
 - 3) ความสามารถในการจูงใจ
 - 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 5) ความสามารถในการตัดสินใจ
 - 6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ
 - 7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี
- 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1) ความสามารถทางสติปัญญา
- 2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ความสามารถในการจูงใจ
- 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 5) ความสามารถในการตัดสินใจ
- 6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ
- 7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี

ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question)

- 3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก กับผู้บริหารที่ได้รับผลการประเมินระดับมาก จำนวน 2 คน ใน 4 อำเภอ รวม 8 คน

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการการสัมภาษณ์ (Unstructured Interview) โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด นครนายก เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนัดวัน เวลาที่เข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอละ 2 คน ใน 4 อำเภอ รวม 8 คน และผู้วิจัยได้ดำเนินการเข้าสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่กำหนด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และ สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติเพื่อใช้ในการความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อต่อไปนี้ คือ

- N แทน ประชากร
- μ แทน ค่าเฉลี่ย
- σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	1	0.5
	หญิง	195	99.5
	รวม	196	100.0
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	3	1.5
	31-40 ปี	84	42.9
	41-50 ปี	64	32.7
	51 ปีขึ้นไป	45	23.0
	รวม	196	100.0
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	157	80.1
	ปริญญาโท	35	17.9
	ปริญญาเอก	4	2.0
	รวม	196	100.0
ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	8	4.1
	6-10 ปี	70	35.7
	11-15 ปี	75	38.3
	16-20 ปี	29	14.8
	20 ปี ขึ้นไป	14	7.1
	รวม	196	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 99.5 อายุ อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดนครนายก

การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดนครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean : μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation: σ) ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.2 - 4.9

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	N = 196		
		μ	σ	ระดับ อันดับที่
1.	ความสามารถทางสติปัญญา	3.97	0.68	มาก 7
2.	ความสามารถเป็นผู้มีประสิทธิภาพ	4.01	0.66	มาก 6
3.	ความสามารถในการจูงใจ	4.07	0.67	มาก 4
4.	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.11	0.63	มาก 2
5.	ความสามารถในการตัดสินใจ	4.06	0.64	มาก 5
6.	ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบ ทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดีอยู่ในระดับมาก	4.09	0.66	มาก 3
7.	ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและ มีความเป็นผู้นำ	4.12	0.66	มาก 1
รวม		4.06	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.06$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu=4.12$,
 $\sigma=0.66$) รองลงมา ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมาก ($\mu=4.11$, $\sigma=0.63$) และความสามารถ
ทางสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu=3.97$, $\sigma=0.68$)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถทางสติปัญญา

ข้อที่	ความสามารถทางสติปัญญา	ค่าสถิติ		
		μ	σ	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	4.01	0.66	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รอบรู้ด้านวิชาการ เป็น นักบริหารมืออาชีพ	3.99	0.69	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ความรู้ ในการบริหารสถานศึกษาได้ทุกลักษณะงาน	3.99	0.77	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการวางนโยบายและการแผนงาน	3.88	0.70	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ในการ วางนโยบายและวางแผนงาน	3.89	0.70	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเชี่ยวชาญปัญหา ไหวพริบและปฏิภาณดี	3.95	0.76	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการบูรณาการสิ่งต่างๆ เพื่อนำไปใช้กับการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ และ ทันยุคทันเหตุการณ์	3.90	0.64	มาก
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับประสบการณ์และเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ	3.92	0.72	มาก
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	3.92	0.72	มาก
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความรู้และฝึกอบรม ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.01	0.68	มาก
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาให้เกิด การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้วยการใช้ทักษะหลายด้าน	4.03	0.62	มาก
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของครู	4.03	0.68	มาก
13.	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถมอบหมายงานโดยพิจารณา จุดเด่นจุดด้อยของครูได้เป็นอย่างดี	4.04	0.62	มาก

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถทางสติปัญญา (ต่อ)

ข้อที่	ความสามารถทางสติปัญญา	ค่าสถิติ		
		μ	σ	แปลผล
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผชิญปัญหาได้ทุกสถานการณ์ สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	4.05	0.64	มาก
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ไป ประยุกต์ใช้ และกำหนดเป็นนโยบายระยะยาวได้	3.97	0.68	มาก
	รวม	3.97	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถทางสติปัญญาอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.97$, $\sigma=0.68$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผชิญปัญหาได้ทุกสถานการณ์สามารถ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ($\mu=4.05$, $\sigma=0.64$) รองลงมา ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถมอบหมายงานโดยพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของครูได้เป็นอย่างดี ($\mu=4.04$, $\sigma=0.62$) และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและวางแผนงาน มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด คือ ($\mu=3.88$, $\sigma=0.70$)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ข้อที่	ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	ค่าสถิติ		
		μ	σ	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และวุฒิการศึกษาเหมาะสม กับตำแหน่ง	4.11	0.66	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ สถานศึกษา	4.00	0.65	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษา ให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.01	0.63	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่รู้ ใฝ่ใจในการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	3.92	0.70	มาก

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ)

ข้อที่	ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	ค่าสถิติ		
		μ	σ	แปลผล
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่รู้ ใฝ่ใจในการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้อื่นอยู่เสมอ	4.05	0.66	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างเหมาะสม	3.90	0.67	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง	4.03	0.62	มาก
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นประชาธิปไตย	4.03	0.63	มาก
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผน แก้ไข และพัฒนา	3.99	0.71	มาก
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตาม ข้อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินอื่นๆ	4.02	0.62	มาก
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรได้อย่างดีที่สุดและประหยัด ที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.97	0.68	มาก
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และสามารถวัดผลได้	3.98	0.62	มาก
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงสถานศึกษา ระบบ ระเบียบ และกฎหมาย ให้สอดคล้องกับแผนงานและกลยุทธ์ที่วางไว้	4.05	0.67	มาก
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาอยู่โรงเรียนเป็นหลัก	4.03	0.63	มาก
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	0.72	มาก
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการ ตรวจสอบ ประเมินผล โดยการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อ การบริหารงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.07	0.68	มาก
รวม		4.01	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.01$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และวุฒิการศึกษาเหมาะสมกับ

ตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.11$, $\sigma=0.66$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบฐานข้อมูล เพื่อรองรับการตรวจสอบ ประเมินผล โดยการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ($\mu=4.07$, $\sigma=0.68$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่าง เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=3.90$, $\sigma=0.67$)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการจูงใจ

ข้อที่	ความสามารถในการจูงใจ	ค่าสถิติ		
		μ	σ	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การบริหารสถานศึกษา	4.14	0.60	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการกระตุ้นหรือผลักดันให้ครูครูปฏิบัติภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.04	0.69	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.09	0.63	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการวางแผน และแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.01	0.71	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามนโยบาย และหลักการ	4.08	0.68	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของครู	4.08	0.63	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุมอบรมและสัมมนา	4.06	0.66	มาก
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่องกับบุคลากรในสถานศึกษา	4.10	0.70	มาก
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การชมเชย/ให้รางวัล	3.97	0.71	มาก
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ งบประมาณและอื่นๆ ที่จำเป็นให้กับครู เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.09	0.73	มาก
	รวม	4.07	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.14$, $\sigma=0.60$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่องกับบุคลากรในสถานศึกษา ($\mu=4.10$, $\sigma=0.70$) และผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การชมเชย/ให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=3.97$, $\sigma=0.71$)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ข้อที่	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ค่าสถิติ		
		μ	σ	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.16	0.65	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและแสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.18	0.66	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจและช่วยเหลือผู้อื่น เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและครูในสถานศึกษา	4.11	0.65	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจในเรื่องหน้าที่การทำงานของเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.12	0.68	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างความสามัคคีให้เกิดในหน่วยงาน	4.09	0.61	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน	4.05	0.57	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องให้เกียรติ มุ่งให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน	4.09	0.61	มาก
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความร่วมมือประสานงานกัน ในการดำเนินงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.67	มาก
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.07	0.59	มาก
รวม		4.11	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.11$, $\sigma=0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและแสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.18$, $\sigma=0.66$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\mu=4.16$, $\sigma=0.65$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=4.05$, $\sigma=0.57$)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการตัดสินใจ

ข้อที่	ความสามารถในการตัดสินใจ	ค่าสถิติ		
		μ	σ	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	4.06	0.67	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษานำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา	3.96	0.67	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี	4.03	0.65	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดยุทธวิธีการตัดสินใจตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์	4.05	0.62	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศมาช่วยการตัดสินใจตระหนักถึงปัญหานั้นนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	4.05	0.65	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ด้วยความละเอียด รอบคอบ แสดงให้เห็นถึงข้อดี-ข้อเสียของแต่ละทางเลือกให้ปรากฏโดยเด่นชัด แล้วจึงตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว	4.10	0.68	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินทางเลือกด้วยวิธีที่หลากหลาย สามารถเลือกทางเลือกที่เหมาะสมดีที่สุดในการปฏิบัติงาน	4.05	0.63	มาก

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการตัดสินใจ (ต่อ)

ข้อที่	ความสามารถในการตัดสินใจ	ค่าสถิติ		
		μ	σ	แปลผล
8.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการแก้ปัญหา โดยพยายามพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในแต่ละวิธี	4.05	0.62	มาก
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แนวทางในการแก้ปัญหา ที่สามารถปฏิบัติได้จริง	4.08	0.64	มาก
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ติดตามผลที่ได้รับจากการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.64	มาก
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในสถานศึกษา	4.15	0.64	มาก
12.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ก่อนตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ	4.07	0.57	มาก
	รวม	4.06	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.06$, $\sigma=0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.15$, $\sigma=0.64$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณา เกณฑ์ต่างๆ ด้วยความละเอียด รอบคอบ แสดงให้เห็นถึงข้อดี-ข้อเสียของแต่ละทางเลือกให้ปรากฏโดย เด่นชัดแล้ว จึงตัดสินใจจากข้อมูลที่วิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว ($\mu=4.10$, $\sigma=0.68$) และผู้บริหารสถานศึกษา นำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=3.96$, $\sigma=0.67$)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร

ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ

ข้อที่	ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ	ค่าสถิติ		
		μ	σ	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ แนวคิด ทิศทาง ในการปฏิบัติงานที่กว้างไกลทันสมัยและเป็นไปได้	4.05	0.69	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีของครูในสถานศึกษา	4.11	0.64	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกที่ดี สง่างามน่านับถือ	4.18	0.64	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนในการดำเนินงานอย่าง ชัดเจน	4.08	0.69	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.12	0.68	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่องและให้ความสำคัญกับ ผู้อื่น	4.06	0.63	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่วาง อำนาจ	4.03	0.64	มาก
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโอปอ้อมอารีเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.10	0.65	มาก
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี	4.12	0.68	มาก
10.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.14	0.68	มาก
11.	ผู้บริหารสถานศึกษา เสียสละเพื่อส่วนรวมและให้ความ ช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.65	มาก
12.	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานโดยยึดถือความยุติธรรม	4.15	0.64	มาก
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.14	0.69	มาก
14.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตรงต่อเวลา	4.18	0.67	มาก
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี	4.13	0.66	มาก
16.	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสื่อสารและใช้เทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงาน	4.13	0.66	มาก

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร

ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ (ต่อ)

ข้อที่	ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ	ค่าสถิติ		
		μ	σ	แปลผล
17.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความหนักแน่นต่อการแก้ไขปัญหาของส่วนรวม	4.09	0.67	มาก
18.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิภาวะควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.12	0.64	มาก
19.	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้คำปรึกษา แนะนำในด้านต่างๆ แก่ครูในสถานศึกษา	4.11	0.65	มาก
20.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน การจัดสรรทรัพยากร การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	4.17	0.68	มาก
รวม		4.12	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.12$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\mu=4.18$, $\sigma=0.67$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากร การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ($\mu=4.17$, $\sigma=0.68$) และผู้บริหารสถานศึกษา มีความสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=4.03$, $\sigma=0.64$)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วน

ตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี

ข้อที่	ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี	ค่าสถิติ		
		μ	σ	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา เคารพในวิชาชีพของการบริหาร และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ไม่ทำความเสียหาย	4.14	0.62	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรได้ชัดเจน ตรงตามความสามารถ	4.10	0.70	มาก

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี (ต่อ)

ข้อที่	ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี	ค่าสถิติ		
		μ	σ	แปลผล
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละกลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.74	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.13	0.69	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา ของสถานศึกษา	4.09	0.58	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ทั้งข้อดีและข้อเสีย เมื่อทำงานผิดพลาดเต็มใจรับคำแนะนำ	4.07	0.64	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถ ยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง	4.02	0.62	มาก
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อปัญหาของครู นักเรียน ชุมชน และการให้บริการต่างๆ ของโรงเรียน	4.10	0.68	มาก
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในสิทธิหน้าที่ รวมถึงความสำนึก ของตนเองและผู้อื่น	4.10	0.66	มาก
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ในการปฏิบัติงาน	4.09	0.65	มาก
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่เอื้ออำนวย ให้เกิดความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.67	มาก
รวม		4.09	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.09$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพใน วิชาชีพของการบริหารและมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ไม่ทำความเสื่อมเสีย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.14$, $\sigma=0.62$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามวัตถุประสงค์

ที่ตั้งไว้ ($\mu=4.13$, $\sigma=0.69$) และผู้บริหารสถานศึกษาเครพในความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=4.02$, $\sigma=0.62$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก สามารถสรุปแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ได้ดังนี้

1) ความสามารถทางสติปัญญา

ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและวางแผนงาน มีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ เปิดรับแง่มุมใหม่ๆ ที่หลากหลาย เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต สามารถบริหารงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง พัฒนาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน มุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม รู้และเข้าใจในหลักการ แนวความคิด นำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) ความสามารถในการจูงใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ การชมเชย/ให้รางวัล เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ สนับสนุนให้ใช้ความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูเกิดความศรัทธาในงานที่ปฏิบัติ สร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีความเป็นอาชีพครู โดยการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้เต็มกำลัง แนะนำ และส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเอง โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วมจนประสบความสำเร็จในการทำงาน

4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน มีความประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดี

กับครูในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล เข้าใจความต้องการและความแตกต่าง โดยมอบหมายงานตามความสามารถ ความถนัด และตามความเหมาะสม

5) ความสามารถในการตัดสินใจ

ผู้บริหารสถานศึกษานำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ตามความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกทางปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุด เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยการใช้ความสามารถ ไหวพริบ และกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล มาช่วยในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์และความเหมาะสม

6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ รู้จักถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ มีสัมมาคารวะเรียบร้อย ไม่ก้าวร้าว รุนแรง ไม่วางอำนาจข่มผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง เป็นผู้มีมารยาท วางตนเหมาะสม ไม่ใช่อำนาจบังคับ มีวุฒิภาวะควบคุมอารมณ์ได้ดี เพื่อได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อการยอมรับเกิดขึ้นการบริหารก็จะดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ได้รับความร่วมมือในการทำงานทุกๆ ด้าน

7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี

ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งข้อดีและข้อเสีย เมื่อทำงานผิดพลาดเต็มใจรับคำแนะนำ ยอมรับฟังข้อเสนอแนะ เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 99.5 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

1) คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.06$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.12$, $\sigma=0.66$) รองลงมา เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมาก ($\mu=4.11$, $\sigma=0.63$) และความสามารถทางสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu=3.97$, $\sigma=0.68$)

2) คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถทางสติปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.97$, $\sigma=0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผชิญปัญหาได้ทุกสถานการณ์สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.05$, $\sigma=0.64$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงาน โดยพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของครูได้เป็นอย่างดี ($\mu=4.04$, $\sigma=0.62$) และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและวางแผนงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=3.88$, $\sigma=0.70$)

3) คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.01$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และวุฒิการศึกษาเหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.11$, $\sigma=0.66$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับ การตรวจสอบ ประเมินผล โดยการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\mu=4.07$, $\sigma=0.68$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=3.90$, $\sigma=0.67$)

4) คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.07$, $\sigma=0.67$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.14$, $\sigma=0.60$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่องกับบุคลากร ในสถานศึกษา ($\mu=4.10$, $\sigma=0.70$) และผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การชมเชย/ให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=3.97$, $\sigma=0.71$)

5) คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.11$, $\sigma=0.63$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและแสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจในการ ทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.18$, $\sigma=0.66$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\mu=4.16$, $\sigma=0.65$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด คือ ($\mu=4.05$, $\sigma=0.57$)

6) คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก คือ ($\mu=4.06$, $\sigma=0.64$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.15$, $\sigma=0.64$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ด้วยความละเอียด รอบคอบ แสดงให้เห็นถึงข้อดี-ข้อเสียของแต่ละทางเลือกให้ปรากฏโดยเด่นชัดแล้วจึง ตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว ($\mu=4.10$, $\sigma=0.68$) และผู้บริหารสถานศึกษานำกระบวนการ ตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=3.96$, $\sigma=0.67$)

7) คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.12$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ย

สูงที่สุด คือ ($\mu=4.18$, $\sigma=0.67$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากร การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ($\mu=4.17$, $\sigma=0.68$) และผู้บริหารสถานศึกษา มีความสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=4.03$, $\sigma=0.64$)

8) คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.09$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในวิชาชีพของการบริหาร และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ไม่ทำคามเสื่อมเสีย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\mu=4.14$, $\sigma=0.62$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\mu=4.13$, $\sigma=0.69$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและ พร้อมแก้ไขปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=4.02$, $\sigma=0.62$)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด นครนายก สามารถสรุปแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ได้ดังนี้

1) ความสามารถทางสติปัญญา

ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและการ วางแผนงาน มีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ เปิดรับแง่มุมใหม่ๆ ที่ หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต สามารถบริหารงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง พัฒนาสถานศึกษา ไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการ ดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน มุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม รู้และเข้าใจในหลักการ แนวความคิด นำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) ความสามารถในการจูงใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณา ความดีความชอบ การชมเชย/ให้รางวัล เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการเสริมสร้าง แรงจูงใจครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ สนับสนุนให้ใช้ความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม มีการกำหนดเป้าหมาย

ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูเกิดความศรัทธาในงานที่ปฏิบัติ สร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีความเป็นอาชีพครู โดยการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้เต็มกำลัง แนะนำและส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองโดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วมจนประสบความสำเร็จในการทำงาน

4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ความเป็นประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล เข้าใจความต้องการและความแตกต่าง โดยมอบหมายงานตามความสามารถ ความถนัด และตามความเหมาะสม

5) ความสามารถในการตัดสินใจ

ผู้บริหารสถานศึกษานำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ตามความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกทางปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุด เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยการใช้ความสามารถ ไหวพริบ และกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล มาช่วยในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์และความเหมาะสม

6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ รู้จักถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ มีสัมมาคารวะเรียบร้อย ไม่ก้าวร้าว รุนแรง ไม่วางอำนาจข่มผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง เป็นผู้ที่มีมารยาท วางตนเหมาะสม ไม่ใช้อำนาจบังคับ มีวุฒิภาวะควบคุมอารมณ์ได้ดี เพื่อได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อการยอมรับเกิดขึ้นการบริหารก็จะดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ได้รับความร่วมมือในการทำงานทุกๆ ด้าน

7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี

ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งข้อดีและข้อเสีย เมื่อทำงานผิดพลาดเต็มใจรับคำแนะนำ ยอมรับฟังข้อเสนอแนะ เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครนายก มีประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

5.2.1 คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถทางสติปัญญา จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ

ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รอบรู้ด้านวิชาการ เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีความสามารถในการใช้ความรู้ในการบริหารสถานศึกษาได้ทุกลักษณะงาน มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและแผนงาน มีความสามารถในการบูรณาการสิ่งต่างๆ สามารถพัฒนาตนเองและให้ความรู้บริหารจัดการการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้วยการใช้ทักษะหลายด้าน เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของครู สามารถมอบหมายงานโดยพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของครูได้เป็นอย่างดี สามารถเผชิญกับปัญหาได้ทุกสถานการณ์และพร้อมตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำวิจัยที่ค้น กลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้และกำหนดเป็นนโยบายระยะยาวได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ บาส และ สต็อกดิลล์ (Bass & Stogdill, 1990, pp.80-81) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จทางด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบ ปฏิภาณดี มีความรอบคอบ มีเหตุผล มีความรู้ ความเด็ดขาดและความราบรื่นในการใช้ความคิด ตลอดจนการตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มากาเร็ต และ แอนดริว (Grogan, Margaret & Andrews, 2002, pp.233-256) ศึกษาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอาชีพพบว่า อาจารย์ใหญ่ต้องเป็นผู้ดูแลหลัก และมีทักษะ มีความรู้ และประสบการณ์ในการเขียนหลักสูตรเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ หลักสูตรจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติวิชาชีพ โปรแกรมจะต้องเตรียมการสะท้อนสิ่งที่เราได้เรียนรู้จากความพยายามปรับปรุงโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความใกล้ชิดเชื่อมโยงระหว่างอุดมศึกษาของครุวิชาชีพ และตั้งรับกับการเปิดสอนวิชาชีพในโรงเรียน

5.2.2 คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มีความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก เป็นผู้มีความรู้และวุฒิการศึกษาเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใฝ่รู้ ใฝ่ใจในการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นนักวางแผน แก้ไขและพัฒนา สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินอื่นๆ ใช้ทรัพยากรได้อย่างดีที่สุดและประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ปรับปรุงสถานศึกษา ระบบ ระเบียบ และกฎหมายให้สอดคล้องกับแผนงานและกลยุทธ์ที่วางไว้ บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเทคนิคในการสื่อสาร/การมอบหมายงาน จัดระบบฐานข้อมูลและใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974, p.74) ที่ให้ความเห็นว่า ความเป็นผู้มี

ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถที่ผู้บริหารทำให้เกิดผลในการงาน สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติและเกณฑ์อื่นๆ ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากร ได้แก่ คน วัสดุ เงิน เวลา อย่างดีที่สุดและประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บอททัม และคณะ (Bottoms and Others, 2003, p.3) ได้ทำการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับเกณฑ์การคัดเลือก ครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพสูงให้มาบริหารจัดการโรงเรียน สรุปได้ว่า ครูใหญ่ควรมีลักษณะ ดังนี้คือ เป็น ผู้ทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีพรสวรรค์ในการเป็นผู้นำ เข้าใจภารกิจของโรงเรียนและชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน รู้วิธีการทำงานร่วมกับคณะครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อนำมาซึ่งการ เปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ให้การสนับสนุนครูให้ดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อ ยังประโยชน์ให้แก่นักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา คำนนท์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้าน มนุษย์สัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ

5.2.3 คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด นครนายก มีความสามารถในการจูงใจ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มีความมุ่งมั่นที่จะ ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การบริหารสถานศึกษา และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เต็มใจที่จะใช้ความ พยายามในการกระตุ้น หรือผลักดันให้ครูครูปฏิบัติภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ พยายามในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและแสดงความคิดเห็น ร่วมกันในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามนโยบาย และหลักการ มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู มีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนา ให้เกียรติยกย่อง มีสัมพันธ์ภาพที่ดี เสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ดิสเลอร์ (Dessler, 1998, p.78) กล่าวถึงการเป็นผู้นำบุคคลและ องค์การในศตวรรษที่ 21 ในประเด็นคุณลักษณะของผู้นำควรต้องมีแรงขับและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ จะทำให้งานสำเร็จ (Leaders Have Drive) คือ ผู้นำจะต้องมีแรงจูงใจจากภายในตัวเองมากกว่าแรงจูงใจ จากภายนอกคุณลักษณะของผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวความคิดของ ฮาร์ท และ ควิน (Hart & Quinn, 1993, pp.543-575) กล่าวว่า การกระตุ้นจูงใจ คือ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความกระตือรือร้นทำงาน ซึ่งการกระตุ้นจูงใจก็ต้องอาศัยปัจจัยจูงใจทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัย ภายใน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรดา หลีสะหัด (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของ

ผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนของครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน 3) ประมวลผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความถี่สูงสุด 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ คือ ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นหลัก (2) ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คือ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (3) ด้านการตัดสินใจ คือ ควรตัดสินใจบนพื้นฐานของความยุติธรรมและความถูกต้อง (4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ คือ ควรส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ (5) ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน คือ ควรทุ่มเทและบริหารงานโรงเรียนจนประสบความสำเร็จ (6) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ควรพัฒนา ปรับปรุง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ (7) ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ คือ ควรพัฒนาองค์ความรู้อยู่เสมอ และ (8) ด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ควรปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนที่ทันสมัย

5.2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เข้าใจและแสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีน้ำใจและช่วยเหลือผู้อื่น เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและครูในสถานศึกษา ใส่ใจในเรื่องหน้าที่การทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้สร้างความสามัคคีให้เกิดในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน และยกย่องให้เกียรติ มุ่งให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือประสานงานกันในการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fair (2001) ได้ทำการศึกษา เรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลตามการรับรู้ของผู้อำนวยการการศึกษา รัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล คือ สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา สามารถเป็นผู้นำในชุมชนเพื่อสร้างวิชาชีพทางสังคม เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง บริหารแบบมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทยา ทวยเสชา (2558) ศึกษา เรื่อง

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเด็ดขาด และให้คำปรึกษาด้านวิชาการแก่ผู้อื่นได้ 2) ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตลอดทั้งชุมชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น 3) ด้านการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ คือ ควรมีการยกย่องและให้คำชมเชยครูอยู่เสมอ 5) ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรใช้เวลาว่างในการทำงานส่วนตัว 6) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน 7) ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อและเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี และ 8) ด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ควรมีการสื่อสารให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันได้รับทราบข้อมูลต่างๆ อย่างทั่วถึง

5.2.5 คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ความสามารถในการตัดสินใจ จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มีแนวทางในกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน นำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีทักษะและมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถกำหนดยุทธวิธีการตัดสินใจตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์ ใช้สติปัญญา หลักวิชา มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ ตระหนักถึงปัญหาจนนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ด้วยความละเอียด รอบคอบ แสดงให้เห็นถึงข้อดี-ข้อเสียของแต่ละทางเลือกให้ปรากฏโดยเด่นชัด สามารถตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว มีการประเมินทางเลือกด้วยวิธีที่หลากหลายสามารถเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่เกิดข้อผิดพลาด แก้ไขปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับเวลา โอกาส ศักยภาพ และความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถพิจารณา ตรวจสอบ ประเมินผลเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา มีการใช้แนวทางในการแก้ปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีการวิเคราะห์ผล ติดตามผลที่ได้รับจากการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในสถานศึกษา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานก่อนตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีเคนท์ (Eckant, 2008, p.89) ศึกษาเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ที่มลรัฐอิลลินอยล์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า มีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไม่ต่างกัน และพบว่า ความต้องการผู้บริหาร

สถานศึกษา 9 ลักษณะแรกคือ 1) การรับรู้ในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความมั่นคงทางอารมณ์ 3) ทักษะในการตัดสินใจ 4) ทักษะในการสื่อสาร 5) ความสัมพันธ์ในบุคลิกภาพ 6) การปรับตัวด้วยความรอบคอบ 7) ลักษณะทางศีลธรรม 8) สติปัญญา 9) สุขภาพดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แบส (Bass, 1981) พบว่า 1) บุคลิกภาพและพฤติกรรมจากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่นๆ ในเรื่องต่อไปนี้ คือ มีเขาวนปัญญาดี มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง ชอบกิจกรรมและงานสังคม มีมารยาทสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจ 2) บุคลิกลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารจะมีบุคลิกลักษณะดังนี้ คือ มีความสามารถในการเข้าสังคม รู้จิตวิทยาในการเจรจา มีมารยาทสังคมดี มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ มีความอดทนต่อความยากลำบากอดทนต่อปัญหาอุปสรรคโดยไม่เสียกำลังใจ รู้หลักและวิธีทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะในการทำงาน เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้มีความสามารถในการพูดและสามารถเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้บริหาร คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นที่นิยมของปวงชน มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีอารมณ์ขัน มีความร่วมมือกับผู้อื่น และมีความสามารถในทางกีฬา 4) องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้บริหาร แยกออกเป็น 5 ประเภท คือ ความสามารถ มีความหมายรวมถึง ความสามารถสติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจความสำเร็จ ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ การงานและการกีฬา ความรู้รอบตัว ใฝ่หาความรู้ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด สถานะ ได้แก่ สถานะทางสังคมทางการเมือง และการเป็นที่นิยมของคนอื่น สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะความต้องการและความสนใจของผู้บริหารตามจุดประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงความสำเร็จ

5.2.6 คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มีความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มีความเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ แนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกลทันสมัย และเป็นไปได้ มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีของครูในสถานศึกษา มีระเบียบวินัย แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกที่ดี สง่างาม น่านับถือ สามารถวางแผนในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติยกย่อง และให้ความสำคัญกับผู้อื่น มีความสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่ว่างอำนาจ โอบอ้อมอารี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น

สามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เสียสละเพื่อส่วนรวมและให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน มอบหมายงานโดยยึดถือความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีความตรงต่อเวลา ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี สามารถสื่อสารและใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เสียสละและหนักแน่นต่อการแก้ไขปัญหาของส่วนรวม มีวุฒิภาวะควบคุมอารมณ์ได้ดี สามารถให้คำปรึกษาแนะนำในด้านต่างๆ แก่ครูในสถานศึกษา มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากร การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคคาร์ตี (McCarty, 1998, pp.14-17) ได้ทำการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำในทางที่ดีขึ้น พบว่า บุคลิกลักษณะของผู้นำมีส่วนสำคัญต่ออาชีพทางการศึกษา ผู้หญิงเป็นผู้นำที่มีความอ่อนโยนอ่อนน้อมตาม และให้ความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เป็นศูนย์รวมของกระบวนการตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี ฤทธิกุล (2559, บทคัดย่อ) ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนบางเป้ง ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนบางเป้ง ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ,คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนบางเป้ง ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีสิ่งที่ควรพัฒนา คือ ผู้บริหารโรงเรียนวัดบางเป้งควรมีรูปแบบของผู้บริหารที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่สุภาพเรียบร้อย และมีการพูดจาที่อ่อนหวาน ควรมีการเชิญวิทยากรหรือติดต่อสัมพันธ์ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่ครูนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงให้ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน โดยผู้บริหารโรงเรียนวัดบางเป้งควรทำงานอย่างมีวินัยเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงควรจัดสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้น่าสนใจในการศึกษาเรียนรู้

5.2.7 คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มีความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครนายก มีความเคารพในวิชาชีพของการบริหารและมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ไม่ทำความเสื่อมเสีย สามารถกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ตรงตามความสามารถ มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละกลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ไม่ละทิ้งงานแม้จะมีอุปสรรคมาเกี่ยวข้อง แสดงความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ยินดียอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ทั้งข้อดีและข้อเสีย เมื่อทำงานผิดพลาดเต็มใจรับคำแนะนำ เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถ

ยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง เอาใจใส่ต่อปัญหาของครู นักเรียน ชุมชน และการให้บริการต่างๆ ของโรงเรียน มีความกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหา ตระหนักในสิทธิหน้าที่ รวมถึงความสำนึกของตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน สามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, p.169) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านความรู้ รับผิดชอบ คือ สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจเมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำหรือ ไม่ได้ละเว้นสิ่งอันควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรม และคุณธรรม ตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้ว และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย ความกล้าหาญทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัย เมื่อผิดพลาดต้องเต็มใจรับคำตำหนิและต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาพิช ขานูร์กีซ (2559) ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการปฏิบัติงานแบบมีเป้าหมาย และ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน ส่วนระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า ทัศนะของครูผู้สอนที่มีเพศระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ใน การทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทัศนะของครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ดังต่อไปนี้

1) ความสามารถทางสติปัญญา จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะใน การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและการแผนงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ควรนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ เปิดรับแง่มุมใหม่ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต สามารถบริหารงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง พัฒนาสถานศึกษา ไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการ

ดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน มุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรนำหลักการ แนวความคิด นำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) ความสามารถในการจูงใจ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การชมเชย/ให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างแรงจูงใจครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ สนับสนุนให้ใช้ความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูเกิดความศรัทธาในงานที่ปฏิบัติ สร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีความเป็นอาชีพครู โดยการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้เต็มกำลัง แนะนำและส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเอง โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วมจนประสบความสำเร็จในการทำงาน

4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรยึดหลักประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล เข้าใจความต้องการและความแตกต่างโดยมอบหมายงานตามความสามารถ ความถนัด และตามความเหมาะสม

5) ความสามารถในการตัดสินใจ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีแนวทางการปฏิบัติงานตามความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกทางปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุดเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยการใช้ความสามารถ ไหวพริบ และกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล มาช่วยในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์และความเหมาะสม

6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรรู้จักถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ มีสัมมาคารวะ เรียบร้อย ไม่ก้าวร้าว รุนแรง ไม่วางอำนาจข่มผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง เป็นผู้มีมารยาท วางตนเหมาะสม ไม่ใช้อำนาจบังคับ มีวุฒิภาวะควบคุมอารมณ์ได้ดี เพื่อได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อการยอมรับเกิดขึ้นการบริหารก็จะดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ได้รับความร่วมมือในการทำงานทุกๆ ด้าน

7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเครพในความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง และพร้อมแก้ไขปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กต้งน้อมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งข้อดีและข้อเสีย เมื่อทำงานผิดพลาดเต็มใจรับคำแนะนำ ยอมรับฟังข้อเสนอแนะ เครพความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก



บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- จรูญี แก้วเอี่ยม. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จรรยา เคาหา. (2554). **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- ชุมพร ภามนตรี. (2558). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้และความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด).
- ชื่นสมล บุนนาค. (2553). **หลักการทำสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเจาะใจผู้บริโภค**. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 7(2), น.99-109.
- ณัฐชนน ทรัพย์ประยูร. (2559). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธนเสถียร ภารดีรุจิรา. (2559). **คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: นวสาส์นการพิมพ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี: ตีรณสาร.
- นภเรณู สัจจรักษ์. (9 ธันวาคม 2557). **การศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วย Focus Group**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เนตรชนก หล้าจาด. (2559). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุษบา คำนนท์. (2559). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประกอบ คุณารักษ์ และคนอื่นๆ. (2543). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูป กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- เพียงหทัย แก้วดวงงาม. (2559) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).
- พัทยา ทวยเสชา. (2558). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลัดดาวัล พันตะคุ. (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).
- วรรณิ แสงทอง. (2559). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเชิงคำ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- วรรณดี ชายสมุทร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วริศรา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วรดา หลีสะหัด. (2557). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรนุช สุขแก่น. (2557). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- ศิริ ถีอาสนา. (2557). **เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศุภมาส วิสัยนาม. (2560). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สาวิตรี ฤทธิกุล. (2559). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนบางเป้ง ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2557). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุภัค ยมพุก. (2558). **การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2553). **ผู้บริหารโรงเรียน : บทบาทและความท้าทายในยุคปฏิรูปการศึกษาไทยในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561).**แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.
- สุธีรา สู้ภัยพาลม. (2558). **บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- อัจฉรา จงดี. (2560). **การศึกษายุทธศาสตร์ที่มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เอกพันธ์ ลาเลิศ. (2559). การศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 7 อำเภอปทุมราชวงศา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- ฮาฟิซ ขานูร์กีซ. (2559). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี).
- Barnard. (2009). **Management**. Available from : www.kunkroo.com
- Bass, B. M. (1981). **Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**. New York: The Free Press.
- Bass & Stogdill. (1990). **Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory Research, And Managerial Applications** (3rd ed.). Columbus, Ohio: Collegiate.
- Bennis, W. G. (2000). **Managing the dream: reflections on leadership and change** Cambridge. Mass.: Perseus.
- Blackmore, J., Thomson, P., and Barty, K. (2006). Principal Selection: Homosociability, The Search for Security and the Production of Normalized Principal Identities. **Educational Management Administration and Leadership** 34(3), 297-317.
- Bottoms, G., et al. (2003). Good Principals are the Key to successful School: Six Strategies to Prepare More Good Principals, Southern Regional. Education Board, Atlanta. Retrieved from : http://www.sreb.org/programs/hstw/publications/pubs/03V03_GoodPrincipals.pdf.
- Branch, R. and Mary Ann Fitzgerald. (1967). **Educational Media and Technology Year book**. Englewood Cliffs, Colorado: Libraries Unlimited.
- Campbell and et al. (1971). **Education Administration**. New York : University of Michigan.
- Cheng, Y. C. (2000). A CMI-Triplization Paradigm for Reforming Education in the New Millennium. **International Journal of Educational Management**, 14(4): 156-174.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Chung, K. H., & Megginson, L. C. (1981). **Organizational behavior developing managerial skills**. New York: Harper and Row.
- Dessler, G. (1998). **Personnel/Human Resource Management**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Drucker, P. F. (1993). **Post-Capitalist Society**. New York: Butterworth Heineman.
- Duke, D. L. (2007). **School leadership and instructional improvement**. New York: Random House.
- Eckant, E. E. (2008). **Selection Craters Practice and Procedures of Elementary and Secondary School Principals**. Chicago: Loyola University.
- Ernest, Dale. (1973). **Theory and Practice**. New York: McGraw-Hill.
- Fair, Richard W. (2001). **A Study of New Jersey Public School Superintendents' Perceptions Regarding The Behavioral Characteristics of Effective Elementary School Principals**. (Ed.D. Thesis, Seton Hall University Fayol).
- Fayol, Henry. (1916). "Administration Industrielle et generale". **Bulletin de la Societe de l'Industrie Minerale, fifth series, 10(3): pp.5-162**.
- Ghiselli, E. E. (1971). Managerial Talent. **American Psychologist, 16(10): 39-94**.
- Good, C. V. (1983). **Dictionary of education (3rd ed.)**. New York: McGraw-Hill.
- Gorton, R. D. (1983). **School administration and supervision**. Dubuque: W.M.C. Brown.
- Grogan, M. & Andrews, R. (2002). Defining preparation and professional development for the future. **Educational Administration Quarterly, 38(2)**.
- Hallinger, P. (2003). Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership. **Cambridge Journal of Education, 33: 329-352**.
- Harold, D. Koontz. (1972). **Analysis of Managerial Functions**. New York: McGraw-Hill.
- Hart, S., and R. Quinn. (1993). Roles Executives Play: CEOs, Behavioral Complexity, and Firm Performance. **Human Relations, 46: 543-575**.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). **Management of organizational behavior: Utilizing human resources**. New York: Prentice-Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hodgetts, R. M. (1999). **Modern human relations at work** (7th ed.). New York: Dryden.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). **Education and Administration Theory, Research, and Practice** (6th ed.). New York: McGraw Hill.
- Huffines, D. (1984). **Taxonomic Model For Study of the Effective Principal**. (Dissertation Abstract International. 34 (03): 705-A).
- Jesse, B. (1999). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper & Row.
- Magunson, W. C. (2006). **Characteristics of Successful School Business Manager**. (Dissertation Abstracts International. 32(1): 133-A).
- McCarty, S. L. B. (1998). **A woman lead us leadership for reform in vocation education (Woman administrators)**. (Dissertation Abstracts International, 5(7), 2214-A).
- Mintzberg ,H., & Quinn, J. B. (1979). **Strategy. Process: Concepts, Contexts, Cases** (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (2007, Autumn 27). **A Model for Diagnosing Organization Behavior, Organization Dynamics**. [n.p.].
- Neubert, M. J. (1998). **A functional-based modern informal leadership perceptions in intact work teams (Team interaction)**. (Dissertation Abstracts International, 59(5), 1665).
- Pellegrino & Varnhagan. (2010). The Comparative Effectiveness of Tests versus Written Exercises. **The Journal of Educational Research**.
- Peterson, Elmore and E. Grosvenor Plowman. (1962). **Business Organization and Management**. Homewood, Ill: Richard D. Irwin.
- Smith, H. B. (1974). **Description of effective and ineffective behavior of school principals**. (Dissertation Abstracts International, 35, 1936-A).
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership**. New York: Free Press.
- Weber, Max. (1947). **The Theory of Social and Economic Organization**. (Handerson & Parson Trans) Handerson and Tallcott Parson (4th ed). New York: The free Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

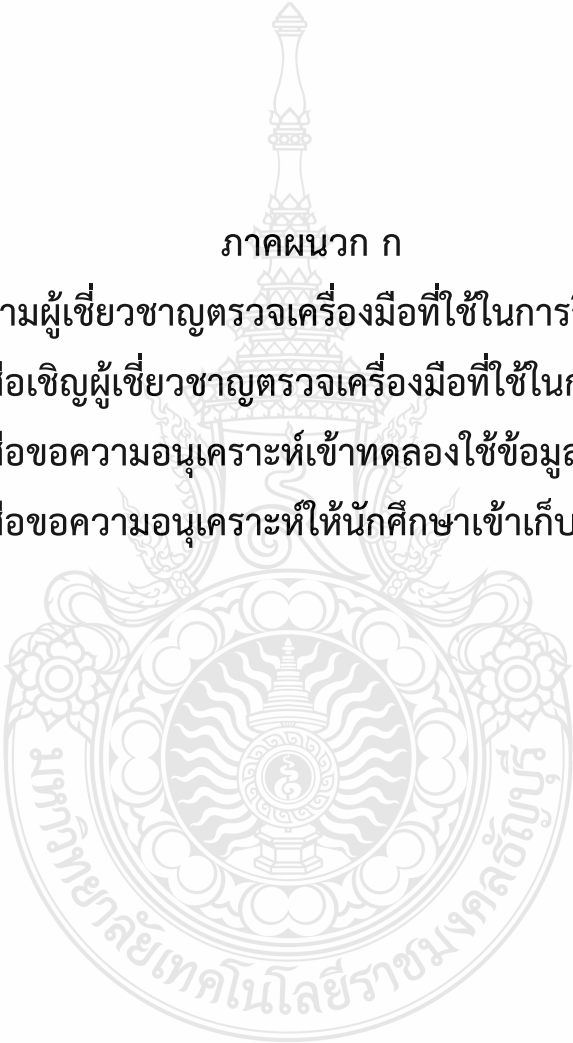
Yukl, G. A. (1998). **Leadership in organizations**. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.

Wahlstrom, K. L., & Louis, K. S. (2008). How Teachers Experience Principal Leadership: The Roles of Professional Community, Trust, Efficacy, and Shared Responsibility. **Educational Administration Quarterly**, 44, 458-495.





ภาคผนวก

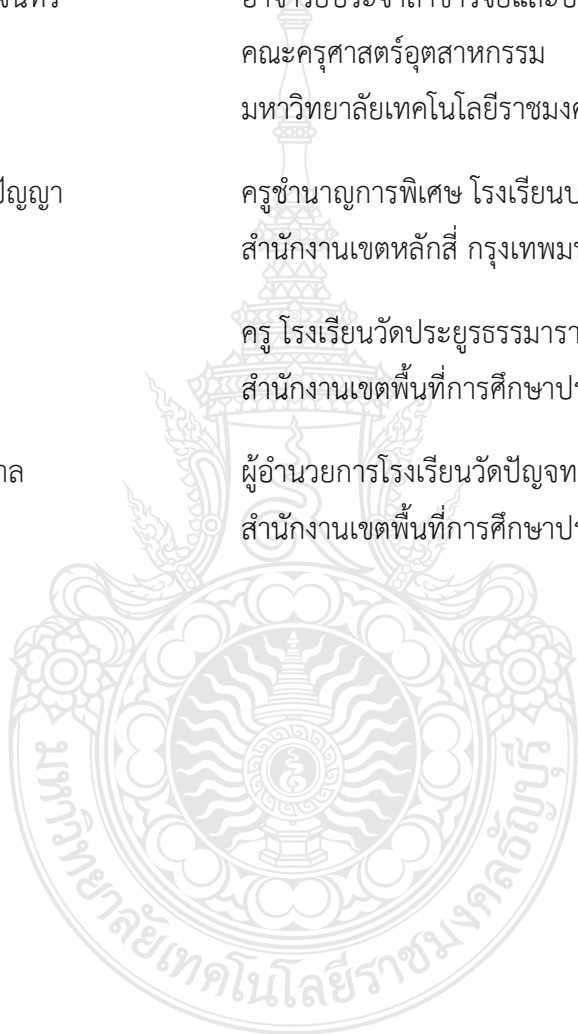


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้ข้อมูลวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเข้ว่า ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์
อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบางเขน (ไว้สาถื่อนุสรณ์)
สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
4. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม
ครู โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2
5. นายบัณฑิต จันทบาล
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปัญจทวยากาวาส
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ฝ่ายวิชาการและวิจัย งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๐-๕๕๔๙-๔๗๑๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๒๕๐๓ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒


เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุวัฒน์ ขวัญบุญจันทร์

เนื่องด้วย นางสาววรัญญา หามา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาววรัญญา หามา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





ที่ ฮว ๐๖๕๙.๐๒/ ๖๙๒๗

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๕ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อรุณคุณ สินธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางสาววริญญา หามา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินิตพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาววริญญา หามา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๙๙๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๙๙๙ ๓๒๐๗

ที่ ธา ๐๖๔๗.๐๒/๑๖๖๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เสวียน เจนเขวีว่า

เนื่องด้วย นางสาววิญญา หามา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาววิญญา หามา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๗ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๖๗๒๕



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


เรียน ดร.วิชณุ เบี้ยวนิม

เนื่องด้วย นางสาวรัชฎา หามา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินิตพรหม เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวรัชฎา หามา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๖ ๕๖๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๖๙ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/๑๙๖๙

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต. หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายบัณฑิต จันทบาล

เนื่องด้วย นางสาววิญญา หานา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาววิญญา หานา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณาบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๑๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๑๙ ๓๒๐๗

ที่ ฮว ๐๖๕๙.๐๖/๑๕๖



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองสั่งการบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

เนื่องด้วย นางสาววิญญา หามา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขออนุญาตจากท่านดำเนินการให้ นางสาววิญญา หามา นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษา ด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นัยมงคล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๖ ๕๑๖ ๕๗๕๓

โทรสาร ๐๖ ๕๗๗ ๓๖๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๗๖๖



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

เนื่องด้วย นางสาววิรัชญา หามา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นางสาววิรัชญา หามา นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๑๙ ๑๒๑๓

โทรสาร ๐๒ ๕๑๙ ๓๒๐๗

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มี 7 คุณลักษณะ คือ 1) ความสามารถทางสติปัญญา 2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการจูงใจ 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) ความสามารถในการตัดสินใจ 6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ และ 7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์นี้อย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่านผลการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาววรัญญา หามา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	()
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	()
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	()
4	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป	()

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถาม เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มี 5 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี (technical skills) 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) 3) ทักษะด้านมนุษย (human skills) 4) ทักษะด้านการการสอน (instructional skills) 5) ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ช่องระดับปฏิบัติ (1 – 5) โดยแต่ละหมายเลขระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการปฏิบัติ สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการปฏิบัติ สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการปฏิบัติ สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการปฏิบัติ สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการปฏิบัติ สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับคุณลักษณะ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ความสามารถทางสติปัญญา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน		✓				

ความหมาย

ในข้อ 1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะ อยู่ในระดับมาก

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับคุณลักษณะ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความสามารถทางสติปัญญา							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน						()
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รอบรู้ด้านวิชาการ เป็นนักบริหารมืออาชีพ						()
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ความรู้ในการบริหารสถานศึกษาได้ทุกลักษณะงาน						()
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและการแผนงาน						()
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ในการวางนโยบายและการแผนงาน						()
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีเชี่ยวชาญ ไหวพริบและปฏิภาณดี						()
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการบูรณาการสิ่งต่างๆ เพื่อนำไปใช้กับการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและทันยุคทันสมัย						()
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับประสบการณ์และเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ						()
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ						()
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความรู้และฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาได้						()
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้วยการใช้ทักษะหลายด้าน						()
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของครู						()
13	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถมอบหมายงานโดยพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของครูได้เป็นอย่างดี						()
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผชิญปัญหาได้ทุกสถานการณ์ สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว						()
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ไปประยุกต์ใช้และกำหนดเป็นนโยบายระยะยาวได้						()

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับคุณลักษณะ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และวุฒิการศึกษาเหมาะสมกับตำแหน่ง						()
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา						()
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง						()
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่รู้ ใฝ่ใจในการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ						()
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่รู้ ใฝ่ใจในการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้อื่นอยู่เสมอ						()
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่ การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม						()
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง						()
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นประชาธิปไตย						()
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผน แก้ไข และพัฒนา						()
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินอื่นๆ						()
11	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรได้อย่างดีที่สุดและประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด						()
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และสามารถวัดผลได้						()
13	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงสถานศึกษา ระบบ ระเบียบและกฎหมาย ให้สอดคล้องกับแผนงาน และกลยุทธ์ที่วางไว้						()
14	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาอยู่โรงเรียนเป็นหลัก						()
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ						()

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับคุณลักษณะ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ)							
16	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการตรวจสอบ ประเมินผล โดยการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม						()
ความสามารถในการจูงใจ							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การบริหารสถานศึกษา						()
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการกระตุ้น หรือผลักดันให้ครูครูปฏิบัติภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ						()
3	ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย						()
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการปฏิบัติงาน						()
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามนโยบาย และหลักการ						()
6	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู						()
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุมอบรมและสัมมนา						()
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่องกับบุคลากรในสถานศึกษา						()
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การชมเชย/ให้รางวัล						()
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ งบประมาณและอื่นๆ ที่จำเป็นให้กับครู เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้						()

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับคุณลักษณะ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา						()
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและแสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษา						()
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจและช่วยเหลือผู้อื่น เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและครูในสถานศึกษา						()
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจในเรื่องหน้าที่การทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา						()
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน						()
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน						()
7	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องให้เกียรติ มุ่งให้เกิด ความเข้าใจที่ดีต่อกัน						()
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความร่วมมือประสานงานกัน ในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ						()
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้						()
ความสามารถในการตัดสินใจ							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน						()
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา						()
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี						()

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับคุณลักษณะ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ความสามารถในการตัดสินใจ (ต่อ)							
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดยุทธวิธีการตัดสินใจตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์						()
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศมาช่วยการตัดสินใจ ตระหนักถึงปัญหาจนนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล						()
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ด้วยความละเอียด รอบคอบ แสดงให้เห็นถึงข้อดี-ข้อเสียของแต่ละทางเลือกให้ปรากฏโดยเด่นชัด แล้วจึงตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว						()
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินทางเลือกด้วย วิธีที่หลากหลาย สามารถเลือกทางเลือกที่เหมาะสมดีที่สุดในการปฏิบัติงาน						()
8	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการแก้ปัญหา โดยพยายามพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในแต่ละวิธี						()
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แนวทางในการแก้ปัญหาที่สามารถปฏิบัติ ได้จริง						()
10	มีการวิเคราะห์ติดตามผลที่ได้รับจากการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ						()
11	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในสถานศึกษา						()
12	มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานก่อน ตัดสิน และมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ						()
ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์แนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกลทันสมัยและเป็นไปได้						()
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีของครูในสถานศึกษา						()

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับคุณลักษณะ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ (ต่อ)							
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกที่ดี สง่างาม น่านับถือ						()
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนในการดำเนินงาน อย่างชัดเจน						()
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน						()
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่องและให้ความสำคัญ กับผู้อื่น						()
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพ นอบน้อม ถ่อมตน ไม่วางอำนาจ						()
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโอบอ้อมอารี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น						()
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงาน ได้ดี						()
10	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการทำงาน						()
11	ผู้บริหารสถานศึกษา เสียสละเพื่อส่วนรวมและให้ความ ช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน						()
12	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานโดยยึดถือความยุติธรรม						()
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริต						()
14	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตรงต่อเวลา						()
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ต่างๆ ได้ดี						()
16	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสื่อสารและใช้เทคโนโลยีใน การปฏิบัติงาน						()
17	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความหนักแน่นต่อการแก้ไขปัญหา ของส่วนรวม						()
18	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิภาวะควบคุมอารมณ์ได้ดี						()

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับคุณลักษณะ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
19	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้คำปรึกษา แนะนำในด้านต่างๆ แก่ครูในสถานศึกษา						()
20	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน การจัดสรรทรัพยากร การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม						()
ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในวิชาชีพของการบริหาร และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ไม่ทำความเสียหาย						()
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรได้ชัดเจน ตรงตามความสามารถ						()
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละกลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ						()
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้						()
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา						()
6	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งข้อดี และข้อเสีย เมื่อทำงานผิดพลาดเต็มใจรับคำแนะนำ						()
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง						()
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อปัญหาของครู นักเรียน ชุมชนและการให้บริการต่างๆ ของโรงเรียน						()
9	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในสิทธิหน้าที่ รวมถึงความสำนึกของตนเองและผู้อื่น						()
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน						()
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ						()

แบบสัมภาษณ์

คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

การวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ปีการศึกษา 2562 จำนวน 196 คน ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 8 คน คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษาด้านการศึกษา และการสนทนาในรูปแบบกลุ่ม (Focus Group) ซึ่งมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ตรงกัน ประกอบด้วย ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1) ความสามารถทางสติปัญญา
- 2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ความสามารถในการจูงใจ
- 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 5) ความสามารถในการตัดสินใจ
- 6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ
- 7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี

แนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

1) ความสามารถทางสติปัญญา

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและการแผนงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างเหมาะสม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3) ความสามารถในการจูงใจ

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ การชมเชย /ให้รางวัล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน

.....

.....

.....

.....

.....

5) ความสามารถในการตัดสินใจ

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษานำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ

.....

.....

.....

.....

.....

7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก มี 7 คุณลักษณะ คือ 1) ความสามารถทางสติปัญญา 2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการจูงใจ 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) ความสามารถในการตัดสินใจ 6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ 7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความสามารถทางสติปัญญา								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รอบรู้ด้านวิชาการ เป็นนักบริหารมืออาชีพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ความรู้ในการบริหารสถานศึกษาได้ทุกลักษณะงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและการแผนงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดวิเคราะห์ในการวางนโยบายและการแผนงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีไหวพริบและปฏิภาณดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการบูรณาการสิ่งต่างๆ เพื่อนำไปใช้กับการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและทันยุค ทันเหตุการณ์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับประสบการณ์และเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้มีรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความสามารถทางสติปัญญา (ต่อ)								
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความรู้และฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้วยการใช้ทักษะหลายด้าน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความรู้สึนึกคิดของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานโดยพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของครูได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผชิญปัญหาได้ทุกสถานการณ์สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ไปประยุกต์ใช้และกำหนดเป็นนโยบายระยะยาวได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และวุฒิการศึกษาเหมาะสมกับตำแหน่ง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่รู้ ใฝ่ใจในการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่รู้ ใฝ่ใจในการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้อื่นอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ(ต่อ)								
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นประชาธิปไตย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผน แก้ไขและพัฒนา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินอื่นๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรได้อย่างดีที่สุดและประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงสถานศึกษา ระบบระเบียบและกฎหมาย ให้สอดคล้องกับแผนงานและกลยุทธ์ที่วางไว้	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาอยู่โรงเรียนเป็นหลัก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการตรวจสอบ ประเมินผล โดยการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความสามารถในการจูงใจ								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การบริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการกระตุ้น หรือผลักดันให้ครูครูปฏิบัติภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามนโยบาย และหลักการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถและความถนัดของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่องกับบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การชมเชย/ให้รางวัล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์งบประมาณ และอื่นๆ ที่จำเป็นให้กับครู เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและแสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจและช่วยเหลือผู้อื่นเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและครูในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจในเรื่องหน้าที่การทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างความสามัคคีให้เกิดในหน่วยงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	1	
7	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องให้เกียรติ มุ่งให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความร่วมมือประสานงานกันในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ในการตัดสินใจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ความสามารถในการตัดสินใจ								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความสามารถในการตัดสินใจ (ต่อ)								
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดยุทธวิธีการตัดสินใจตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศมาช่วยการตัดสินใจ ตระหนักถึงปัญหาจนนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ด้วยความละเอียด รอบคอบ แสดงให้เห็นถึงข้อดี-ข้อเสีย ของแต่ละทางเลือกให้ปรากฏโดยเด่นชัด แล้วจึงตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินทางเลือกด้วยวิธีที่หลากหลาย สามารถเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการแก้ปัญหาโดยพยายามพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในแต่ละวิธี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แนวทางในการแก้ปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้จริง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	มีการวิเคราะห์ติดตามผลที่ได้รับจากการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานก่อนตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ แนวคิด ทิศทาง ในการปฏิบัติงานที่กว้างไกลทันสมัย และเป็นไปได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีของครูในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกที่ดี สง่างาม น่านับถือ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่องและให้ความสำคัญกับผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพ นอบน้อม ถ่อมตน ไม่วางอำนาจ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโอบอ้อมอารี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษา เสียสละเพื่อส่วนรวมและให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานโดยยึดถือความยุติธรรม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ (ต่อ)								
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริต	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตรงต่อเวลา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสื่อสารและใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความหนักแน่นต่อการแก้ไขปัญหาของส่วนรวม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะควบคุมอารมณ์ได้ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษา แนะนำในด้านต่างๆ แก่ครูในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน การจัดสรรทรัพยากร การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในวิชาชีพของการบริหาร และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ไม่ทำความเสื่อมเสีย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรได้ชัดเจน ตรงตามความสามารถ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละกลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี (ต่อ)								
6	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งข้อดี และข้อเสีย เมื่อทำงานผิดพลาดเต็มใจรับคำแนะนำ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อปัญหาของครู นักเรียน ชุมชนและการให้บริการต่างๆ ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในสิทธิหน้าที่ รวมถึงความสำนึกของตนเองและผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย



การหาค่าความเชื่อมั่น

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	93

ภาคผนวก จ
รายนามผู้ให้สัมภาษณ์



รายนามผู้ให้สัมภาษณ์

ที่	รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์	หน่วยงาน
อำเภเมือง		
1	นางพัชริฎา สิมมา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล สาริกา
2	นางแสงจันทร์ ใจบุญ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล พรหมณี
อำเภอบ้านนา		
3	นางสาววารี ระงับทุกข์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านพร้าว
4	นายเจษฎา ชาวปลายนา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านพริก
อำเภอองครักษ์		
5	นางสาวรุ่งนภา สำราญวงศ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล ศิระชะกระบือ
6	นางสาวกนกวรรณ ชิดชอบ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล บางลูกเสือ
7	นายบรรจง สิงห์วิบูลย์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล นาหินลาด
8	นางจงลักษณ์ ตันกันยา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล ปากพลี

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาววรรณา หามา
วัน เดือน ปีเกิด 1 กันยายน 2533
ที่อยู่ บ้านเลขที่ 12 หมู่ที่ 4 บ้านยางหวาน ตำบลยางหวาย
อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ 36140
การศึกษา ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน
พ.ศ.2558 – 2561 ครูประจำชั้นอนุบาล โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ชัยภูมิ
พ.ศ.2561- ปัจจุบัน นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว
โทรศัพท์ 083-5628320
อีเมล waranya_h@mail.rmutt.ac.th

