



รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จารุพิชญา ตลับนาค

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2560



MODEL OF CHARACTERISTICS OF ADMINISTRATORS OF CHILD
DEVELOPMENT CENTERS UNDER LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION

JARUPITCHAYA TALABNAK

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2017



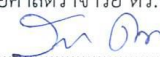



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี


ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ชื่อนักศึกษา จารุพิชญา ตลับนาค
รหัสประจำตัว 54874650118
ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

 ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์)
 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธาน
(อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรวงษา)
 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)
 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์)
 กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์)
 ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.วัฒนธรรม รัชชัยศรี)
 ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิภักดิ์ ศิริไวยหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 21 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ชื่อนักศึกษา	จารุพิชญา ตลับนาค
รหัสประจำตัว	54B74650118
ปริญญา	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อสร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารจาก เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการจัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือคือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา ได้รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชากร คือ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 18,988 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการการวิเคราะห์องค์ประกอบ 20 เท่าของตัวแปร และวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล

ผลการวิจัย พบว่า

1. วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ด้านความเป็นผู้นำ (2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ และ (3) ด้านทักษะทางปัญญา 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ด้านสังคม (2) ด้านบุคลิกภาพ (3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ (4) ด้านกายภาพ

2. สร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยกร่างรูปแบบที่ได้จากข้อมูลขั้นตอนที่ 1 มาจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) พบว่า รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ (1) ด้านความเป็นผู้นำ (2) ด้านทักษะทางปัญญา (3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

เพิ่มองค์ประกอบ ด้านความรู้ 2)คุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ (1) ด้านสังคม (2) ด้านบุคลิกภาพ (3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนประกอบ ด้านกายภาพโดยรวมกับด้านบุคลิกภาพ

3. ตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ยอมรับได้ว่าโมเดลทางทฤษฎีคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ (1) ด้านความเป็นผู้นำ (2) ด้านทักษะทางปัญญา (3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ เพิ่มองค์ประกอบ ด้านความรู้ 2) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ (1) ด้านสังคม (2) ด้านบุคลิกภาพ (3) ด้านคุณธรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) = 17.07 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p-value) = 0.20 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) = 0.98 และค่าเฉลี่ยของค่าความแตกต่าง (RMSEA) = 0.035

คำสำคัญ : คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Thesis Title	Administrators' Characteristics Model of Child Development Center under Local Government Organization
Student	Jarupitchaya Talabnak
Student ID	54B74650118
Degree	Doctor of Education
Field of Study	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr.Suwanna Chotisukarn
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr.Sombat Kotchasit

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study administrators' characteristics of child development center under Local Government Organization, 2) develop administrators' characteristics model of child development center under Local Government Organization and 3) examine the validity of administrators' characteristics model of child development center under Local Government Organization. The research was divided into 3 phases: Phases 1: Analyze administrators' characteristics from document and related research concepts and interview 3 experts from child development centers under Local Government Organization using Purposive Sampling method. The instrument used was a semi-structured interview. The content from the interview were analyzed. Phases 2: Develop the administrators' characteristics model of child development center under Local Government Organization using focus group method with 9 experts derived from Purposive Sampling method. The instrument used was a focus group form. The data were analyzed to develop the administrators' characteristics model of child development center under Local Government Organization. Phases 3: Examine the validity of administrators' characteristics of child development center under Local Government Organization. The population was 18,988 administrators from child development centers. The sample was 200 administrators selected by Multi-stage Sampling method. The instrument was a rating scale questionnaire with Index of Consistency (IOC) between 0.80-1.00 and reliability at 0.98. The statistic used was a confirmatory factor analysis by LISREL program.

The findings were as follows:

1. Administrators' characteristics of child development center under Local Government Organization consisted of 2 main elements and 7 sub-elements: 1) professional characteristics included 3 elements: (1) leadership (2) motivation and (3) intellectual skills. 2) Personal characteristics included 4 elements: (1) social skills (2) personality (3) morals and ethics and (4) physical characteristics.

2. Develop the administrators' characteristics model of child development center under Local Government Organization of phases1 using focus group consisted of 2 main elements and 7 sub-elements: 1) Professional characteristics included 4 elements: (1) leadership (2) motivation (3) intellectual skill (4) knowledge 2) Personality included 3 elements: (1) social skills (2) personality (3) morals and ethics.

3. The examination of the validity administrators' characteristics model of child development center under Local Government Organization consisted of: 1) Professional characteristics included of (1) leadership (2) motivation (3) intellectual skill (4) knowledge 2) Personality included of (1) social skills (2) personality (3) morals and ethics and showed that the model that was developed fitted with the empirical data as follows: Chi-Square = 17.07 p-value = 0.20 GFI = 0.98 RMSEA = 0.035.

Keywords: Administrators' characteristics of child development center

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรวงษา ประธานสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ และ ดร.วิวัฒนธรรม ระยัยบศรี ที่ได้กรุณาเป็นประธานและคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่ประสาทความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาของการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ ให้ข้อคิดเห็น ร่วมประชุมสนทนากลุ่ม และตรวจสอบรูปแบบ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณบุคคลในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่ง ตลอดจนเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่สนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยดีเสมอมา ท้ายที่สุดนี้ ประโยชน์ที่พึงได้รับจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ทุกท่านที่มีส่วนต่อความสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้

จารุพิชญา ตลับนาค

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา.....	9
2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
2.3 ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	21
2.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	47
2.6 การจัดการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	49
2.7 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	53
2.8 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	71
2.9 การจัดสนทนากลุ่ม.....	80
2.10 โมเดลเชิงสาเหตุ.....	83
2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหาร.....	96
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	113
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	124
4.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น.....	124
4.2 ผลการสร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น.....	136

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	147
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	167
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	167
5.2 อภิปรายผล.....	173
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	176
บรรณานุกรม.....	178
ภาคผนวก.....	188
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	189
ภาคผนวก ข รายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	191
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	194
ภาคผนวก ง ค่า IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบแบบสอบถามความเป็นไปได้ของ รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น.....	201
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	207
ภาคผนวก ฉ การประมวลผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	213
ประวัติผู้วิจัย.....	217

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	31
2.2	สรุปองค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	32
2.3	การวิเคราะห์ด้านความเป็นผู้นำ.....	33
2.4	การวิเคราะห์ด้านสร้างแรงจูงใจ.....	35
2.5	การวิเคราะห์ด้านทักษะทางปัญญา.....	37
2.6	การวิเคราะห์ด้านความรู้.....	39
2.7	การวิเคราะห์ด้านสังคม.....	41
2.8	การวิเคราะห์ด้านบุคลิกภาพ.....	43
2.9	การวิเคราะห์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	45
2.10	การวิเคราะห์ด้านกายภาพ.....	46
2.11	การเปรียบเทียบลักษณะของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมและโมเดลลิสเรล.....	88
2.12	ตารางเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามทฤษฎีต่าง ๆ.....	109
3.1	จำนวนประชากรที่ใช้ในการจำแนกตามภาค.....	117
3.2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแยกตามจังหวัด (ภาคตะวันตก).....	118
3.3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแยกตามจังหวัด (ภาคตะวันออก).....	118
3.4	จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแยกตามจังหวัด (ภาคใต้).....	118
3.5	จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแยกตามจังหวัด (ภาคกลาง).....	119
3.6	จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแยกตามจังหวัด (ภาคอีสาน).....	120
3.7	จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแยกตามจังหวัด (ภาคเหนือ).....	121
4.1	ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบหลักของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	125
4.2	ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะทางวิชาชีพ.....	126
4.3	ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบหลักของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะส่วนบุคคล.....	127
4.4	ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความเป็นผู้นำ.....	129
4.5	ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะทางปัญญา.....	130

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสร้างแรงจูงใจ.....	131
4.7 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสังคม.....	132
4.8 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ.....	133
4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม.....	134
4.10 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านกายภาพ.....	135
4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	137
4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักของคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะทางวิชาชีพ.....	138
4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะส่วนบุคคล.....	139
4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความเป็นผู้นำ.....	140
4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะทางปัญญา.....	141
4.16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสร้างแรงจูงใจ.....	142
4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความรู้.....	143
4.18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสังคม.....	144
4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ.....	145
4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม.....	146
4.21 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	149
4.22 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะ ทางวิชาชีพ.....	150

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางปัญญา.....	150
4.24 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านความเป็นผู้นำ.....	151
4.25 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านแรงจูงใจ.....	153
4.26 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านความรู้.....	154
4.27 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	155
4.28 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านสังคม.....	156
4.29 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพ.....	157
4.30 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านจริยธรรมคุณธรรม.....	158
4.31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	159
4.32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	160
4.33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	162
4.34 ดัชนีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	163
4.35 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	165
4.36 ดัชนีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	162

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
2.1 ร่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..	47
2.2 โครงสร้างการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	77
2.3 โมเดลลิสเรล (LISREL Model).....	86
3.1 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	123
4.1 ร่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบคุณลักษณะทางวิชาชีพ องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านทักษะทางปัญญา และ 3) ด้านแรงจูงใจ.....	127
4.2 ร่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 1) ด้านสังคม 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ 4) ด้านกายภาพ.....	128
4.3 ร่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..	136
4.4 รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบคุณลักษณะทางวิชาชีพ.....	139
4.5 รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	140
4.6 รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	147
4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โมเดลการวัด (Measurement Model) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	160
4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โมเดลการวัด (Measurement Model) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	161
4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โมเดลการวัด (Measurement Model) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น.....	164
4.10 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	166
5.1 รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	169

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเจริญเติบโตและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยช่วงอายุ 0-5 ปี ถือว่ามีความสำคัญต่อพัฒนาการของเด็กที่จะปลูกฝังให้เด็กเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและเป็นรากฐานการดำเนินชีวิตในอนาคตต่อไป ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud, 1949) นักจิตวิเคราะห์ กล่าวว่า วัยเริ่มต้นของชีวิตมนุษย์ คือ ระยะ 5 ปีแรกของคนเรา ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับในตอนต้น ๆ ของชีวิตจะมีอิทธิพลต่อชีวิตของคนเรตลอดจนถึงวาระสุดท้าย เขาเชื่อว่าการอบรมเลี้ยงดูในระยะปฐมวัยนั้นจะมีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กในอนาคต อิริคสัน (Erikson, 1967) กล่าวว่า วัยทารกตอนปลายเป็นช่วงที่บุคคลเรียนรู้เจตคติของความมั่นใจหรือไม่มั่นใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งที่พ่อแม่ให้สิ่งที่เด็กต้องการ ได้แก่ อาหาร การเอาใจใส่ และความรักอย่างชื่นชม เจตคติเหล่านี้จะสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจและสถานการณ์ของบุคคลได้ แต่ด้วยภาวะสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันพ่อแม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัวจึงไม่มีเวลาอบรมเลี้ยงดูลูกด้วยตนเองทำให้พ่อแม่ต้องพึ่งสถานรับเลี้ยงเด็กทั้งของภาครัฐและเอกชนด้วยคาดหวังให้สถานรับเลี้ยงเด็กดูแลลูกเป็นอย่างดี ดังนั้นภาครัฐควรตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลเด็กปฐมวัยและสถานรับเลี้ยงเด็กให้มีคุณภาพเพื่อเด็กจะได้รับการส่งเสริมและเติบโตขึ้นอย่างมีคุณภาพและป้องกันปัญหาสังคมในระยะยาว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติสิทธิขั้นพื้นฐานของปวงชนชาวไทยในการศึกษาว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหกจึงเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาของเด็กช่วงวัยตั้งแต่ 0-6 ขวบ ยังไม่อยู่ในภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยความเห็นชอบของมติที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2550 ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550-2559 ได้กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาเด็กด้านต่าง ๆ โดยกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2559 เด็ก อายุ 3-5 ปี ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกด้านก่อนเข้าเรียนการศึกษาภาคบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับเด็กปฐมวัยจึงไม่ชัดเจนและมีหลายหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ด้วยการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีหลายหน่วยงานนั้นทำให้ระดับการส่งเสริมพัฒนาการให้กับเด็กของหน่วยงานแต่ละแห่งไม่เท่าเทียมกัน อีกทั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลายแห่งยังคงมีมาตรฐานการดูแลเด็กปฐมวัยต่ำกว่ามาตรฐาน จนอาจส่งผลถึงโอกาสของการเสริมสร้างพัฒนาการเด็กอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่เด็กควรได้รับอย่างเท่าเทียมกันจากรัฐ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับการถ่ายโอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มาอยู่ในความดูแลรับผิดชอบ ตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 16 ได้บัญญัติให้อำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา รับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงการจัดการศึกษาให้เด็กก่อนวัยเรียน ซึ่งการถ่ายโอนภารกิจ อำนาจหน้าที่และงบประมาณในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากภายหลังรัฐบาลได้มีนโยบาย ที่จะกระจายกิจกรรมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพและความพร้อม ได้มีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามกำลังขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา ปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นจำนวน 7,853 แห่ง ประกอบด้วย อบจ. 75 แห่ง อบต. 6,157 แห่ง เทศบาล 1,619 แห่ง กรุงเทพมหานคร 1 แห่ง และเมืองพัทยา 1 แห่ง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 18,988 แห่ง (ข้อมูลจากการสำรวจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2558)

จากรายงานการตรวจประเมินมาตรฐานการจัดการศึกษาด้านปฐมวัย ตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปี พ.ศ. 2553 ซึ่งปรับปรุงมาจากมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้น ในปี พ.ศ. 2547 โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) มาตรฐานด้านบุคลากร 3) มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) มาตรฐานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมีปัญหาการบริหารจัดการ เช่น หัวหน้าศูนย์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา บุคลากรด้านการบริหารการศึกษาไม่พอเพียง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดวิสัยทัศน์และขาดคุณลักษณะขาดการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล ขาดความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าของบุคลากร การจัดประสบการณ์แก่เด็กยังไม่เตรียมความพร้อมให้กับเด็กอย่างจริงจังส่วนใหญ่มุ่งเร่งให้เด็กเรียนรู้หนังสือ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น การกระทำดังกล่าวเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ด้านบุคลากรยังพบว่า ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์เด็ก ด้านงบประมาณยังขาดงบประมาณสนับสนุน ด้านอาคารสถานที่บางแห่งต้องอาศัยอาคารเอนกประสงค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นอกจากนี้พบว่าพ่อแม่ขาดโอกาสการเรียนรู้วิธีการเป็นพ่อแม่ที่ดีและวิธีรักลูกให้ถูกทางยังมีความเข้าใจผิดในการเลี้ยงดูลูก ครอบครัวยุคใหม่ และประชาชนขาดการมีส่วนร่วมครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยขาดความเข้าใจในจิตวิทยาเด็กทำให้เด็กปฐมวัยไม่ได้รับการพัฒนาการเท่าที่ควร (สถาบันแห่งชาติเพื่อการศึกษาเด็กปฐมวัย, 2554) นอกจากนี้ พบว่าผู้รับผิดชอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดคู่มือในการดำเนินการประเมินเด็ก เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินพัฒนาเด็ก (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์, 2550) และจากงานวิจัยการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย 20,010 ศูนย์ โดยมีภาพรวมของสภาพปัญหาอยู่ในระดับ

ปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม ยกเว้นด้านวิชาการ และการจัดประสบการณ์แก่เด็ก ด้านธุรการ การเงิน และพัสดุ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย (จิตติรัตน์ แห้งบุตดา, 2554) และจากผลงานวิจัยยังพบว่า การศึกษาปัญหาอุปสรรคและปัจจัยในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาคารสถานที่อยู่ในระดับปานกลาง (สุชาติ สมสวนจิตร, 2547) ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นภารกิจจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังมีความพร้อมไม่แตกต่างกันมากนัก สภาพปัญหาที่พบยังเป็นปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาของผู้บริหาร (กองราชการส่วนตำบลกรมการปกครอง, 2550) และจากสภาพการจัดการศึกษาที่ผ่านมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่ทราบบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง ทำให้ขาดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีจุดอ่อนด้านบุคลากร คือ ส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาและอำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้บริหารท้องถิ่น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมากในปัจจุบันคือผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งหมายถึง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในฐานะเป็นผู้ควบคุมและบังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย (เบญจพร แก้วมีศรี, 2545) ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่ ดังนี้ 1) รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนา เด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง 3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีและการวัดผลประเมินผล 4) จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) ประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6) เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไป และประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย 7) นิเทศ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก 8) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและรายงานประเมินตนเอง และ 9) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่าง เพื่อให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทัศนคติและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร ที่ส่งเสริมให้คนดึงเอาพลังงานและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองออกมาให้เป็นประโยชน์ในองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ (Jame & Connolly, 2000)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการที่จะนำมาประยุกต์ใช้พัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เหมาะสมกับบริบทในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพของเด็กเล็ก ที่จะเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

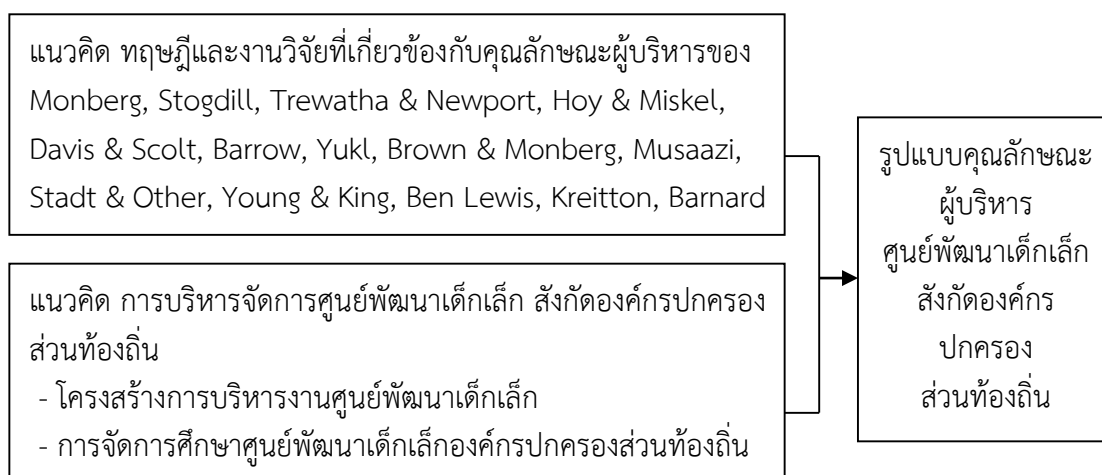
1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเป็นอย่างไร
- 1.2.2 รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง
- 1.2.3 รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.3.1 เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1.3.2 เพื่อสร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1.3.3 เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 สมมติฐานของการวิจัย

รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ 4 ด้าน คือ 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา 2) ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง 3) ขอบเขตด้านตัวแปร และ 4) ขอบเขตด้านเวลา ดังนี้ คือ

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ 2) แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร 3) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งเป็น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยเชิงคุณภาพ และประชากรและกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยเชิงปริมาณ

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยเชิงคุณภาพ ในขั้นตอนการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 ท่าน ได้จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยเชิงคุณภาพ ในขั้นตอนการสร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยเลือกจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรในขั้นตอนตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสังกัดเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ยกเว้นกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จำนวน 18,988 แห่ง ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 1 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสังกัดเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ยกเว้นกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จำนวน 200 คน โดยเทคนิค Factor Analysis นั้นเป็นเทคนิคที่ต้องการกลุ่มตัวอย่างใหญ่ ทั้งวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ (เช่น Maximum Likelihood) และการทดสอบความเหมาะสมของโมเดลกับข้อมูล (เช่น ไคสแควร์)

โดยทั่วไปแล้วขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีอย่างน้อย 200 ซึ่งถือว่าเป็นขนาดที่น้อยที่สุด ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าของตัวแปรหรือตัวแทนประชากร 20 ต่อ 1 ตัวแปร (Schumacker & Lomax, 2004) 1) กำหนดเขตภูมิศาสตร์ 2) กำหนดจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามเขตภูมิศาสตร์ 3) กำหนดจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นรายจังหวัดตามเขตภูมิศาสตร์ และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยสัดส่วนตามจำนวนของประชากร (Proportional Random Sampling) โดยคำนึงถึงการให้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากแต่ละกลุ่มของประชากร มีจำนวนที่เหมาะสมที่จะครอบคลุมลักษณะของประชากร อย่างครบถ้วนมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้เขตภูมิศาสตร์และจังหวัดเป็นชั้นภูมิ (Strata) และกำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Units) 4) เลือกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

1.6.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ องค์ประกอบของร่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.6.4 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของปีการศึกษา 2556-2557

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.7.1 รูปแบบ หมายถึง แนวคิดที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

1.7.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ตามมาตรา 18(1) และ 18(3) ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่รับผิดชอบงานพัฒนาเด็กปฐมวัยอายุ 2 ถึง 3 ปีภายใต้ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่รวมกรุงเทพมหานคร และเทศบาลเมืองพัทยา

1.7.3 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากครูผู้ดูแลเด็กเพื่อปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

1.7.4 องค์ประกอบของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง แนวคิดที่ใช้ภาษาอธิบายประสบการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ มีการเรียงเรียงในลักษณะองค์ประกอบของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ หมายถึง ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ ประกอบด้วย (1) ด้านทักษะทางปัญญา (2) ด้านความเป็นผู้นำ (3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (4) ด้านความรู้

(1) ด้านทักษะทางปัญญา มีความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สถานการณ์ เพื่อนำมาปรับการบริหารองค์การของตนอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มกระตุ้นสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขยายความคิดได้ดี มีความฉลาดวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างกว้างขวางมีการกระตุ้นความคิดตามทัศนคติ และประสบการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ในงานใหม่ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

(2) ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาวางแผนงานทั้งเชิงนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน มีการบริหารความขัดแย้งที่ดี มีความกระตือรือร้น รับผิดชอบ กล้าตัดสินใจในการทำงานเพื่อสอดคล้องหลักการกระบวนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงและปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่เกิดประโยชน์ของเด็กปฐมวัย

(3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจภายในสูง มีการยกย่องชมเชยพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ดี สนับสนุนความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ ส่งเสริมให้กำลังใจอยู่เสมอ มีพลังผลักดันให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมทำตามกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ค่าตอบแทน ความต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน การเลื่อนขั้น ค่าชมเชย อำนาจ ต้องการรางวัล ความดีความชอบหรือเงินโบนัสที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบให้อย่างเป็นธรรม

(4) ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ในงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ บูรณาการให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัยการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามกฎหมาย ระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ ประกอบด้วย (1) ด้านสังคม (2) ด้านบุคลิกภาพ (3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

(1) ด้านสังคม หมายถึง มนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์อันดีช่วยเหลือ แบ่งปัน ส่งเสริมนวัตกรรมกรรมการบริหารการศึกษาปฐมวัยอันเป็นสาธารณประโยชน์ ความเป็นมิตรการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยถูกต้องและเป็นผู้ประสานงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งในและนอกองค์การ เป็นที่ยอมรับของชุมชนในการบริการการจัดการศึกษาโดยเน้นชุมชนมีส่วนร่วมโดยการสร้างอิทธิพลที่ดีต่อวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนเป็นอย่างดี

(2) ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การควบคุมอารมณ์ มีสุขภาพจิตดี ชยันหมั่นเพียร สุขภาพเรียบร้อย สะอาด เป็นระเบียบเป็นแบบอย่างที่ดี และสถานภาพต่าง ๆ ตามประกาศกำหนด ตำแหน่งของการบริหารงานบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น วุฒิการศึกษาปฐมวัย การบริหาร การศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน ภูมิสำเนา รวมไปถึงความสะอาดของร่างกาย การแต่งกายที่ เรียบร้อยเหมาะสมกับวัย ตำแหน่ง และสถานการณ์ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง คุณธรรมจริยธรรม การยึดหลักศีลธรรม และหลักธรรมทางศาสนา เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพครู ยึดมั่น ในคุณธรรมจริยธรรมการทำงาน มีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ต่องานในหน้าที่ มีเมตตาจิต เน้นการเรียนรู้ คู่คุณธรรม และปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกสังกัดทั่วประเทศ สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้และพัฒนา คุณลักษณะต่าง ๆ ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทุกระดับในอนาคต

1.8.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาความรู้ใหม่ (New Knowledge) เกี่ยวกับคุณลักษณะ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งส่งผลให้เกิดศาสตร์ทางการบริหาร การศึกษาในวงกว้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางสำหรับการฝึกอบรม ให้ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

1.8.3 ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองท้องถิ่น สามารถนำไปพัฒนางานวิจัยที่ต่อเนื่อง ได้แก่ การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองท้องถิ่น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษารูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.6 การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.7 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.8 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.9 การจัดสนทนากลุ่ม
 - 2.9.1 ความหมายของการสนทนากลุ่ม
 - 2.9.2 ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม
 - 2.9.3 ข้อดีของการสนทนากลุ่ม
 - 2.9.4 ข้อจำกัด
 - 2.9.5 ขั้นตอนในการสนทนากลุ่ม
- 2.10 โมเดลเชิงสาเหตุ
 - 2.10.1 การวิเคราะห์ลิสเรล (LISREL Analysis)
 - 2.10.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรือโมเดลลิสเรล (Linear Causal Relationship Model or LISREL Model)
 - 2.10.3 กระบวนการสร้างโมเดล (Model)
 - 2.10.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)
 - 2.10.5 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
- 2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหาร
 - 2.11.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.11.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

คำว่า “ผู้บริหาร” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีความหมาย คือ

ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร สถานศึกษา แต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

สุนีย์ บุญทิม (2542) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ ในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2546) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารในการนำโรงเรียนให้บรรลุ ความสำเร็จ ตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและเอื้อ โดยเฉพาและอาศัยกระบวนการการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลและทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กร ที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงาน ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอื่นจัดการศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐาน อุดมศึกษา ต่ำกว่าปริญญา ทั้งภาครัฐและเอกชน

ปราณี รวีทอง (2550) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ใช้ศิลปะและวิธีการต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานด้วยความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการและประสานกับผู้ร่วมงานในการจัด การศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นที่ ยอมรับทั้งองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา หรือเป็นผู้นำในสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะเฉพาะตัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้

2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำที่ดีสามารถใช้แบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

ธารง บัวศรี (2542) กล่าวว่า ผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวใจของโรงเรียนที่จะส่งเสริม การเรียนการสอนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และต้องรับผิดชอบงานของโรงเรียนตั้งแต่องานสูงมา จนถึงงานต่ำสุดและเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพสถานศึกษา รวมทั้งผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของ สถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก

กระทรวงศึกษาธิการคุรุสภา (2548) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการกำหนด นโยบายและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดและติดตามผลการปฏิบัติงาน การประกัน คุณภาพ การปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ ต่อการบริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งของภาครัฐ เอกชนที่ต้องมีการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหาร งานในสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ และสัมมา รัตนชัย (2545) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชนนั้นเห็นได้ชัดว่าความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การศึกษาเอกชนตั้งแต่อนุบาลถึงอุดมศึกษาจึงต้องสรรหาผู้บริหารที่มีฝีมือหรือความสามารถสูง เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทองดี เมืองเจริญ (2549) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะจะทำให้ภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากจะนำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางแล้วยังต้องนำพา คนให้มีความสุขในการเดินทางด้วยความสำเร็จ นอกจากมีความรู้ ความสามารถแล้วยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานด้วย

ไซมอน (Simon, 1976) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารไม่ปฏิบัติ แต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตนเป็นผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรซึ่งตรงตามจุดประสงค์ที่ผู้บริหารเลือกสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญ เป็นบุคคลที่ทำให้ภารกิจของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ นอกจากจะมีความรู้ ความสามารถแล้ว ยังต้องมีศิลปะ มีคุณธรรมในการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้ระบุบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้ว่า มีบทบาทในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การระดมทรัพยากรจากชุมชน และการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียน

วันทนา เมืองจันทร์ (2544) ได้วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารการศึกษาดีเด่น ที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางการบริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำ บทบาทในการดำเนินการ บทบาทในการปรับปรุงเสริมแต่งให้ก้าวหน้า บทบาทในฐานะนักพูดที่มีศิลปะและนักฟังที่ดี บทบาทในฐานะผู้เข้าสังคมได้ดี บทบาทในการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน บทบาทในการสร้างศรัทธาค่านิยม บทบาทในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บทบาทในการเป็นนักเปลี่ยนแปลงและพัฒนา และบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้กำหนดบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อบริหารและจัดการศึกษาตามแนวการบริหารที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (SBM) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวการบริหารที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management) คือ บริหารงานอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหารด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็นหลักสำคัญ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม

บทบาทของผู้บริหารศึกษาที่มีการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ประกอบด้วยเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม และสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชดำรัส การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างพลัง ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร และบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดย เน้นการมีส่วนร่วมทั้งครู และบุคลากรภายในสถานศึกษา บุคคลและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอน และอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการ การจัด สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จัก แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะ เรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4) การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงาน และสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่าย ผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ และประสบการณ์พิเศษที่สถานศึกษาต้องการให้มาช่วยพัฒนาสถานศึกษา ทรัพยากรด้านการเรียน การสอน และกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การศึกษา สื่อ เกม และเทคโนโลยี ที่ทันสมัย

5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและ บุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6) การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงาน การยกย่องให้รางวัล

7) การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล โดยการส่งเสริม การประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ เรื่องรองรับการประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้กระบวนการดำเนินงาน เป็นไปอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10) การส่งเสริมเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

ธีระ รุญเจริญ (2547 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ได้กำหนดบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาตามแนวการบริหารที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (SBM) คือ การบริหารอย่างมีอิสระ (ตามการกระจายอำนาจการบริหารทั้ง 4 ด้าน ให้แก่สถานศึกษา) เพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหารด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็นหลักสำคัญ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้ และการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม การกำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบดังกล่าว คือ เกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษามี 10 เกณฑ์มาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษาตามแนวการบริหารที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management) คือ บริหารงานอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหารด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็นหลักสำคัญ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม

บทบาทของผู้บริหารศึกษาที่มีการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ประกอบด้วยเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชดำรัสการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร และบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครู และบุคลากรภายในสถานศึกษา บุคคลและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอน และอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการ

การจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4) การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่สถานศึกษาต้องการให้มาช่วยพัฒนาสถานศึกษา ทรัพยากรด้านการเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6) การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงาน การยกย่องให้รางวัล

7) การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล โดยการส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ เรื่องรองรับการประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10) การส่งเสริมเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

สุพล วังสินธ์ (2545) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

- 1) เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน
- 2) เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 3) เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้

- 4) เป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการ
 - 5) เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา
 - 6) เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันเป็นทีมและส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
 - 7) เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาให้เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์
 - 8) เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และรับผิดชอบร่วมกันเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 9) เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 - 10) เป็นผู้นำในการหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- แฮสคิว (Haskew, 1951) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารการศึกษาไว้ 8 ประการ คือ
- 1) บทบาทเกี่ยวกับการให้การศึกษาอบรมด้านศาสนา
 - 2) บทบาทในการเป็นประธานการประชุมของสถานศึกษา
 - 3) บทบาทในการเป็นผู้จัดองค์กรในการดำเนินงานของสถานศึกษา
 - 4) บทบาทในการเป็นผู้บริหารจัดการ
 - 5) บทบาทในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา
 - 6) บทบาทในการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางด้านเทคนิคและเป็นผู้ชำนาญการ
 - 7) บทบาทในการเป็นผู้ตัดสินใจ
 - 8) บทบาทในการเป็นผู้นำ
- นิสวิซ (Knezevich, 1984) ได้เสนอบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาไว้ 17 บทบาท แต่ละบทบาทระบุความสามารถที่จำเป็น ไว้ดังนี้
- 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ผู้บริหารจะต้องช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจ มีความสามารถในการเขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้และทักษะในกระบวนการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ (PPBC) และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน (MBO/R)
 - 2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader-Catalyst) บทบาทนี้จำเป็นต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม
 - 3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) ต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน
 - 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ในการตัดสินใจ
 - 5) บทบาทเป็นผู้จัดองค์กร (Organizer) ต้องออกแบบขยายงาน และกำหนดโครงสร้างขององค์กรขึ้นใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์กรและพฤติกรรมขององค์กร

6) บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Change Manager) ต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนอะไร เปลี่ยนอย่างไร และควรจะเปลี่ยนในสถานการณ์ใด

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้วิธีนิเทศงานที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบการรายงานที่ดี สามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) ต้องมีความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูด และการเขียน รู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร และมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์

9) บทบาทเป็นผู้แก้ไขความขัดแย้ง (Conflict Manager) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง ต้องมีความสามารถในการต่อรอง ไกล่เกลี่ย จัดการกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้ง

10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problems Manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหลายไม่จำเป็น ต้องลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายกว้างกว่าความขัดแย้ง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหา

11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) ต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง ต้องเข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร และมีความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา

13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personnel Manager) ต้องมีความสามารถมีเทคนิคของการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การประเมินผลงาน และการปฏิบัติงานของบุคคล

14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ต้องมีความสามารถในการบริหารงบประมาณ ความสามารถในการบริหารวัสดุครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา ตลอดจนการรู้จักหาการสนับสนุนจากภายนอก

15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) ต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Realtor) ต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย รู้จักวิธีสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) เป็นบทบาทที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้

กอร์ดัน (Gorton, 1983) ได้เสนอ บทบาทตามภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 7 ด้าน คือ

1) การบริหารงานวิชาการ พัฒนาหลักสูตรและการสอน ได้แก่ กำหนดเป้าหมายของหลักสูตร ช่วยทำความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน จัดการนิเทศภายใน อบรมบุคลากรด้านการสอนและการประเมินผล

2) จัดการบริหารงานธุรการ ด้านการเงินและพัสดุ ได้แก่ จัดทำงบประมาณเงินรายได้ของโรงเรียน จัดระบบตรวจสอบภายใน จัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง จัดระบบการพัสดุ จัดระบบบัญชี

3) การบริหารงานอาคารสถานที่ ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ จัดระบบบำรุงและซ่อมแซมอาคารสถานที่ ดูแลคนงานภารโรง

4) การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การกำหนดนโยบายการบริหารบุคคล ดำเนินการคัดเลือก ครู อาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ มอบหมายงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา แจ้างวดอุปสรรคของสถานศึกษาให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ สังเกตพฤติกรรมการสอนของครู วินิจฉัยหาลักษณะเด่น และลักษณะด้อยในการสอนของครู ช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน ประเมินผลการสอนของครู ช่วยปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครู ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่ครู ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ

5) การบริหารงานกิจการนักเรียน ได้แก่ จัดบริการแนะแนว จัดการปฐมนิเทศนักเรียน กำหนดนโยบายและกระบวนการเกี่ยวกับวินัยนักเรียน กำหนดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยของนักเรียน พัฒนาและประสานงานกิจกรรมเสริมหลักสูตร พิจารณาเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษ จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน รายงานพฤติกรรมของนักเรียนให้ผู้ปกครองได้รับทราบ

6) การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ กำหนดนโยบายและมาตรการในการให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน จัดดำเนินการให้บุคลากรของโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ช่วยเหลือกิจกรรมของสมาคมครู ผู้ปกครอง ดำเนินการในเรื่องที่ผู้ปกครองมาร้องทุกข์ เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ หรือชุมชนอื่น ๆ จัดให้บริการแก่ชุมชน

7) การปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ เช่น จัดการประชุมสัมมนา จัดการประชุมสัมพันธ์โรงเรียน ประเมินข้อดี ข้อเสียของโปรแกรมการเรียน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การประกวดต่าง ๆ กิจกรรมกีฬา และกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

คิมเบอร์ก และนัมนารี (Kimbrough & Nunnery, 1988) กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานการศึกษา ประกอบด้วย งานหลัก 9 งาน คือ

- 1) การจัดโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)
- 2) การบริหารงานหลักสูตรและการสอน (Administration of Curriculum and Instruction)
- 3) การบริหารการเงินและงบประมาณ (Finance of Education)
- 4) การบริการสนับสนุนและจัดการด้านธุรกิจ (Business Management Support Services)
- 5) การบริหารงานบุคคล (Staff Personal Administration)
- 6) การจัดกิจกรรมบริการนักเรียน (Student Personal Services)
- 7) การบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Building & Facilities)
- 8) การบริหารงานกิจกรรมสัมพันธ์ชุมชน (School-Community Relations)
- 9) การสร้างความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (Accountability to the Public)

แชสกิน และฮัดเดิ้ล (Shashkin & Huddle, 1996) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บทบาทในการบริหารงานอาคารสถานที่ บทบาทในการบริหารงานวิชาการ บทบาทในการบริหารงานธุรการ บทบาทในการบริหารจัดการงานบริการในสถานศึกษา บทบาทในการบริหารงานบุคลากร บทบาทในการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน บทบาทในการบริหารงานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ

จากการศึกษาแนวคิด ความหมายและบทบาทของผู้บริหารองค์กรทั่วไปและบทบาทของผู้บริหารการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบว่าบทบาทมีความสำคัญต่อการกำหนดสถานภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล และเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงตำแหน่งหน้าที่ของงาน ดังนั้น บุคคลที่ได้รับมอบหมายตำแหน่งหน้าที่ใดก็ควรทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทนั้น โดยเฉพาะผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย จึงมีบทบาทเฉพาะที่แตกต่างจากคนอื่น ด้วยเหตุนี้การแสดงบทบาทของผู้นำจึงต้องสอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ อย่างมีประสิทธิภาพและได้แบ่งประเภทของผู้นำ (Leadership Types Flippo) โดยให้ข้อคิดเห็นว่า น่าจะแยกประเภทของผู้นำเป็นประเภทใหญ่ได้ 2 ประเภท ดังนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2519)

1) ผู้นำประเภทนิเสธ (Negative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ใช้วิธีการบริหารไปในทางที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความเกรงใจ จำต้องปฏิบัติตามที่ผู้นำปรารถนาโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือ ผู้นำประเภทนี้มีลักษณะเป็นเผด็จการหรือรวบอำนาจมากที่สุด

2) ผู้นำประเภทปณิธาน (Positive Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ใช้วิธีการบริหารที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น และน้อมนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นชอบในเหตุผลของการจะปฏิบัติงานหรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่ง ผู้นำประเภทนี้มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ให้เสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติราชการมากกว่าประเภทที่ 1 การใช้อำนาจเป็นไปในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความเลื่อมใสและศรัทธาในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยอำนาจบาปมีเป็นเครื่องมือมากกว่าใช้อำนาจหน้าที่

สำหรับบทบาทของหัวหน้าฝ่ายที่เป็นผู้นำในฝ่ายงานต่าง ๆ เป็นนักบริหารระดับต้นที่จะใช้บทบาทของผู้นำในการบริหาร ควรมีพฤติกรรมแสดงออกให้ทันต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันและอนาคต ประกอบด้วย

1) บทบาทผู้นำในฐานะนักวางแผน จะต้องเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล (Vision) มองกว้างเป็นขั้นตอนของการบริหาร ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญก่อนขั้นตอนอื่น ๆ ของกระบวนการบริหาร ผู้วางแผนที่ดีจะต้องมองเห็นความสำคัญของการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2) บทบาทหน้าที่ในด้านการสอนงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารยังผลให้มนุษย์สามารถถ่ายทอดและรับความรู้ข้อสนเทศ ความคิด และเรียนรู้สังคมโลกภายนอกมีลักษณะเป็นสังคมปิด จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทั่วประเทศ กระแสการศึกษาเป็นกระแสผลักดันที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการถ่ายทอดความรู้และข้อสนเทศระหว่างวันอย่างรวดเร็ว และเป็นไปอย่างกว้างขวางด้วยเทคโนโลยีใหม่

3) บทบาทในการเป็นผู้นำใช้เทคโนโลยี ในยุคไร้พรมแดน มีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์สารสนเทศ และเทคโนโลยีอย่างมาก ความเจริญก้าวหน้านี้ส่งผลกระทบต่อมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีความสะดวกสบายมากขึ้น มีความอยากหรือความต้องการเป็นเจ้าของเทคโนโลยีนั้น ๆ และแน่นอนความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์สารสนเทศและเทคโนโลยี ต้องส่งผลต่อการจัดการศึกษา ด้วยหัวหน้าฝ่ายควรมีบทบาทเป็นผู้นำการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สารสนเทศ คือ ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลและถูกจัดเก็บอยู่ในรูปที่มีความหมาย และเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้รับสารสนเทศนี้ประกอบด้วยข้อมูล เอกสาร เสียงหรือรูปภาพต่าง ๆ แต่จัดเนื้อเรื่องให้อยู่ในรูปที่มีความหมาย คำว่า ข้อมูลอาจถูกนำมาใช้อยู่บ่อย ๆ ในฐานะเป็นส่วนประกอบของสารสนเทศ แต่เราควรจำไว้เสมอว่า สารสนเทศ ไม่จำกัดเฉพาะเพียงตัวเลขเพียงตัวเดียวเท่านั้น เมื่อมีการใช้สารสนเทศ เกิดขึ้นบ่อยครั้งเท่าไร ก็ยิ่งทำให้สารสนเทศนั้นมีคุณภาพมากขึ้นเท่านั้น คุณค่าของสารสนเทศจะมีความหมายอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในเรื่องของการตัดสินใจ หน้าที่ของสารสนเทศจะมีส่วนช่วยในการกำหนดความน่าจะเป็น ลดทางเลือกให้เหลือน้อยลง และลดความไม่แน่นอนโดยการเพิ่มความรู้อในการตัดสินใจ

4) บทบาทผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน หัวหน้าฝ่ายในฐานะผู้บริหาร จำเป็นต้องมีบทบาทในฐานะเป็นผู้ประสานงาน เนื่องจากการทำงานแต่ละแห่งจะมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน การประสานงานจึงมีความสำคัญมาก และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้พี่น้องของจักรทุกขนาดทำงานสัมพันธ์กัน ดังนั้น การประสานงานในระบบการทำงาน จำเป็นต้องดำเนินให้เกิดขึ้นในทุกระดับ การให้ความรู้และข่าวสารในการทำงานให้ทราบโดยทั่วถึงกันอย่างถูกต้อง จึงเป็นการประสานงานที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์ บทบาทของหัวหน้าฝ่ายจะต้องเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัจจัยภายนอกเป็นโลกที่เสมือนไร้พรมแดนทางด้านสารสนเทศ ข่าวสาร ข้อมูลการศึกษา ด้วยการใช้เทคโนโลยี เช่น วิทยุ โทรศัพท์ โทรสาร ซึ่งเป็นอุปกรณ์การสื่อสารที่รวดเร็ว ได้ข้อมูลที่แน่นอน ทำให้การประสานงานเร็วขึ้น

5) บทบาทผู้นำในฐานะนักแก้ปัญหา จากสภาพการกระจายอำนาจการปกครอง ซึ่งมีความสอดคล้องกันของสังคมโลกไร้พรมแดน ซึ่งจะมีผลต่อการบริการ คือ การบริการจะเปลี่ยนรูปแบบจากการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจเป็นกระจายอำนาจมากขึ้นไปสู่ชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการที่สังคมไทยเป็นสังคมสารสนเทศมากขึ้น การจัดการบริหารและการจัดการทุกประเภท ทุกระดับในอนาคตจะเป็นการบริหาร และการจัดการที่ต้องอาศัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องทุกด้าน รวมทั้งจะต้องอาศัยความร่วมมือทั้งระดับของหน่วยงานและประชาชนที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีการประสานร่วมมือกันของหน่วยงานต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการในการประสานงานระหว่างองค์กรต่าง ๆ ซึ่งสิ่งที่สำคัญจะต้องเป็นผู้ที่รู้จักการแก้ปัญหาต่าง ๆ เนื่องจากความรวดเร็วของโลกในด้านต่าง ๆ ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ทันเวลาฉับไวและทันกับความต้องการ หัวหน้าฝ่ายต้องมีบทบาทในการเป็นนักพัฒนาบุคลากรและเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง จะต้องนำศาสตร์การบริการและการจัดการเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสม

6) บทบาทผู้นำในฐานะนักพัฒนา แอลวิน ทอฟเฟลอร์ (Avin Toffler, 1991) ได้กล่าวในหนังสือเรื่องการเปลี่ยนแปลงของพลังอำนาจ (Power Shift) ในศตวรรษที่ 21 ว่าความเปลี่ยนแปลงนั้นส่วนมากได้หลังไหลเข้ามาสู่สังคม ในประชาคมโลกมากขึ้นทุกขณะ จะเห็นได้ว่าความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นส่วนมากได้หลังไหลเข้ามาสู่สังคมไทยโดยเฉพาะไปในภาคเอกชนที่เชื่อมโยงกับบริษัทข้ามชาติ

ทั้งหลาย สำหรับในภาคราชการถึงแม้ความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างเชื่องช้า แต่เชื่อว่าความเปลี่ยนแปลง กระแสนั้นจะต้องเกิดขึ้นในระบบบริหารราชการของไทยในที่สุด ดังนั้น นับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ความเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ดังกล่าว จะต้องเกิดขึ้นทั่วประเทศในระบบสังคมไทย และย่อมหมายความว่า ระบบการศึกษาไทยต้องมีการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ตามไปด้วย

7) บทบาทในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เรามักได้ยินคำกล่าวที่ว่า ความรู้คู่คุณธรรม ผู้ที่มีคุณสมบัติครบทั้งสองประการ จะได้รับการเคารพยกย่อง เชื่อถือและศรัทธา มากกว่าผู้ที่มีคุณสมบัติเพียงด้านเดียว คุณธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและมักมีกับทุกคน ไม่ว่าผู้นั้นประกอบอาชีพใดก็ตาม ถ้าขาดคุณธรรมใดไปแล้ว ย่อมเป็นผลเสียและยอมรับไม่ได้ คุณธรรมต่าง ๆ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสุภาพ อ่อนน้อม มีมารยาทงดงาม มีวินัยในตนเอง หัวหน้า ฝ่ายควรมีบทบาทในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานให้มากขึ้น และทันต่อยุคสมัย ความเจริญทางวัตถุ ความสะดวกสบาย การสื่อสารแผ่ขยายรวดเร็ว สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้กำลังครอบงำจิตใจของคนในสังคม ทำให้ภูมิคุ้มกันทางจิตใจเสื่อมไป ชอบความสบายมากกว่า ชอบทำอะไรง่าย ๆ ความอดทนต่อความยากลำบากน้อยลงไป ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุมีประโยชน์จริง แต่ต้องยอมรับว่าถ้าเราไม่เสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดความสมดุลในชีวิตของคนในสังคมแล้ว ก็จะมีแต่ด้านวัตถุแต่จิตใจเสื่อม

8) บทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตย โลกมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันไปหมดเพราะ การติดต่อค้าขาย และการสื่อสารโทรคมนาคม ทั้งโลกมีความสัมพันธ์กันเชิงเศรษฐกิจและการค้า มากขึ้น เศรษฐกิจโลกขึ้นอยู่กับการค้า การค้าเสรีจะช่วยยกระดับเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตมากขึ้น ด้วยเหตุผล ทางการค้า และเทคโนโลยีคงเป็นสิ่งที่ย้อนกลับได้ยาก ถ้าพิจารณาจากประวัติศาสตร์ สงครามเกิดขึ้นได้ ด้วยสองเหตุผลเท่านั้น คือ การกีดกันทางการค้า หรือการคลั่งอุดมการณ์โลกที่เคย มีอุดมการณ์การเมือง 2 ขั้ว จะค่อย ๆ แปรสภาพเป็นขั้วเดียวกัน มีการต่อสู้ประปรายกระจายไปทั่ว ทั้ง ๆ ที่เศรษฐกิจการค้าและการเงินไร้พรหมแดนมากขึ้น กระแสการปกครองประเทศต่าง ๆ ใน ปัจจุบัน คือ กระแสเสรีประชาธิปไตย โดยมีการตัดสินใจร่วมกันหลายฝ่าย

สุพล วังสินธุ์ (2545) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการปฏิรูปกระบวนการ เรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

- 1) เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน
- 2) เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 3) เป็นผู้นำด้านกรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อ
- 4) เป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการ
- 5) เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา
- 6) เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันเป็นทีมและส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
- 7) เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาให้เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์
- 8) เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และรับผิดชอบร่วมกันเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

9) เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

10) เป็นผู้นำในการหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาตั้งแต่การกำหนดทิศทาง นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้รักษาวินัย และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการประสานงานกับบุคคล ชุมชน หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาบรรลุผล

2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4.1 ความหมายคุณลักษณะ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายของคุณลักษณะว่า หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตัว

คุณลักษณะ หมายถึง คุณลักษณะปรุงแต่งต่าง ๆ (Individual Attributes) เฉพาะรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สิ่งที่เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพ ภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ (Temperament) ความต้องการ (Need) แรงขับ (Motives) และค่านิยม (Values) เป็นทั้งสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้และเป็นความสามารถที่ถ่ายทอดได้ทางพันธุกรรม เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือประสบการณ์เฉพาะนั้น ๆ

จอร์จ และโจนส (George & Jones) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะว่าเป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพ เป็นการบงบอกนิสัยของบุคคลโดยเฉพาะ เกี่ยวกับ ความรู้สึก (Feel) ความคิด (Think) และการกระทำ (Act) เช่น การประหม่าอาย (Shy) การวิพากษ์วิจารณ์ (Critical) และการเป็นคนลักษณะง่าย ๆ (Easygoing) และยังได้จัดรูปแบบบุคลิกภาพที่มีอยู่ใน 5 ลำดับต้น ได้แก่ การเป็นคนเปิดเผย ชอบสังคม (Extroversion) การเป็นคนที่มีการไวต่อความรู้สึก มีความหมกมุ่น (Neuroticism) การเป็นคนเข้ากับคนได้ง่าย (Agreeableness) การเป็นคนที่พิถีพิถันมีระเบียบวินัยในตนเอง (Conscientious) และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์หลากหลาย เปิดใจกว้างสนใจสิ่งใหม่ ๆ (Openness to Experience)

พอสรุปได้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง เป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพที่บงบอกลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความรู้สึก ความคิด การกระทำ เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า

2.4.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหารเป็นทฤษฎีดั้งเดิมที่เกิดขึ้นตั้งแต่ก่อนคริสตกาล จนถึงปีค.ศ. 1940 เป็นการศึกษาค้นหาคุณลักษณะที่มีเฉพาะตัว หรือคุณลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป เช่น ส่วนสูง น้ำหนัก ความร่าเริง สติปัญญา ฯลฯ โดยมีความเชื่อว่าคุณลักษณะเหล่านี้มีติดตัวผู้นำตั้งแต่กำเนิด ซึ่งสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำได้ ผลจากการศึกษาคุณลักษณะดังกล่าว จึงเกิดทฤษฎีมหาบุรุษยิ่งใหญ่ (Great Man Theories) โดยมีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นผลมาจากพันธุกรรม เป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่เกิด มีลักษณะเด่นพิเศษกว่าคนอื่น ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือกว่าบุคคลธรรมดา และจากการศึกษางานวิจัยตาม

ทฤษฎีนี้ได้สรุปผลลักษณะของผู้นำว่า ต้องมีลักษณะทางกายภาพ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางสังคมและลักษณะส่วนตัว (ทางสติปัญญา) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำ และเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (ประสิทธิ์ เขียวศรี, 2544) ในระยะต่อมาเริ่มตั้งแต่ต้นปี ค.ศ.1980 นักวิจัยได้ค้นหาคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการออกแบบงานวิจัยดีขึ้น มีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการวิจัย ทำให้การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำก้าวหน้าไปไกล ผลการวิจัยทำให้ค้นพบคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับงานและประสิทธิผลของผู้นำ

ผู้นำมักมีคุณลักษณะเฉพาะอย่างยิ่งที่เหมือนกัน และมีคุณลักษณะบางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่ว ๆ ไป ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางที่ดี สง่า น่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม จึงทำให้มีผู้ศึกษาว่า ผู้นำที่ดีนั้นต้องมีลักษณะอย่างไรบ้าง ซึ่ง เป็นนิสวอลเลน (Warren G. Bennis, 1976) กล่าวว่า ผู้นำไม่ใช่คนที่ต่างไปจากคนธรรมดาอื่น ๆ อย่างน้อย ผู้นำจะต้องมีลักษณะพื้นฐานเช่นเดียวกับมนุษย์เงินเดือนทั้งหลาย ได้แก่ จะต้องมีความซื่อสัตย์ การอุทิศตน ความไม่พยายาบาทมาดร้าย มีความถ่อมตน ใจกว้าง และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วน วานาร์ด (Chester L. Varnard, 1961) ได้ทำการศึกษาลักษณะผู้นำ พบว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีความตื่นตัว มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบ และมีความฉลาดรอบรู้ ทันโลกทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

ทฤษฎีกำหนดคุณลักษณะผู้นำ มีแนวคิดจากนักจิตวิทยาที่เน้นในเรื่องบุคลิกภาพของบุคคลเป็นสำคัญ และมีความเชื่อว่าลักษณะทางด้านร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กันในการที่จะสร้างบุคคลเป็นผู้นำ และยังมีความเชื่อว่า บุคคลนั้นเกิดมาเพื่อจะเป็นผู้นำโดยเฉพาะ ดังนั้น กลุ่มนี้จึงศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ที่จะทำให้บุคคลขึ้นมาเป็นผู้นำ 2 ประการ คือ ลักษณะทางด้านกายภาพ และลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ

1) ลักษณะทางด้านกายภาพ นักจิตวิทยา ชื่อ Mr.Kretehmer ได้ศึกษาถึงลักษณะด้านบุคลิกภาพทางด้านร่างกาย และได้แบ่งลักษณะทางด้านร่างกายของคนออกเป็น 4 แบบ คือ

(1) Asthenic Type คือ พวกที่มีร่างกายผอมสูง ตัวยาว แขนขายาว มือยาว ความสูงของร่างกายไม่สมดุลกับน้ำหนัก พวกนี้มีจิตใจทำอะไรแปลก ๆ ซัน ไม่มีความทุกข์ร้อน ไม่พูดเรื่องของความเป็นความตาย จะเป็นคนที่สนุกอยู่เสมอ

(2) Pyknic Type คือ พวกที่มีร่างกายอ้วนเตี้ย คอใหญ่สั้น พุงโต เป็นพวกที่มีจิตใจเกี่ยวกับอาเวคมก ทำอะไรเอาจริงเอาจัง โกรธง่าย หายเร็ว ใจดี ชอบสนุก

(3) Athletich Type คือ พวกที่มีร่างกายแข็งแรงมาก มีกล้ามเนื้อโตมาก ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเจริญทุกส่วน พวกนี้เป็นคนคล่องแคล่ว ใจดีมีความกล้าหาญ กล้าได้กล้าเสีย เป็นคนเอาจริงเอาจัง มีความสนุกสนานรื่นเริงอยู่ตลอดเวลา

(4) Dysphasic Type คือ พวกที่มีรูปร่างสูงใหญ่แบบยักษ์ หรือสาวพรหมา (Gigantism) เป็นพวกที่มี Giant Cells เกิดขึ้นในสมอง หรือต่อม Pituitary เสีย พวกนี้จะเป็นพวกสติปัญญาทึบ พวกจิตทราวม (Feeble Minded) มักจะเป็นเหยื่อของโรคติดต่อ

2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality Characteristics)

ด้านบุคลิกภาพ มีความสำคัญมากสำหรับผู้นำ เป็นบุคลิกลักษณะโดยส่วนรวมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรม ลักษณะท่าทางรูปแบบการดำเนินชีวิต ซึ่งแต่ละคนได้สร้างรูปแบบของตนเองขึ้นมาเป็นบุคลิกภาพแต่ละบุคคล และการจะเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องคำนึงถึงเรื่องของบุคลิกภาพที่แสดงออกทางด้านร่างกายต่าง ๆ ดังนี้

นิพนธ์ คันธเสวี (2541) ได้กล่าวถึง ลักษณะทั่วไป (บุคลิกภาพ) มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของภาวะความเป็นผู้นำ ไว้ดังนี้

(1) ร่างกายเป็นเครื่องแสดงออกถึงความมั่นคง แน่นนอน ของจิตใจหรือความเชื่อมั่นในตนเอง

(2) การแสดงออกทางด้านหน้าตา เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกต่าง ๆ ในลักษณะของความเข้มแข็ง ความสุภาพอ่อนโยน เป็นต้น

(3) ปากและตา แสดงออกถึงเรื่องราวของชีวิต ว่ามีความรื่นเริงหรือเศร้าโศก บอกถึงความรัก ความเกลียด อ่อนน้อมหรือขัดขืน ความท้อแท้หรือความสิ้นหวัง

(4) ท่าทางและกริยา แสดงออกถึงการได้รับการอบรมหรือประสบการณ์ต่าง ๆ สะสมมาของชีวิตว่าควรแสดงออกถึงท่าทาง กริยาในลักษณะใด ในโอกาสใดเหมาะสมกับบุคคล สถานที่และเวลาที่เหมาะสม

(5) สำเนียง แสดงออกถึงด้านวัฒนธรรมของผู้พูด ว่ามีพื้นฐานในลักษณะใด จิตใจเป็นอย่างไร ก้าวร้าวหรือ อ่อนน้อม สุภาพ อ่อนโยน

(6) การแต่งกาย แสดงออกถึงพื้นฐานเป็นคนที่จะเอื้อดีถ้วน รักสวยรักงาม สุภาพ เรียบร้อย สะอาด

(7) ลักษณะลายมือ ถือว่าเป็นพิเศษเฉพาะคน เชื่อว่าลายมือของแต่ละคนมีส่วนสัมพันธ์กับอารมณ์ เช่น ลายมือยุ่งเหยิงก็แสดงว่า เป็นคนที่อารมณ์ร้อน ลายมือที่หนักแน่นและมั่นคง แสดงว่าเป็นคนที่หนักแน่น มั่นคงในเรื่องของพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านร่างกาย อาจกล่าวได้โดยสรุปว่า “สำเนียงส่อชาติ มารยาทส่อสกุล” ซึ่งบุคคลที่จะเป็นผู้นำ จะต้องคำนึงถึงอยู่ตลอดเวลาว่าจะแสดงพฤติกรรมทางด้านร่างกาย สติปัญญา แรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการเข้าสังคมอีกด้วย

(8) ลักษณะทางด้านเชาว์ปัญญา (Intelligence) แสดงออกในลักษณะของ 1) ความสามารถ และทักษะในการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ความกว้างขวางและวุฒิภาวะทางด้านสังคม (Social Maturity and Breadth) หมายถึง ความรอบรู้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้งในชีวิตและสังคม มีความมั่นคงในอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพตนเอง ไม่มองบุคคลอื่นในแง่ร้าย รวมทั้งการให้ความสนใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวางด้วย

(9) แรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) เป็นแรงกระตุ้นภายในที่ทำให้บุคคลเกิดความคิด ความใฝ่ฝันที่จะประสบผลสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงสุดของชีวิตของมนุษย์

(10) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) แสดงถึงการยอมรับว่าความร่วมมือของคนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์กร โดยผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับคนให้มาก นอกจากบุคลิกภาพดังกล่าวแล้ว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อบริหารและจัดการศึกษาตามแนวการบริหารที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (SBM) ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะคือ (1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ (2) คุณลักษณะบุคคล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ

เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ข้อ 6 กล่าวถึงผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพดังต่อไปนี้

(1) มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ต่อไปนี้

- หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
- นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- การบริหารด้านวิชาการ
- การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ อาคารสถานที่
- การบริหารงานบุคคล
- การบริหารกิจการนักเรียน
- การประกันคุณภาพการศึกษา
- การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
- คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

นอกจากนี้ คุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง

(2) มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้านสาระความรู้

- คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
- จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม
- การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)
- เป็นผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมด้าน

จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ จรรยาบรรณต่อสังคม
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความอดทนอดหยิ่ง มีความเสียสละ มีความสม่ำเสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร มีความกล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัว อยู่เสมอ มีสุขภาพดี เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นนักพัฒนาและเป็นนักบริหารสังคม รู้จักพัฒนาตนเอง และสังคม มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรักในสถานของชาติ และอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนอีกด้วย

เซอร์โต (Certo, 2000) เห็นว่าผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเฉลียวฉลาด 2) เป็นผู้ที่เคยได้รับทุนการศึกษาและเคยเล่นกรีฑา 3) เป็นผู้ที่มิวุดมิภาวะทางอารมณ์มั่นคง 4) มีความไวใจได้ และความกระขี้ขลาดเพื่อความสำเร็จ

ดวิส และสก๊อต (Davis & Scott, 1957) ได้ระบุถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ ทั้ง 4 ประการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถและทักษะในการสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ความเจริญวัยด้านสังคม หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพตนเองและผู้อื่นให้ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา 3) แรงจูงใจภายในและความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ 4) ทักษะคดีด้าน มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การยอมรับว่าความร่วมมือของคนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความมี ประสิทธิภาพขององค์การ ผู้นำต้องให้ความสำคัญ

บาร์โร (Barrow, 1991) ได้ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำสรุปได้ ดังนี้

(1) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพของภาวะผู้นำ (Personality Traits) ประกอบด้วย

- มีความเป็นตัวของตัวเอง
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- มีความยืดหยุ่น
- มีความรู้
- มีความกระตือรือร้น

(2) คุณลักษณะทางสังคมของภาวะผู้นำ (Social Traits) ประกอบด้วย

- มียุทธวิธีในการทำงาน
- มีความอดทน
- มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

(3) คุณลักษณะทางกายภาพของภาวะผู้นำ (Physiological Traits) ประกอบด้วย

- มีความสูง
- มีน้ำหนักมาก
- มีเสน่ห์

ยุกส์ (Yukl, 1998) ได้สรุป คุณลักษณะสำคัญ อันได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ และด้านความสามารถที่ จำเป็นต่อความมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ด้านบุคลิกภาพ (Personality)	ด้านแรงจูงใจ (Motivation)	ด้านความสามารถ (Ability)
ความมีพลังสูง - ความทนทานต่อความเครียดสูง - มีความมั่นใจตนเอง - เชื่ออำนาจภายในตนเอง - มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ - มีความสัจย์ซื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการ	- มีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม - มีความต้องการมุ่งความสำเร็จ อยู่ในระดับสูงปานกลาง - มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันในระดับต่ำ	- มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ - มีทักษะด้านเทคนิค - มีทักษะในการเกลี้ยกล่อมชักชวน

ที่มา: Yukl (1998)

บราวน์ และมอนเบิร์ก (Brown & Monberg, 1980) ได้พยายามค้นหาถึงลักษณะร่วมของภาวะผู้นำ และได้สรุปถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ในด้านต่าง ๆ ดังตารางต่อไปนี้

ภาวะผู้นำ ประเภทลักษณะของผู้นำ	ประเด็นที่สนใจศึกษา
1. บุคลิกลักษณะทางกายภาพ 2. พื้นฐานทางสังคม 3. บุคลิกลักษณะทางจิตใจและทักษะทางปัญญา 4. แรงจูงใจในการทำงาน 5. การสังคม	1. อายุ ความสูง รูปร่าง ลักษณะทางกายภาพ 2. ภูมิฐานะ การศึกษา สถานภาพ 3. ระดับเชาวน์ปัญญา ความเชื่อมั่น ความคิดริเริ่ม การเปิดใจกว้าง 4. ความต้องการประสบความสำเร็จ ความ อุตสาหะ ความต้องการอำนาจ 5. ความสามารถในการเข้าสังคม การเป็นที่นิยม ทักษะในการศึกษา

ที่มา: Brown & Monberg (1980)

2.4.3 คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษาและได้ทำการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี คุณลักษณะผู้บริหารสามารถสรุป องค์ประกอบของคุณลักษณะผู้บริหารได้ 2 องค์ประกอบหลัก คือ คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะทางวิชาชีพ และ 7 องค์ประกอบย่อย คือ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านสังคม ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านกายภาพ ดังนี้

แมกนุสัน (Magnuson) ได้ศึกษาวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้น ต้องประกอบด้วย คุณลักษณะทั้งในด้านส่วนตัว และลักษณะทางด้านวิชาชีพ ดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความรู้ มีอารมณ์มั่นคง เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความมั่นคง คือ คงเส้นคงวา และมีความเห็นใจผู้อื่น

2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักที่จะมอบหมายงาน มีการวางแผนและจัดหน่วยงานได้ดี สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ และรู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

สต็อกคิลล์ (Stogdill) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ไว่ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางกาย เป็นผู้แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า 2) พื้นฐานทางสังคม เป็นผู้มีการศึกษาและมีสถานะทางสังคมดี 3) สติปัญญาและความสามารถ เป็นผู้มีความสติปัญญา เฉลียวฉลาด มีการตัดสินใจดี 4) บุคลิกภาพ เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน เป็นผู้มีความตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ 6) คุณลักษณะทางสังคม เป็นผู้ที่สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผูรรวมงานและคนอื่น ๆ

เทรวาธา และนิวพอร์ท (Trewatha & Newport) ได้จำแนกคุณลักษณะผู้นำไว่ 4 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะทางกาย ประกอบด้วย ความสูง น้ำหนัก รูปร่างหน้าตา ความมีพลัง และความทนทานของร่างกาย 2) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความมานะและความไม่ดื้อรั้น ความมีจินตนาการ 3) คุณลักษณะทางสังคม ประกอบด้วย ความเห็นอกเห็นใจ ความแนบเนียน ความเชื่อถือ ความมีฐานะ และความสามารถที่จะรวมงาน 4) คุณลักษณะสวนบุคคลประกอบด้วย ความสามารถในการพูด ความรอบรู้ ความสามารถในการวินิจฉัย ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จและความรับผิดชอบ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ความเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตั้งตัว ทันทต่อเหตุการณ์ การใช้เวลา และภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่ม และความเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาที่ดี 2) ความเป็นผู้มีความสำเร็จ (Achievement) ประกอบด้วย ความสำเร็จทางด้านวิชาการและ การแสวงหาความรู้ 3) ความเป็นผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ การเป็นที่พึ่ง ของคน อื่นได้ มีความสม่ำเสมอ คง อดทน กล่าวพูดกล่าวทำ เชื่อมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน 4) ความเป็นผู้เขาไปมีส่วนร่วม (Participation) ในด้านกิจกรรม ด้านสังคมให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน 5) ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (Status) มีตำแหน่ง ฐานะทางสังคม เป็นที่รู้จักทั่วไป

ดวิส และสก็อต ได้ระบุถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำทั้ง 4 ประการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถและทักษะในการสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ความเจริญวัย ด้านสังคม หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพตนเองและผู้อื่น ให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา 3) แรงจูงใจภายในและความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ 4) ทักษะคนดีด้าน มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การยอมรับว่าความร่วมมือของคนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ผู้นำต้องให้ความสำคัญต่อคน

แบร์โร (Barrow) ได้ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความแตกต่างจากผู้อื่น ไม่ใช่ผู้นำสรุปได้ ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพของภาวะผู้นำ (Personality Traits) ประกอบด้วย (1) มีความเป็นตัวของตัวเอง (2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3) มีความยืดหยุ่น (4) มีความรู้ (5) มีความกระตือรือร้น 2) คุณลักษณะทางสังคมของภาวะผู้นำ (Social Traits) ประกอบด้วย

(1) มียุทธวิธีในการทำงาน (2) มีความอดทน (3) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (3) คุณลักษณะทางกายภาพของภาวะผู้นำ (Physiological Traits) ประกอบด้วย (1) มีความสูง (2) มีน้ำหนักมาก (3) มีเสน่ห์
 ยูคล์ (Yukl) ได้สรุปคุณลักษณะสำคัญ อันได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพด้านแรงจูงใจ และด้านความสามารถที่ จำเป็นต่อความมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร สรุปได้ดังนี้
 ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ด้านแรงจูงใจ (Motivation) ด้านความสามารถ (Ability)

บราวน์ และมอนเบิร์ก (Brown & Monberg อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548) ได้พยายามค้นหาถึงลักษณะร่วมของภาวะผู้นำ และได้สรุปถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) บุคลิกลักษณะทางกายภาพ 2) พื้นฐานทางสังคม 3) บุคลิกลักษณะทางจิตใจและทักษะทางปัญญา 4) แรงจูงใจในการทำงาน และ 5) การสังคม

มุสซาเอซี (Musazi) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน 9 ประการ คือ 1) สติปัญญาดี 2) ความเชื่อมั่นตัวเอง 3) ความสามารถในการเข้าสังคม 4) การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 5) ทักษะที่ดีต่ออาชีพ 6) มีศีลธรรมความซื่อสัตย์ 7) ความสุภาพถ่อมตน 8) สุขภาพดี และ 9) ลักษณะอื่น ๆ เช่น ความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นต้น

สแตท และคนอื่น ๆ (Stadt, et al.) ได้สรุปว่า ลักษณะของผู้นำที่ดี มีดังนี้ 1) คำมั่นถึงมาตรฐานในการทำงาน 2) เป็นที่ฟังของคนอื่น 3) มีความกล้า กล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยง 4) มีความรับผิดชอบ 5) มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ 6) มีวินัยในตนเอง 7) มีวิสัยทัศน์ 8) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 9) มีความสามารถในการสื่อความคิด 10) แข็งแรงและมีสุขภาพดี 11) มีสติปัญญา 12) มีความสามารถในการจัดรูปร่างงาน 13) มีความสามารถในการ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ควรมีคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ 1) ความปรารถนาความสำเร็จ (A Desire for Achievement) ผู้บริหารที่พบความสำเร็จต้องการให้งานสำเร็จเร็วกว่าคนอื่น ๆ 2) ความปรารถนา ความเปลี่ยนแปลง (A Desire for Mobility) ผู้บริหารที่พบความสำเร็จต้องการเปลี่ยนแปลง ทั้งในงานและสังคม 3) ความตั้งใจยอมรับอำนาจตามตัวหนังสือ (A Willingness to Accept Figures of Authority) หมายความว่า ผู้บริหารที่พบความสำเร็จ มองอำนาจเสมือนเป็นสิ่งจำเป็น และการกระทำประโยชน์ไมใช่การทำโทษ 4) ความสามารถในการตัดสินใจได้แน่นอน (Decisiveness) ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ มีความตั้งใจที่จะทำการตัดสินใจในสิ่งที่สำคัญและไต่ทันเวลา 5) ความกลัว ความล้มเหลวคงที่ (Constant Fear Failure) ผู้บริหารที่พบความสำเร็จจะมีความกลัว ความล้มเหลว มากในขณะที่เขากำลังไต่เต้าไปสู่ความสำเร็จ 6) ความกล้าแสดงออก (Assertiveness) ผู้บริหารที่พบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะพบวิธีแสดงออกตามทัศนคติของตนเอง 7) ความเอาจริง เอาจัง (Practicality) ผู้บริหารที่พบความสำเร็จจะค้นหาและพัฒนาความจริงเพื่อให้งานเด่น

เบน ลูอิส ซี ได้ให้แนวคิดว่าคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงาน คือ 1) ความสามารถในการตัดสินใจ 2) ความเป็นผู้นำ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความกระตือรือร้น 5) ความคิดสร้างสรรค์ 6) ความเต็มใจในการทำงานหนัก 7) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 8) ความเข้าใจผู้อื่น 9) ความสามารถในการไขว่คว้าหาโอกาส 10) ความสามารถในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ 11) ความสามารถในการปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง 12) ความกล้าเสี่ยง 13) ความบากบั่น

14) ความสามารถในการพูดให้ละเอียดชัดเจน 15) ความฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม 16) ความสามารถในการบริหารตนอย่างมีประสิทธิภาพ 17) การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 18) ความมุ่งมั่นในการทำงาน

เครทอน (Kreitton) ได้แยกแยะคุณลักษณะผู้นำ โดยเน้นว่าลักษณะผู้นำที่ดีต้องประกอบด้วย บัญญัติ 21 ประการ คือ 1) ต้องมีความรู้ดี 2) มีลักษณะจูงใจผู้พบเห็น 3) มีใจเยือกเย็นเมื่อประสบปัญหา 4) นอบนอม 5) ตัดสินปัญหาทันทางที่ 6) เปนกลางโดยไม่เอนเอียง 7) เปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ 8) มีความกล้าหาญ 9) เปนผู้ราเริงมองโลกในแง่ดี 10) เตรียมใจที่จะ รับงานหนัก 11) มีอารมณ์มั่นคง 12) มีเมตตาจิต 13) เปนผู้มีความกระตือรือร้น 14) เสมอต้นเสมอปลาย 15) สามารถคุมการประชุมและแนะนำความคิด 16) รั้งงานที่ทำ 17) ไม่หมดกำลังใจง่าย ๆ 18) มีความสามารถทำงานได้ดีมากกว่าหนึ่งสิ่ง 19) มีพลังแห่งความคิดค้ำนึ่ง 20) ซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา 21) ต้องมีศีลธรรม

บารนาร์ด (Barnard) กล่าวว่า คนที่จะเป้นผู้นำ มีความจำเป็นที่จะต้องมีความสมบัติพิเศษ ซึ่งจะขาดเสียมิได้ 5 ประการ คือ 1) ความมีชีวิตชีวาและอดทน (Vitality and Endurance) หมายถึง ความราเริงแจ่มใส ความตื่นตัว คลองแคลวองไว สามารถปรับตัวได้ดี ทำงานต่อเนื่องกันได้นาน ๆ มีความอดทนไม่ท้อแท้ 2) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) หมายถึง ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจได้รวดเร็ว ถูกต้อง และเต็มใจที่จะตัดสินใจโดยไม่ทำให้กลุ่มผู้ร่วมงานยุ่งยากใจ 3) ความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness) หมายถึง ความสุจริตใจแก่ผู้ร่วมงานวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส และมีความสามารถในการพูดและการเขียน 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความมีคุณธรรม ศีลธรรม รู้จักรับผิดชอบเมื่อผิดพลาด รับคำตำหนิด้วยความเต็มใจ มีความมานะบากบั่น ไม่ท้อถอยในการปฏิบัติหน้าที่ 5) ความฉลาดมีไหวพริบ (Intellectual Capacity) หมายถึง ความเฉียบแหลม มีความรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

สรุปที่กล่าวมาวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิชาการ คุณลักษณะ ผู้บริหาร	Magnuson (1971)	Stogdill	Trewatha & Newport	Hoy & Miskel	Davis & Scott Barraw	Barraw	Yulk (1998)	Brown & Monberg	Musaazi	Stadt, et al.	Herberg	Ben Lewis	Kreitton	Barnard
1. คุณลักษณะ ส่วนบุคคล	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
- ด้านความเป็น ผู้นำ	✓	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ด้านแรงจูงใจ					✓		✓	✓					✓	✓
- ด้านทักษะทาง ปัญญา	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. คุณลักษณะทาง วิชาชีพ	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓
- ด้านสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓
- ด้านบุคลิกภาพ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓
- ด้านคุณธรรม จริยธรรม	✓						✓		✓	✓	✓		✓	✓
- ด้านกายภาพ		✓	✓			✓		✓	✓	✓				

จากตารางที่ 2.1 จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยสรุปออกมาเป็น องค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณลักษณะทางวิชาชีพ องค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ ด้านกายภาพ

ตารางที่ 2.2 สรุปรองค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบย่อยคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์ประกอบหลักคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านทักษะทางปัญญา	คุณลักษณะทางวิชาชีพ
ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านกายภาพ	คุณลักษณะส่วนบุคคล

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้สรุปออกมาเป็น 2 องค์ประกอบหลัก และ องค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านทักษะทางปัญญา คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านกายภาพ

1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ

ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ ประกอบด้วย (1) ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะทางปัญญา (2) ด้านทักษะทางปัญญา (3) ด้านแรงจูงใจ ดังนี้

(1) ด้านความเป็นผู้นำ

แมกนุสัน (Magnuson) คุณลักษณะของผู้บริหารพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้น ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักที่จะมอบหมายงาน มีการวางแผนและจัดหน่วยงานได้ดี สามารถทำงานกับผู้อื่นได้และรู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

สต็อกคิลล์ (Stogdill) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้นำที่ดี สภา มีการตัดสินใจดี สัมพันธ์กับงานเป็นผู้มีความตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

เทรวาธา และนิวพอร์ต (Trewatha & Newport) ลักษณะผู้นำความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จและความรับผิดชอบ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel) คุณลักษณะของผู้นำ คือ ความเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตื่นตัว ทันทต่อเหตุการณ์ เป็นผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility)

ยุกต์ (Yukl) ได้สรุป คุณลักษณะสำคัญ เชื่ออำนาจภายในตนเอง มีความต้องการมุ่งความสำเร็จ

มุสซาเอซี (Musaazi) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน มีความสามารถในการบริหาร

สแตท และคนอื่น ๆ (Stadt, et al.) ลักษณะของผู้นำที่ดี มีดังนี้ คำนี้ถึงมาตรฐานในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ มีความสามารถในการสื่อความคิด มีความสามารถในการจัดรูปร่างงาน

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) คุณลักษณะความปรารถนาความสำเร็จ (A Desire for Achievement) ผู้บริหารที่พบความสำเร็จต้องการให้กิจการสำเร็จเร็วกว่าคนอื่น ๆ ผู้บริหารที่พบความสำเร็จโดยทั่วไปจะพบวิธีแสดงออกตามที่ชนะของตนเอง ความเอาใจจริงเอาใจ (Practicality) ผู้บริหารที่พบความสำเร็จจะค้นหาและพัฒนาความจริงเพื่อให้งานเด่น

เบน ลูอิส ซี ไทให้แนวคิดว่าคุณลักษณะที่มีความสำคัญของผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารตนเองมีประสิทธิภาพ ความมุ่งมั่นในการทำงาน

เครทตัน (Kreitton) ลักษณะผู้นำที่ดี ต้องประกอบด้วย มีความรับผิดชอบ สามารถคุมการประชุมและแนะนำความคิด

บาร์นาร์ด (Barnard) กล่าวว่า คนที่จะเป็นผู้นำ มีความจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์พิเศษ รู้จักรับผิดชอบเมื่อผิดพลาด รับคำตำหนิด้วยความเต็มใจ มีความมานะบากบั่นไม่ท้อถอยในการปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ 2.3 การวิเคราะห์ด้านความเป็นผู้นำ

นักวิชาการ ด้าน ความเป็นผู้นำ	Magnuson	Stogdill	Trewatha & Newport	Hoy & Miskel	Davis & Scott Barrow	Barrow	Yulk	Brown & Monberg	Musaazi	Stadt, et al.	Herberg	Ben Lewis	Kreitton	Barnard
- การบริการและวางแผนดี	✓													
- มุ่งมั่น รับผิดชอบ		✓												
- รับผิดชอบ มีพลัง			✓											
- มีอำนาจภายในตนเอง							✓							
- ความสามารถในการบริหาร									✓					
- ความสามารถในการจัดรูปร่างงาน										✓				

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

นักวิชาการ ด้าน ความเป็นผู้นำ	Magnuson	Stogdill	Trewatha & Newport	Hoy & Miskel	Davis & Scott Barrow	Barrow	Yulk	Brown & Monberg	Musaazi	Stadt, et al.	Herberg	Ben Lewis	Kreitton	Barnard
- แสดงออก ปรารถนา ความสำเร็จ											✓			
- ความสามารถ บริหารอย่างมี ประสิทธิภาพ												✓		
- ความรับผิดชอบ มานะ														✓
- การเป็นผู้นำ				✓	✓	✓							✓	

สรุปด้านความเป็นผู้นำ คือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ วางแผนดี มองการณ์ไกล การสร้างความไว้วางใจ มีความรับผิดชอบความสามารถในการจัดรูปร่างงาน มียุทธวิธีในการทำงาน เชื่ออำนาจภายในตนเอง ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี ความเป็นผู้นำทางวิชาการ รู้จักที่จะมอบหมายงาน มีการวางแผนและจัดหน่วยงานได้ดี ต้องยอมรับฟังและเคารพความคิดของผู้อื่น ต้องมีความเข้าใจในสถานการณ์ของผู้อื่นเป็นอย่างดี มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ มีวินัยในตนเอง มีความสามารถในการจัดรูปร่างงาน มีศิลปะในการทำงานเสมอต้นเสมอปลาย สามารถคุมการประชุมและแนะนำความคิด ความสามารถในการไขว่คว้าหาโอกาส ความสามารถในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ จิตวิทยาในการบริหารคน งานมีวัตถุประสงค์แน่นอนชัดเจนมีทิศทางงานครบถ้วนถูกต้อง มีการกระจายงานอย่างถ่วงถึง และให้รางวัลบุคคลที่ทำผลงานดีเด่น มีการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ความสามารถในการบริหารบุคลากรและพัฒนาบุคลากร สามารถในการสร้างทีมงาน

(2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

เทรวาธา และนิวพอร์ท (Trewatha & Newport) ได้จำแนกลักษณะผู้นำ
ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำ การเป็นที่
ฟังของผู้อื่น

ดวิส และสก๊อต (Davis & Scott) ได้ระบุถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ การจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับว่าความร่วมมือของคนเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับความมี ประสิทธิภาพขององค์การ ผู้นำต้องให้ความสำคัญต่อคน

แบร์โร (Barrow) ได้ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะของผู้นำ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ยุกส์ (Yukl, 1998) คุณลักษณะสำคัญ จำเป็นต่อความมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจ (Motivation) มีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม

บราวน์ และมอนเบิร์ก (Brown & Monberg) องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน

เบน ลูอิส ซี คุณลักษณะที่มีความสำคัญของผู้บริหารในการบริหารงาน คือ ความเข้าใจผู้อื่น ความสามารถในการไขว่คว้าหาโอกาส ประสิทธิภาพ

เครทตอน (Kreitton) คุณลักษณะผู้นำ โดยเน้นว่าลักษณะผู้นำที่ดี มีลักษณะ จูงใจผู้พบเห็น มีใจ เยือกเย็นเมื่อประสบปัญหา นอบนอม เปนกลางโดยไม่เอนเอียง มีเมตตาจิต

บารนาร์ด (Barnard) กล่าวว่า คนที่จะเป็นผู้นำ มีความจำเป็นที่จะต้องมีความสมบูรณ์ ความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness) หมายถึง ความสุจริตใจแก่ผู้ร่วมงาน วางตัวใหญ่ผู้อื่นเลื่อมใส และมีความสามารถในการพูดและการเขียน

ตารางที่ 2.4 การวิเคราะห์ด้านสร้างแรงจูงใจ

นักวิชาการ ด้านสร้าง แรงจูงใจ	Magnuson	Stogdill	Trewatha & Newport	Hoy & Miskel	Davis & Scott Barrow	Barrow	Yulk	Brown & Monberg	Musaazi	Stadt, et al.	Herberg	Ben Lewis	Kreitton	Barnard
- เห็นอกเห็นใจผู้อื่น			✓											
- เป็นที่พึ่งของผู้อื่น				✓										
- การจูงใจ	✓	✓			✓									
- เห็นอกเห็นใจผู้อื่น						✓								
- แรงจูงใจ							✓							
- จูงใจในการทำงาน								✓						
- เข้าใจผู้อื่น												✓		
- มีลักษณะจูงใจ													✓	
- ความสามารถ ในการจูงใจ									✓	✓				✓

ด้านการสร้างแรงจูงใจ คือ สิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้ในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงิน สิ่งของตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โอกาสที่จะได้รับแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ เช่น เกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และได้รับตำแหน่งดี ๆ เพิ่มขึ้น การทำงาน สถานการณ์ทำงาน สภาพอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน ความสัมพันธ์ฉันมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีการเห็นอกเห็นใจเป็นที่พึงของคนอื่น เข้าอกเข้าใจผู้อื่น การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล การอยู่ร่วมกันฉันมิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ร่วมมือกันดีในการทำงาน

(3) ด้านทักษะทางปัญญา

แมกนุสัน (Magnuson) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้น ต้องประกอบด้วย มีความรู้ มีอารมณ์มั่นคง เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความมั่นคง คือ คงเสถียรและมีความเห็นใจผู้อื่น

สต็อกคิลล์ (Stogdill) คุณลักษณะของผู้นำที่ดี สถิติปัญญาและความสามารถ เป็นผู้ที่มีสติปัญญา เฉลียวฉลาด มีการตัดสินใจดี

เทรวาธา และนิวพอร์ต (Trewatha & Newport) ลักษณะผู้นำ ความสามารถในการพูด ความรอบรู้ ความสามารถในการวินิจฉัย ความสามารถทางสถิติปัญญา ความสามารถในการทำงาน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel) คุณลักษณะของผู้นำ คือ ความเป็นผู้มี ความสามารถ (Capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตื่นตัว ทันทต่อเหตุการณ์ การใช้เวลา และภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่ม และความเป็นผู้ตัดสินใจที่ดี

ดวิส และสก๊อต (Davis & Scott) คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถ

แบร์โร (Barrow) ลักษณะเฉพาะของผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น มีความรู้

ยุกส์ (Yukl) คุณลักษณะสำคัญ มีทักษะทางมนทัศน์ มีทักษะทางเทคนิค บราวน์ และมอนเบิร์ก (Brown & Monberg) ลักษณะร่วมของภาวะผู้นำ คือ มีความรู้ ระดับเชี่ยวชาญปัญญา ความเชื่อมั่น ความคิดริเริ่ม

มุสซาเอซี (Musaaazi) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้า สถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน สถิติปัญญาดี ความเชื่อมั่นตัวเอง มีความรู้

สแตท และคนอื่น ๆ (Stadt, et al.) ลักษณะของผู้นำที่ดี มีความสามารถในการสื่อความคิด มีสติปัญญา มีความสามารถในการจัดรูปงาน มีความสามารถในการตัดสินใจอย่าง มีเหตุผล

เบน ลูอิส ซี ไคให้แนวคิดว่าคุณลักษณะที่มีความสำคัญของผู้บริหารในการบริหารงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความเต็มใจในการทำงานหนัก ความสามารถในการคิดวิเคราะห์

เครทอน (Kreitton) คุณลักษณะผู้นำ โดยเน้นว่าลักษณะผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ดี มีความสามารถทำงานได้ดีมากกว่าหนึ่งสิ่ง มีพลังแห่งความคิดคำนึง

สรุปด้านทักษะทางปัญญา คือ ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความรู้ รู้จักวินิจฉัย ความเข้าใจในงาน มีความสามารถหยั่งลึกถึงบุคคลและสถานการณ์ มีการตัดสินใจดี มีความรอบรู้ ความสามารถในการวินิจฉัย ความมีไหวพริบ การตื่นตัว ความเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาที่ดี มีความสามารถในการสื่อความคิด มีความรู้เรื่องในกฎระเบียบเกี่ยวกับงานธุรการ การเงิน และพัสดุ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องระบบการบริหารการศึกษา นโยบายการศึกษา ความรู้ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของการจัดการศึกษา

(4) ด้านความรู้

แมกนุสัน (Magnuson) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้น ต้องประกอบด้วย มีความรู้ มีเข้าใจง่าย มีความมั่นคง

สต็อกคิลล์ (Stogdill) คุณลักษณะของผู้นำที่ดี สถิติปัญญา มีความรู้และความสามารถ เป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด

เทรวาทธา และนิวพอร์ท (Trewatha & Newport) ลักษณะผู้นำ ความสามารถ ความรอบรู้ ความสามารถในการวินิจฉัย ความสามารถทางสถิติปัญญา ความสามารถในการทำงาน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel) คุณลักษณะของผู้นำ คือ ความเป็นผู้มี ความสามารถ (Capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตื่นตัว ทันทต่อเหตุการณ์ การใช้เวลา และภาษาพูด ความเป็นผู้มีความรู้

ดวิส และสก๊อต (Davis & Scott) คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ มีความรู้
แบร์โร (Barrow) ลักษณะเฉพาะของผู้นำ มีความยืดหยุ่น มีความรู้
ยุกส์ (Yukl) คุณลักษณะสำคัญ มีทักษะทางมนทัศน์ มีทักษะทางเทคนิค
มีความรู้

บราวน์ และมอนเบิร์ก (Brown & Monberg) ลักษณะร่วมของภาวะผู้นำ คือ มีความรู้ ระดับเชี่ยวชาญ ความเชื่อมั่น

มุสซาอาซี (Musaazi) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน สถิติปัญญาดี ความเชื่อมั่นตัวเอง มีความรู้

สแตท และคนอื่น ๆ (Stadt, et al.) ลักษณะของผู้นำที่ดี มีความสามารถในการสื่อความคิด มีสติปัญญา มีความรู้ มีความสามารถในการจัดรูปร่าง มีความสามารถในการ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

เบน ลูอิส ซี ไตให้แนวคิดว่าคุณลักษณะที่มีความสำคัญของผู้บริหารในการบริหารงาน ความเต็มใจในการทำงานหนัก มีความรู้ความสามารถ

เครทตัน (Kreitton) คุณลักษณะผู้นำ โดยเน้นว่าลักษณะผู้นำที่ดี ต้องมีความรู้ดี มีความสามารถทำงานได้ดีมากกว่าหนึ่งสิ่ง มีพลังแห่งความคิดคำนึง

สรุปด้านความรู้ คือ ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด มี มีความรู้ รู้จักวินิจฉัย ความเข้าใจในงาน มีความสามารถยังลึกถึงบุคคลและสถานการณ์ มีการตัดสินใจดี มีความรอบรู้ ความสามารถในการวินิจฉัย ความมีไหวพริบ การตื่นตัว ความเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาที่ดี มีความสามารถในการสื่อสารความคิด มีความรู้เรื่องในกฎระเบียบเกี่ยวกับงานธุรการ การเงิน และพัสดุ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องระบบการบริหารการศึกษา นโยบายการศึกษา ความรู้ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2) คุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ ประกอบด้วย (1) ด้านสังคม (2) ด้านบุคลิกภาพ (3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (4) ด้านกายภาพ

(1) ด้านสังคม

แมกนุสัน (Magnuson) คุณลักษณะของผู้บริหารทางด้านสังคม

สต็อกคิลล์ (Stogdill) คุณลักษณะของผู้นำที่ดี พื้นฐานทางสังคม เป็นผู้มีการศึกษาและมีสถานะทางสังคมดี คุณลักษณะทางสังคม เป็นผู้ที่สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผูรรวมงานและคนอื่น ๆ

เทรวาธา และนิวพอร์ท (Trewatha & Newport) ลักษณะผู้นำคุณลักษณะทางสังคม ประกอบด้วย ความเห็นอกเห็นใจ ความแนบเนียน ความเชื่อถือ ความมีฐานะและความสามารถที่จะรวมงาน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel) คุณลักษณะของผู้นำ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งผู้อื่น อื่นได้ มีความ ความเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (Participation) ในด้านกิจกรรม ด้านสังคมให้ความสำคัญร่วมมือ รู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (Status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป

ดวิส และสก๊อต (Davis & Scott) คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ ความเจริญวัย ด้านสังคม หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพตนเองและผู้อื่นให้ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การยอมรับว่าความร่วมมือของคนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ผู้นำต้องให้ความสำคัญต่อคน

แบร์โร (Barrow) ได้ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะของผู้นำ คุณลักษณะทางสังคมของภาวะผู้นำ (Social Traits) มียุทธวิธีในการทำงาน มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

บราวน์ และมอนเบิร์ก (Brown & Monberg) ลักษณะร่วมของภาวะผู้นำมีพื้นฐานทางสังคม การสังคม ความสามารถในการเข้าสังคม การเป็นที่นิยม ทักษะในการศึกษา

มุสซาอาซี (Musaaazi) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ หัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน ความสามารถในการเข้าสังคม การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

สแตท และคนอื่น ๆ (Stadt, et al.) ลักษณะของผู้นำที่ดีเป็นที่พึงของคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) คุณลักษณะผู้นำในการปรับตัวเข้าสังคม

ด้านสังคม คือ ผู้บริหารมีความอดทนสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความยืดหยุ่น ผู้ที่สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม ทันทต่อเหตุการณ์ ความเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัวได้ดี ความทนทานต่อความเครียดสูง มีความเข้าใจตนเอง เป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเป็นมิตร มีความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น มีการปรับเปลี่ยนแปลงทางสังคม

(2) ด้านบุคลิกภาพ

แมกนุสัน (Magnuson) คุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ไตแก มีความรู้ มีอารมณ์มั่นคง เปดเผย เข้าใจง่าย มีความมั่นคงคือ คงเส้นคงวา

สต็อกคิลล์ (Stogdill) คุณลักษณะของผู้นำที่ดี บุคลิกภาพ เป็นผู้มี ความกระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

เทรวาธา และนิวพอร์ท (Trewatha & Newport) ลักษณะผู้นำไว้ คือ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความมานะและความไม่ดื้อรั้น ความมีจินตนาการ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel) คุณลักษณะของผู้นำ เชื่อมั่นในตนเอง ทะเยอทะยานรู้จัก ปรับตัวและมีอารมณ์ขัน

ดวิส และสก๊อต (Davis & Scott) คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ มีความเชื่อมั่น ในตนเอง เคารพตนเองและผู้อื่นให้ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมอารมณ์

แบร์โร (Barrow) ลักษณะเฉพาะของผู้นำ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพของ ภาวะผู้นำ (Personality Traits) ประกอบด้วย ความเป็นตัวของตัวเอง ความกระตือรือร้น

ยุกส์ (Yukl, 1998) คุณลักษณะสำคัญ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ความมี พลังสูง ความทนทานต่อความเครียด มั่นใจในตนเอง เชื่ออำนาจในตนเอง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์

บราวน์ และมอนเบิร์ก (Brown & Monberg) ลักษณะของภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง

มุสซาอาซี (Musaaazi) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลหรือคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของหัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน ความเชื่อมั่นตัวเอง ความสุภาพถ่อมตน

สแตท และคนอื่น ๆ (Stadt, et al.) ลักษณะของผู้นำที่ดี มีความกล้า กลาที่จะคิด กลาที่จะเสี่ยง มีวินัยในตนเอง มีความสามารถในการ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) คุณลักษณะส ผู้บริหารกับความสำเร็จมี ความตั้งใจที่จะทำการตัดสินใจในสิ่งที่สำคัญและได้ทันเวลา ความกล้าแสดงออก (Assertiveness) ผู้บริหารที่พบความสำเร็จโดยทั่วไปจะพบวิธีแสดงออกตามทัศนคติของตนเอง ความเอาจริง เอาจริง (Practicality) ผู้บริหารที่พบความสำเร็จจะค้นหาและพัฒนาความจริงเพื่อใหนงานเด่น

เบน ลูอิส ซี ไคให้แนวคิดว่าคุณลักษณะที่มีความสำคัญของผู้บริหารใน การบริหารงาน คือ ความสามารถในการตัดสินใจ ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความบากบั่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน

ด้านบุคลิกภาพ คือคุณลักษณะทุกสิ่งทุกอย่างทั้งภายนอก ภายใน ซึ่งรวมอยู่ในตัวผู้บริหาร ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย มีลักษณะท่าทางที่ดี นอบน้อม มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี เป็นคนดูอบอุ่น มีความเอื้ออารี มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีจินตนาการ ความสามารถในการพูด มีความเป็นตัวของตัวเอง เปิดเผย ความปรารถนา ความเปลี่ยนแปลง ทศนคติที่ดีต่ออาชีพ ความสุภาพถ่อมตน การพูดจา มีหลักเกณฑ์น่าเชื่อถือ การยิ้มแย้มแจ่มใส มีอัธยาศัยไมตรี เป็นนักสื่อสาร

(3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม

แมกนุสัน (Magnuson) คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะส่วนตัว มีความยุติธรรมและรู้จักให้อำนาจอย่างเหมาะสม

เทรวาธา และนิวพอร์ท (Trewatha & Newport) ลักษณะผู้นำคือ ความซื่อสัตย์

ยุกส์ (Yukl) คุณลักษณะผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ

มุสซาเอซี (Musaazi) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าสถานศึกษา หรือผู้บริหารโรงเรียนทศนคติที่ดีต่ออาชีพ มีศีลธรรมความซื่อสัตย์

สแตท และคนอื่น ๆ (Stadt, et al.) ลักษณะของผู้นำที่ดี มีวินัยในตนเอง เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) บริหารที่ประสบความสำเร็จ ควรมีคุณลักษณะ มองอำนาจเสมือนเป็นสิ่งจำเป็น และการกระทำประโยชน์ไม่ใชการทำงาน

เบน ลูอิส ซี คุณลักษณะที่มีความสำคัญของผู้บริหารในการบริหารงาน ความซื่อสัตย์

เครทอน (Kreitton) คุณลักษณะผู้นำ โดยเน้นว่าลักษณะผู้นำที่ดีต้องประกอบด้วย เปนกลางโดยไม่เอียง เปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ ซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา ต้องมีศีลธรรม

บาร์นาร์ด (Barnard) ผู้นำ มีความจำเป็นที่จะต้องมีความสมบัติพิเศษ ความสุจริตใจแก่ผู้ร่วมงานวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส ความมีคุณธรรม ศีลธรรม

ตารางที่ 2.9 การวิเคราะห์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นักวิชาการ ด้าน คุณธรรม จริยธรรม	Magnuson	Stogdill	Trewatha & Newport	Hoy & Miskel	Davis & Scott Barrow	Barrow	Yulk	Brown & Monberg	Musaazi	Stadt, et al.	Herberg	Ben Lewis	Kreitton	Barnard
- มีความยุติธรรม	✓													
- มีความซื่อสัตย์			✓											
- มีสัจยถือคุณธรรม		✓		✓			✓	✓		✓				
- มีความซื่อสัตย์									✓					
- ทำประโยชน์											✓			
- ความซื่อสัตย์												✓		
- ซื่อสัตย์มีศีลธรรม													✓	
- มีคุณธรรม จริยธรรม					✓	✓								✓

ด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ ผู้บริหารที่มีความยุติธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน ความซื่อสัตย์ต่องานในหน้าที่ รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม คำนึงถึงมาตรฐานในการทำงาน เป็นกลางโดยไม่เอียงเอียง มีเมตตาจิต ต้องมีศีลธรรม มีความเสียสละ มีความสมานไมตรีและสร้างสามัคคีธรรมกับผู้ร่วมงาน มีความจงรักภักดีต่องานและผู้ร่วมงาน มีเหตุมีผล ยอมรับความจริง ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง วางตัวเป็นกลาง เป็นคนตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบวินัย ตลอดจนจรรยาบรรณในอาชีพของตน มีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำประโยชน์

(4) ด้านกายภาพ

สต็อกคิลล์ (Stogdill) คุณลักษณะของผู้นำ คุณลักษณะทางกายภาพเป็น ผู้แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า

เทรวาธา และนิวพอร์ท (Trewatha & Newport) ลักษณะผู้นำไว้คุณลักษณะทางกาย ประกอบด้วย ความสูง น้ำหนัก รูปร่างหน้าตา ความมีพลังและความทนทานของร่างกาย

แบร์โร (Barrow) ลักษณะเฉพาะของผู้นำ คือ คุณลักษณะทางกายภาพของภาวะผู้นำ (Physiological Traits) ประกอบด้วย มีความสูง มีน้ำหนักมาก

บราวน์ และมอนเบิร์ก (Brown & Monberg) ลักษณะร่วมของภาวะผู้นำ บุคลิกลักษณะทางกายภาพ อายุ ความสูง รูปร่าง การศึกษา สถานภาพ

มุสซาเอซี (Musaazi) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน คือ สุขภาพดี

สแตท และคนอื่น ๆ (Stadt, at al.) ลักษณะของผู้นำที่ดี แข็งแรงและมีสุขภาพดี

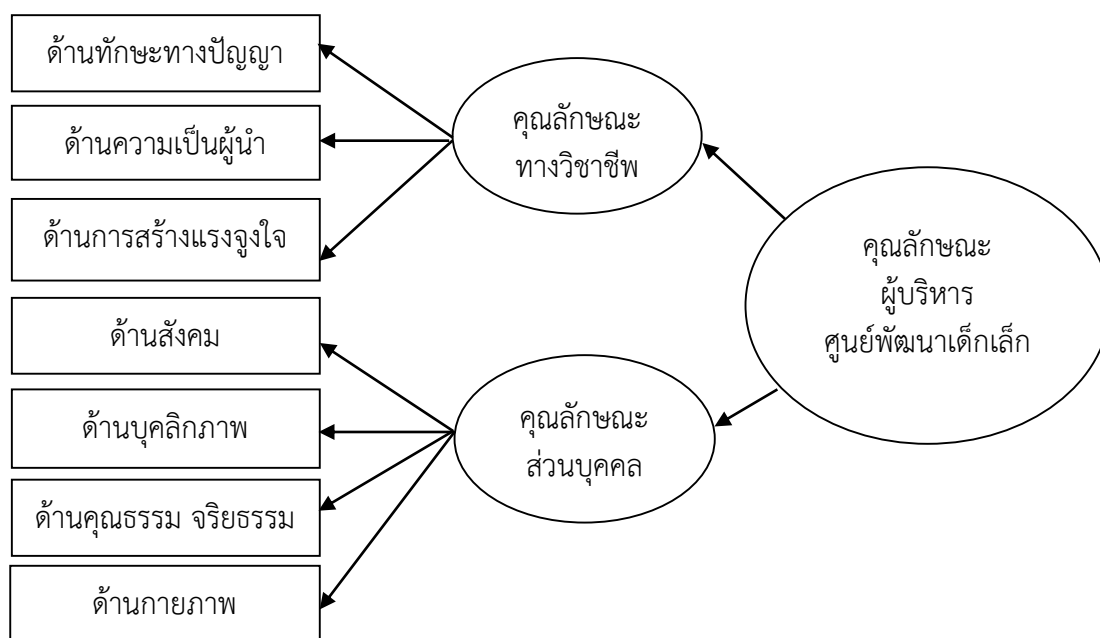
ตารางที่ 2.10 การวิเคราะห์ด้านกายภาพ

นักวิชาการ ด้าน กายภาพ	Magnuson	Stogdill	Trewatha & Newport	Hoy & Miskel	Davis & Scott Barrow	Barrow	Yulk	Brown & Monberg	Musaazi	Stadt, et al.	Herberg	Ben Lewis	Kreitton	Barnard
- แข็งแรง เป็นสง่า		✓					✓					✓		✓
- มีท่างายสูง น้ำหนักมาก รูปร่างหน้าตา			✓	✓										
- กายภาพ สูง น้ำหนักมาก						✓								
- บุคลิกกายภาพ อายุ สูง รูปร่าง น้ำหนัก สถานภาพ การศึกษา								✓						
- สุขภาพดี									✓					
- แข็งแรง										✓				

ด้านกายภาพ คือคุณลักษณะทางกายภาพของผู้บริหาร ได้แก่ สุขภาพแข็งแรง แต่งกายเหมาะสม วางตนเหมาะสม และพื้นฐานทางสังคม ประกอบด้วย อายุ ภูมิฐานะ การศึกษา สถานภาพ

จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 2 คุณลักษณะคือ คุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านทักษะทางปัญญา 2) ด้านความเป็นผู้นำ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ องค์ประกอบส่วนบุคคล ประกอบด้วย

4 คุณลักษณะคือ 1) ด้านสังคม 2)ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านกายภาพ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ร่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือนิยามไว้มากมาย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้น ต่างมีหลักการที่คล้ายคลึงกันบ้าง ก็คือ ส่วนวนและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

คลาร์ก (Clank, 1957) นิยามว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะและหน่วยงานปกครองดังกล่าวนี้ จัดตั้งอยู่ในความควบคุมดูแลของรัฐบาลกลาง

ฮอลโลเวย์ (Holloway, 1959) นิยามว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ อำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังตัวเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

วิท (Wit, 1967) นิยามว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางได้ให้อำนาจหรือกระจายอำนาจให้ไปยังหน่วยองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนส่วนท้องถิ่นร่วมกัน ในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง

มอนตาจ (Montagu, 1984) นิยามว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้ง โดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่การบริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่ง ตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระแต่อย่างใด

อุทัย หิรัญโต (2523) นิยามว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมองอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง จัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กร มีหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้ความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐซึ่งประชาชนเลือกตั้งตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้ความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาไม่ได้ว่าเพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิด

สรุปล้องการปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Movement) ถือเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเปรียบเสมือนโรงเรียนฝึกสอนการเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนการบริหารจัดการในท้องถิ่น อันส่งผลให้ประชาชนมีความรู้สึกผูกพันและหวงแหนในผลประโยชน์ของท้องถิ่นอีกทั้งเป็นการสร้างความศรัทธาเลื่อมใสในการปกครองประชาธิปไตย ซึ่งสะท้อนหลักการกระจายอำนาจออกมาให้เห็นได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น หลักการสำคัญที่เป็นหัวใจของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ อำนาจ อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ตามสมควรซึ่งอิสระนั้นไม่กระทบต่อประชาธิปไตยของรัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมายและมีองค์กรที่จำเป็น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (โกวิท พวงงาม, 2543)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานในแต่ละท้องถิ่นโดยมีผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในแต่ละท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างอิสระในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารการเงินและการคลังและกำหนดนโยบายของตนเองทั้งมีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อประโยชน์ของรัฐ และของประชาชนท้องถิ่นโดยตรง ปัจจุบันองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 ประเภท คือ

1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีจังหวัดละ 1 แห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด ตลอดจนช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาล อบต. รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน มี 76 แห่งพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2552)

2) เทศบาล เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ถือกำเนิดมาหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองของไทย คือ ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2478 โดยการยกฐานะของสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม 35 แห่ง ขึ้นเป็นเทศบาลนับจากนั้น ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายครั้ง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ซึ่งถือเป็นกฎหมายหลักของการบริหารราชการเทศบาลในปัจจุบัน โดยกำหนดหลักเกณฑ์

แบ่งเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร โดยใช้เกณฑ์ รายได้ และจำนวนประชากรเป็นหลักในการพิจารณา มีเทศบาล 2,266 แห่ง แบ่งเป็นเทศบาลนคร 29 แห่ง เทศบาลเมือง 167 แห่ง เทศบาลตำบล 2,070 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2552)

3) องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มี รายได้โดยรวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มี 5,509 แห่ง พระราชบัญญัติสภาตำบล (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2552)

4) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้น โดยมีลักษณะพิเศษบางประการ ที่แตกต่างรูปแบบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ด้วยผลสืบเนื่องมาจากลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นนั้น ๆ และด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปใช้กับพื้นที่ทั่วประเทศ ไม่มีความเหมาะสมกับการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะในพื้นที่ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องออกแบบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ขึ้น เพื่อให้รับผิดชอบภารกิจนี้มี 2 แห่ง กรุงเทพมหานคร พระราชบัญญัติระเบียบบริหารกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และเมืองพัทยา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2552)

2.6 การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การศึกษานั้นเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่จัดการศึกษา ปัจจุบันการจัดการศึกษาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545-2559) โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาคุณภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปีพ.ศ.2554-2559 ทั้งหมด 12 ด้าน คือ

1) นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเคร่งครัดจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งเสริมให้องค์กร ชุมชน องค์กรอื่น ๆ และสถาบันศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเป้าหมายจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นโดยจัดตั้งการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2) นโยบายการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยจัดการศึกษาปฐมวัยให้เด็กได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกส่วนของท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย มีเป้าหมายเพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม สติปัญญา จริยธรรม และสามารถจัดการศึกษาปฐมวัยได้ตามต้องการอย่างเหมาะสม

3) นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน และจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่มาตรฐานชาติ โดยดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนทุกปี และให้สถานศึกษารับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี นับจากการประเมินครั้งสุดท้าย

4) นโยบายระบบบริหารและการจัดการศึกษา จัดระบบบริหารและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งยังมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อจัดการศึกษาของเอกชน หรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชน และประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

5) นโยบายด้านครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนงานบุคลากร เพื่อใช้ในการประสานข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเหมาะสมกับคุณภาพวิชาชีพชั้นสูง โดยมีการวางแผนบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพมาตรฐานให้เป็นไปตามกฎหมาย และให้ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชู ผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา

6) นโยบายด้านหลักสูตร ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตรแกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่น ที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการ ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของสังคมชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาของประวัติศาสตร์

7) นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทยและสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ในการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามธรรมชาติอย่างเต็มศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

8) นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนด้านการศึกษา โดยระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทั้งด้านงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สินในประเทศ จากรัฐ บุคคล องค์กรอื่น สถาบันต่าง ๆ และมาใช้ในการจัดการศึกษาและจัดสรรงบประมาณจัดการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

9) นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาแบบเรียน เอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น ๆ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนในการผลิต และมีแรงจูงใจในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสื่อสารทุกรูปแบบ สื่อตัวนำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์คมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น

10) นโยบายการส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน ส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานด้านกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชน รวมทั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ บริการแก่เด็กและเยาวชน ประชาชน อย่างหลากหลายเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

11) นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้มีการประกอบอาชีพ อิสระที่ถูกกฎหมาย จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนการระดมทุน และการจัดการนำวิทยาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการประกอบอาชีพ การจัดการด้านการตลาดให้ได้มาตรฐาน และความเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น

12) นโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น บำรุงรักษา ส่งเสริม และอนุรักษ์ สถาบันศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดสังคม ภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรมความภาคภูมิใจเอกลักษณ์ ความเป็นไทย และท้องถิ่น

แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2554-2559) กระทรวงมหาดไทย ได้เสนอคณะกรรมการ จัดการศึกษาให้พิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติม ในการประชุม ครั้งที่ 9/2534 โดยกระทรวงมหาดไทยได้นำประเด็นความเห็นของที่ประชุมมา ปรับปรุงเพิ่มเติมแนวทาง นโยบาย และนำเสนอคณะกรรมการ จัดการศึกษาแห่งชาติ รับทราบในการประชุมครั้งที่ 1/2544 ดังนี้ (การปกครอง, 2543)

วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถ บูรณาการ วิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการ ของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่ง การปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

ภารกิจของการจัดการท้องถิ่น

1) การจัดการศึกษาเด็กปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตามศักยภาพการเข้ารับการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน

2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิต การเตรียมความพร้อมของเด็ก ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐานนั้น รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเองด้านวิชาการ วิชาชีพ ความสามารถในการงานอาชีพ และทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม และมีความสำนึกในความเป็นไทย

3) การจัดการในการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการและส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

4) การจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็ก เยาวชน เป็นการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชนอย่างหลากหลาย

5) การดำเนินการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการดำเนินงานด้านกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาท้องถิ่น

1) เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ สติปัญญา ให้มีความพร้อม ที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน

2) เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการบริการ ขั้นตอนขั้นพื้นฐาน ครบตามหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียมกัน

3) เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุล ทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม เน้นวิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) เพื่อให้การจัดการของท้องถิ่น ดำเนินการตามความต้องการ และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมการสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

5) เพื่อส่งเสริมให้เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ได้ออกกำลังกายและฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ทั้งด้าน ร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม โดยตระหนักถึงคุณค่าของกีฬา นันทนาการและปรับเปลี่ยน พฤติกรรมเด็กและเยาวชน ไปในทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

6) เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนาอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพ ให้มี งานทำไม่เป็นภาระของสังคม

7) เพื่อบำรุงรักษาศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

2.7 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.7.1 ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลให้การศึกษาเด็กอายุ ระหว่าง 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด กรมการศาสนา ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก กรมการพัฒนาชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เด็ก 3-5 ขวบ) รัถ่ายโอนจากสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ ซึ่งต่อไปนี้ เรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เด็กเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ประเทศชาติในอนาคต การพัฒนาเด็กให้ได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และ สติปัญญา จึงนับเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบต้องตระหนัก และให้ความสนใจ เพื่อให้ การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับวัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็กตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและ กฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใด ก็ตาม ทั้งองค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลหรือเมืองพัทยา ล้วนมีบทบาทที่สำคัญในการบริหาร จัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพ และเหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทาง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป มาตรฐานดังกล่าว กระทรวงมหาดไทย ได้รวบรวมและจัดทำขึ้นจำแนกออกเป็นมาตรฐานการดำเนินงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ เป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ เช่น คุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ตลอดจนผู้ทำความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยเป็นการกำหนดมาตรฐาน สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

3) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรเป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ได้แก่ คุณลักษณะของเด็กที่พึงประสงค์ 12 ประการ คุณลักษณะตามวัย (ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา) การจัดประสบการณ์ ตลอดจนการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็ก

4) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชนเป็นการกำหนดมาตรฐาน สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน จากชุมชน เช่น การประชุมชี้แจงให้ราษฎรในชุมชนทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นของการดำเนินการ การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์การจัดให้มีกองทุนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการ ตลอดจน การติดตามและประเมินผลรวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมจากชุมชน หรือประชาคมในท้องถิ่น

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องคำนึงขอบข่ายของงานสายการบังคับบัญชา และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนด ให้สถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพมาตรฐานที่กำหนด โดยจะต้องจัดให้มีการประเมินตนเองทุกปี เพื่อตรวจสอบและทบทวนตนเองทุกปี เพื่อตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการจัดการ การศึกษาของศูนย์ฯ

ดังนั้น เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถบริหาร ให้การดูแลและพัฒนาผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน ควรพิจารณาจัดแบ่งงานที่จะ ต้องปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์ฯ ให้ครอบคลุมลักษณะงาน ต่อไปนี้

- 1) งานบุคลากรและการบริหารจัดการ
- 2) งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
- 3) งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
- 4) งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน
- 5) งานธุรการ การเงิน และพัสดุ

ทั้งนี้ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดให้มีผู้รับผิดชอบงานดังกล่าวโดยแบ่งและ มอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถ และลักษณะของงานที่ต้องดำเนินการทั้ง 5 งาน อย่างไร ก็ตาม ในการจัดแบ่งงานดังกล่าวควรคำนึงถึงความพร้อม และศักยภาพของแต่ละศูนย์ฯ ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก อาจรวมลักษณะงานวิชาการและงานกิจการนักเรียนเป็นงานกลุ่ม เดียวกันและ/หรือรวมลักษณะงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมกับงานธุรการ การเงิน พัสดุ เป็นกลุ่มงานเดียวกัน เป็นต้น การบริหาร งานทั้ง 5 งาน เพื่อให้มีคุณภาพ มีแนวทางการดำเนินงาน

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ (2542) ได้บัญญัติอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท รับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาด้วย การกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้การศึกษาปฐมวัย หรือก่อนประถมศึกษา เป็นหน้าที่ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเป็นการกระจายโอกาสให้ประชาชน ผู้ปกครองได้รับบริการเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กปฐมวัยอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดก็ได้ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ (สาโรช คัชมาตย์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ต้องเริ่มตั้งแต่เด็กเล็ก ดังนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงเป็นสถานที่หนึ่ง ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างทรัพยากรที่ทรงคุณค่า การดูแลรับผิดชอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือเป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องจัดการศึกษาและพัฒนาเด็กเล็กในชุมชนท้องถิ่นให้มีความพร้อมและมีศักยภาพตามวัย ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง ดังมาตรฐานการดำเนินงานและบริหารจัดการศูนย์ฯ จึงมีความแตกต่างหลากหลายทั้งในด้านโครงสร้างอาคาร สถานที่ และการบริหารงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี การดำเนินงานโครงการศูนย์เด็กเล็กน่าน้อย ปี 2547) ศูนย์เด็กเล็กเป็นสถานที่ที่ทำหน้าที่เลี้ยงดูเด็กแห่งที่สอง รองจากพ่อแม่และญาติ การพัฒนาเพื่อให้ศูนย์เด็กได้มาตรฐานและมีคุณภาพนั้น ควรพัฒนาทั้งคนและสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป กระทรวงสาธารณสุข ได้นำแนวคิดเมืองน่าน้อย ชุมชนน่าน้อย มาใช้ในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ภายใต้โครงการศูนย์เด็กเล็กน่าน้อย โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งส่วนราชการ และ ท้องถิ่นเห็นความสำคัญของการพัฒนาเด็กปฐมวัยในศูนย์เด็กเล็ก และระดมความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก และระดมความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้ครอบคลุมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพพัฒนาการเด็กและการอนามัย สิ่งแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งศูนย์เด็กเล็กพัฒนาได้คุณภาพและมาตรฐาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาล ล้วนแต่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้

ดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพ และเหมาะสม ซึ่งเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองท้องถิ่น
ถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป (กรมการปกครอง, 2545)

สำหรับการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยทั่วไป (เบญจมา แสงมะลิ, 2542) ได้ระบุถึง
ลักษณะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไว้ดังนี้

1) ขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยอายุระหว่าง 3-6 ปี เป็นระยะที่จะต้องดูแล
เอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ผู้ปฏิบัติงาน 1 คน จะรับผิดชอบบุตรเด็กประมาณ 20 คน เป็นอย่างมาก ซึ่งจำนวน
เด็กในศูนย์มีความสำคัญต่อการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอาจแบ่งได้
ตามขนาด ดังนี้

- (1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดเล็ก มีเด็กประมาณ 40 คน
- (2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดกลาง มีเด็กประมาณ 60 คน
- (3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดใหญ่ มีเด็กประมาณ 80 คน

2) สถานที่และอาคาร

(1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรตั้งอยู่ในชุมชน ใกล้โรงเรียน ใกล้สถานีอนามัยหรือ
ใกล้วัด เพื่อที่เด็กจะได้สะดวกในการเดินทางไปศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมี
สถานที่เด็กสามารถวิ่งเล่นได้ มีต้นไม้ใหญ่ให้ร่มเงา ขนาดของบริเวณขึ้นอยู่กับขนาดของศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กควรมีพื้นที่อย่างน้อยประมาณ 100 ตารางวา และควรมีรั้วรอบขอบชิดจัดตกแต่งให้สวยงาม

(2) อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรเป็นอาคารชั้นเดียวมีขนาดใหญ่ตามจำนวน
เด็ก อาคารจะสร้างติดพื้นดินหรือถ้าสร้างสูงกว่าพื้นดินควรมีบันได บันไดหนึ่งชั้นสูงประมาณ
15 เซนติเมตร และควรมีระเบียงยาวตลอดอาคาร ซึ่งเด็กสามารถใช้เป็นที่เล่นในร่มหรือทำกิจกรรม
ต่าง ๆ ได้

(3) ห้องปฏิบัติการ

- ห้องเด็ก เป็นห้องโล่งกว้างสามารถบรรจุเด็กได้ทั้งหมด พื้นที่ห้องเป็นไม้
ปูด้วยกระเบื้องยาง หรือ ซีเมนต์ ตามปกติเด็กจะทำกิจกรรมต่าง ๆ ในห้องตั้งแต่กิน เล่น และนอน
แต่ถ้าเป็นพื้นซีเมนต์ไม่เหมาะสมสำหรับเด็กควรรองนอนยกพื้นส่วนหนึ่งเป็นไม้สูงประมาณ 1 ฟุต สำหรับ
ใช้เป็นที่นอนหรือกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งอาจใช้อาคารเดิมซึ่งเป็นพื้นบ้านหรือสำนักงาน
การจัดเด็กเพื่อให้อยู่ในห้องควรมีจำนวนที่เหมาะสมกับเนื้อที่ห้อง สิ่งสำคัญคือจัดห้องให้เด็กอยู่อย่าง
สบายไม่อึดอัด การที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมักสร้างห้องให้เป็นห้องโล่งก็เพื่อจะให้ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กสามารถมองเห็นเด็กทำกิจกรรมได้ตลอด

- ห้องทำงาน เป็นห้องที่ไม่ใหญ่นักใช้เป็นที่ทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใช้สำหรับปรึกษาหารือกันในเรื่องของการทำงาน และเป็นที่รับแขกหรือผู้ปกครอง
ที่มาติดต่อด้วยบางส่วนของห้องจัดเป็นมุมพยาบาลเล็ก ๆ สำหรับเด็กไม่ค่อยสบายได้นอนพักผ่อน
ต่างหาก แต่ถ้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมากควรจัดห้องพยาบาลใกล้กับห้องทำงานเพื่อที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้
ดูแลสะดวก

- ห้องน้ำหรือที่อาบน้ำจัดให้เหมาะสมเพียงพอกับจำนวนเด็กและรักษา
ความสะอาดให้ถูกสุขลักษณะ พื้นที่ต้องไม่ลื่น ที่ขังน้ำสูงประมาณ 50 เซนติเมตร

- ห้องส้วม ที่นั่งควรเล็กพอเหมาะกับเด็ก อัตราส่วน 20 คน ต่อ 1 ที่ ใกล้เคียง ๆ ห้องส้วมมีที่ล้างมือ พื้นที่ขัดสะอาดและไม่ลื่น ห้องส้วมอยู่ในอาคาร ถ้าอยู่นอกอาคารควรมีทางเดินและหลังคา

- ห้องพัสดุ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำเป็นต้องมีห้องพัสดุสำหรับเก็บสิ่งของเครื่องใช้ ตลอดจนอุปกรณ์ต่าง ๆ ของเด็ก ห้องพัสดุถ้าทำชั้นรอบห้องจะสะดวกในการเก็บ และสะดวกในการหยิบสิ่งของเครื่องใช้

- ห้องครัว เป็นที่สำหรับประกอบอาหารสำหรับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แม้ว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งไม่อาจทำอาหารกลางวันให้เด็กแต่ก็ใช้เป็นห้องเตรียมอาหารว่างและเครื่องดื่มให้เด็กนำมาจากบ้าน เก็บสิ่งของเครื่องใช้ในการรับประทานอาหารภายในห้องครัวและที่ล้างจาน หน้าห้องครัวควรมีที่สำหรับจ่ายอาหารเด็ก

(4) ครุภัณฑ์ เครื่องใช้ เครื่องเล่น

- โต๊ะสำหรับเด็กสูงจากพื้นถึงขอบโต๊ะ 40-50 เซนติเมตร ควรเป็นโต๊ะที่ นั่งได้ 4-6 คน ใช้ทำกิจกรรมและรับประทานอาหารได้

- เก้าอี้สำหรับเด็กเป็นเก้าอี้เตี้ยเด็ยกยกเองได้สูง 25-30 เซนติเมตร

- กระจาดดำประกอบแผ่นติดฝาผนัง ควรสูงจากพื้นถึงขอบกระจาด ช่วงล่าง 60 เซนติเมตร

- ตู้และชั้นสำหรับอุปกรณ์และเครื่องใช้ประจำตัวเด็กควรมีส่วนสูงและลึกพอเหมาะที่เด็กจะได้ใช้สะดวก

- ตู้และชั้นใส่เอกสาร และอุปกรณ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- โต๊ะ เก้าอี้ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

- ถังผง ควรจัดให้มีทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน

- เครื่องใช้สำหรับมุมพยาบาล ประกอบด้วย เตียงพยาบาล 1 เตียง พร้อมเครื่องนอน ยาสามัญประจำบ้าน เครื่องเวชภัณฑ์ ได้แก่ ปากคีบ กรรไกร กระจาดน้ำร้อน ชามรูปไต เครื่องชั่งน้ำหนัก สายวัดรอบเอว กระจาด และตู้สำหรับเก็บยาเวชภัณฑ์

- เครื่องนอน ประกอบด้วย เสื่อ หมอนเอน และผ้ารองศีรษะ

- เครื่องรับประทาน ประกอบด้วย ถาดหลุม ถ้วยน้ำ ช้อนส้อม ผ้าเช็ดมือ หรือ กระจาดขี้มึน เขี่ยอก หรือกาน้ำ

- เครื่องครัว ประกอบด้วย จาน ชาม ถาด หม้อ กระจาด เต้า เขียง มีด ครก ท้าวพิ ถังน้ำ

- เครื่องเล่น ประกอบด้วย ตุ๊กตาต่าง ๆ รถลาก แท่งไม้รูปทรง ขนาดต่าง ๆ ลูกบอล ห่วงยาง ภาพต่อ หนังสือภาพ หุ่นจำลอง เครื่องเคาะจังหวะ

- วัสดุ ประกอบด้วย กระจาดขี้มึน กระจาดขี้แข็ง กระจาดขี้สี ดินสอ ดินสอสี สีฝุ่น พู่กัน ดินเหนียว ดินน้ำมัน แป้งมัน แป้งเปียก กาว กรรไกร

- เครื่องเล่นสนาม ประกอบด้วย ชิงช้า ม้าโยก โคร่งไม้ บ่อทราย อ่างน้ำ ราวไต่ นอกจากนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีสิ่งจำเป็นเหล่านี้ด้วย คือ ธงชาติ พระพุทธรูป และพระบรมฉายาลักษณ์

(5) บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เรียกว่า พี่เลี้ยงเด็ก ผู้ดูแลเด็ก เป็นผู้มีความเมตตา กรุณา รักเด็ก ใจเย็น สุภาพ เรียบร้อย รักษาความสะอาด และผ่านหลักสูตรการอบรมเลี้ยงดูเด็ก

(6) แนวการอบรมเลี้ยงดู มุ่งจัดกิจกรรม และประสบการณ์ ให้เด็กได้พัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

- แนวทางการกำหนดตารางประจำวันสำหรับเด็ก ตารางกิจกรรมประจำวัน และตารางการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก โดยให้เด็กได้พัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ควรกำหนด ดังนี้

ก่อน 09.00-09.15 น.	เด็กเล่นอย่างอิสระ
09.00-09.15 น.	เข้าแถว เคารพธงชาติ ตรวจร่างกาย
09.15-10.00 น.	กิจกรรมสำหรับเด็ก
10.00-10.15 น.	เข้าห้องน้ำ ดื่มนมหรือรับประทานอาหารว่าง
10.15-10.45 น.	เล่นเครื่องเล่นสนาม
10.45-11.30 น.	กิจกรรมสำหรับเด็ก
11.30-12.00 น.	รับประทานอาหาร แปรงฟัน
12.00-14.00 น.	นอนพักผ่อน
14.00-14.30 น.	ตื่นนอน เก็บเครื่องนอน ล้างหน้า อาบน้ำ แต่งตัว
14.30-15.00 น.	ดื่มนม อาหารว่างบ่าย

- แนวการจัดกิจกรรมให้กับเด็กเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเด็กในการเล่น และการปฏิบัติจริงเพื่อการเรียนรู้จากการใช้อุปกรณ์ที่เป็นของจริงและของจำลองการหัดให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง การเรียนภาษาโดยการพูดหรือการสนทนา การฟังนิทาน การเล่าเรื่อง ซึ่งกิจกรรมครั้งหนึ่ง ๆ จะใช้เวลาไม่เกิน 20 นาที และจะต้องจัดกิจกรรมสลับกันไป เช่น ถ้าระยะหนึ่งเคลื่อนไหวระยะต่อไปต้องอยู่เฉย หรือเคลื่อนไหวน้อย เพื่อที่เด็กจะไม่เหนื่อยมาก

- แนวการประเมินผลเพื่อการปรับปรุง มุ่งดูแล และวัดผลการเจริญเติบโตของเด็กเป็นรายบุคคลและเป็นรายหมู่ เพื่อปรับปรุงวิธีการอบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก ด้วยการสังเกต พิจารณา สนทนา และให้ทำกิจกรรมและจดบันทึกรวบรวมไว้

- แนวการร่วมมือกับผู้ปกครองเน้นให้มีส่วนช่วยในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำเป็นต้องติดต่อกับผู้ปกครองอยู่เสมอ เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของเด็กขณะที่อยู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอยู่ที่บ้าน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจุดประสงค์ที่ต้องการพัฒนาเด็ก ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ และให้ความพร้อมในการเข้าเรียนในระดับอนุบาล และให้การศึกษาแก่ผู้ปกครองโดยผ่านทางเด็ก และปัจจุบันองค์กรปกครองท้องถิ่นมีหน้าที่ในการส่งเสริมรับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มศักยภาพ และได้มาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขององค์กรปกครองท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ และเหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานต่อไป

2.7.2 แนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรมการปกครอง, 2545) ได้กล่าวถึงความหมายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือสถานที่ดูแลและการศึกษาเด็กอายุระหว่าง 3-5 ปี และเทียบเท่าสถานศึกษาสถานที่ซึ่งรับอบรมเลี้ยงดูเด็กอายุระหว่าง 3-6 ขวบ เป็นส่วนใหญ่ อาจมีบางแห่งรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ขวบด้วย ศูนย์เด็กเหล่านี้มีทั่วไปในเมือง อำเภอและตำบล อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาลองค์กรและเอกชน จุดประสงค์ของการอบรมเลี้ยงดูเด็กให้เจริญเติบโต แต่เนื่องจากผู้รับผิดชอบนั้นมีหลายหน่วยงานจัดทำ ฉะนั้นจุดประสงค์ในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก จึงเป็นความมุ่งหมายแตกต่างกันไปตามหน้าที่ของหน่วยงานที่จัดศูนย์ขึ้น สรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือสถานที่อบรมเลี้ยงดูเด็กให้เจริญเติบโต และให้การศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3-5 ปี และเทียบเท่าสถานศึกษา

จุดมุ่งหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถานที่ให้การอบรมเลี้ยงดูอย่างถูกวิธี และพัฒนาการเด็กทั้งกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เด็กชายหญิงอายุระหว่าง 3-6 ขวบ จะอยู่ในศูนย์ซึ่งรัฐบาล องค์กร หรือเอกชน จัดตั้งขึ้น เด็กในวัยนี้จำเป็นต้องได้รับการเลี้ยงดูอย่างถูกวิธีฝึกอบรมให้มีนิสัยที่ดีงาม และส่งเสริมการพัฒนาของเด็กทุกด้าน การที่จะให้เด็กได้เจริญเติบโตตามเป้าหมายนั้นขึ้นอยู่กับการจัดการศูนย์ให้เด็กได้อยู่ในศูนย์อย่างสนุกสนาน จัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพตามความต้องการและด้วยความร่วมมือของชุมชน โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีนโยบายในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยความร่วมมือของชุมชนเพื่อกระจายโอกาสการเตรียมความพร้อมและพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัยและเต็มตามศักยภาพ ตลอดจนเพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ปกครองและเป็นพื้นฐานของการศึกษาระดับที่สูงขึ้นต่อไป

รูปแบบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปัจจุบันมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาชุมชนจัดขึ้นทั่วไปในจังหวัดต่าง ๆ ทุกภาคของประเทศ รับเด็กหญิง ชาย อายุ 3 ½-6 ขวบ เพื่ออบรมเลี้ยงดูเด็กให้ได้พัฒนาการทั้งกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และช่วยพ่อแม่ที่ออกไปทำงานนอกบ้าน ศูนย์เหล่านี้จัดขึ้นโดยชุมชนในท้องถิ่นมีคณะกรรมการเป็นผู้บริหาร มีผู้ดูแลเด็กเป็นผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ศูนย์โภชนาการในความรับผิดชอบของกรมอนามัย จัดตั้งในบางจังหวัด รับเด็กอายุ 2-6 ขวบ เพื่ออบรมเลี้ยงดูเด็กให้เจริญเติบโตตามหลักโภชนาการ เจ้าหน้าที่หน่วยงานของกรมอนามัยเป็นผู้ดำเนินงาน พี่เลี้ยงเด็กเป็นผู้ปฏิบัติงาน
- 3) ศูนย์เด็กในความรับผิดชอบของกรมประชาสัมพันธ์ จัดตั้งกันมามากในเมืองหลวงและจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรม ศูนย์เหล่านี้เป็นของเอกชนจัดดำเนินงาน รับเด็กชายหญิง อายุ 2-6 ขวบ เพื่ออบรมเลี้ยงดูแทนบิดา มารดา ที่ออกไปทำงานนอกบ้าน มีพี่เลี้ยงเด็กเป็นผู้ปฏิบัติงาน

4) ศูนย์เด็กของเทศบาล รับเด็กชาย หญิง อายุ 3-6 ขวบ เพื่ออบรมเลี้ยงดูเด็กให้ ได้พัฒนาการทั้งกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล มีพี่เลี้ยงเป็น ผู้ปฏิบัติงาน

5) ศูนย์เด็กของศูนย์สาธารณสุข อยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพฯ รับเด็กชาย หญิง อายุ 2-6 ขวบ เพื่ออบรมเลี้ยงดูให้ถูกอนามัย และช่วยเหลือแม่ที่ออกไปประกอบอาชีพนอกบ้าน จัดขึ้นเฉพาะบางท้องที่ มีพี่เลี้ยงเป็นผู้ปฏิบัติงาน

6) ศูนย์เด็กขององค์กร หมายถึง ศูนย์ของมูลนิธิ สมาคมและบริษัทอยู่ในความ รับผิดชอบขององค์กรนั้น เพื่อเผยแพร่ผลงานขององค์กรและสงเคราะห์เด็กของสมาชิกในองค์กรนั้น รับเด็กชาย หญิง อายุระหว่าง 3-6 ขวบ ดำเนินการโดยคณะกรรมการขององค์กรมีพี่เลี้ยงเป็น ผู้ปฏิบัติงาน

7) ศูนย์เด็กในความรับผิดชอบต่อกรมศาสนา ศูนย์เด็กเหล่านี้วัดเป็นผู้จัดตั้งรับ เด็กชาย หญิง 3-6 ขวบ เพื่ออบรมเลี้ยงดูและกล่อมเกลานิสัย ทั้งช่วยเหลือบิดามารดา ที่ทำงานนอก บ้านผู้ดำเนินงานคือ เจ้าอาวาส มีพี่เลี้ยง เป็นผู้ปฏิบัติงาน กรมศาสนาช่วยงบประมาณได้เพียง เล็กน้อย

8) ศูนย์ปฐมวัย อยู่ในความรับผิดชอบต่อท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นในชุมชนที่แออัด เพื่อ สงเคราะห์เด็กและพ่อแม่ของเด็กที่ออกไปทำงานนอกบ้าน รับเด็กชาย หญิง อายุ 3-6 ขวบ ท้องถิ่นได้ มอบให้โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดเป็นผู้ดูแล มีพี่เลี้ยงเป็นผู้ปฏิบัติงานในศูนย์

สำหรับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น เมื่อนำมาพิจารณาถึงลักษณะการบริหาร งานแล้ว เบญจา แสงมะลิ (2542) กล่าวว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นลักษณะการบริหารงานที่เกิดขึ้น จากชุมชนเป็นผู้จัดตั้ง มีคณะบุคคลเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในรูปของกรรมการ ลักษณะของการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะเป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการแต่ละศูนย์ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า แนวทางการบริหารงานสามารถนำมาใช้ได้เกือบทั้งหมดซึ่ง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2546) ได้แบ่งขอบข่ายของการบริหารงานในโรงเรียนออกเป็น 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงขอถือเอาแนวทางในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (กรมการปกครอง, 2545) เป็นหลักในงานกำหนดขอบเขตการบริหารงานทั้ง 10 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานอาคารและสิ่งแวดล้อม งานบุคลากร งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานกิจการ นักเรียนและงานสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ

ผกา แสงสุวรรณ (2546) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานการจัดกิจกรรมทุกอย่างเพื่อเป็นการส่งเสริมหรือ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียน การสอน ตลอดจนด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของ โรงเรียนให้เป็นไปได้ด้วยดีและได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม (2544) ได้ให้ความเห็นว่างานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นงานที่ช่วยพัฒนาสติปัญญา ความรู้สึกรู้คิด ความเฉลียวฉลาด ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม การบริหารงานวิชาการจะดีมีคุณค่าหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารวิชาการเป็นหลักของโรงเรียน

สำหรับแนวทางในการบริหารงานวิชาการศูนย์เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมการปกครอง, 2545) มีแนวทางในการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

(1) การจัดกิจกรรมการพัฒนากา ร ได้แก่ การจัดกิจกรรมให้เด็กได้พัฒนาประสาทสัมผัสทั้ง 5 และการเคลื่อนไหวต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้สังเกต สำรวจ ค้นคว้าทดลอง แก้ปัญหา และสร้างสรรค์ผลงานด้วยตัวเอง พร้อมทั้งได้เรียนรู้จากของจริงและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเหมาะสมตามวัยของเด็ก เป็นหลักให้เด็กได้เลือกกิจกรรมที่หลากหลายตามความสนใจดูแลเด็กด้วยความรัก ความเอาใจใส่จัดบรรยากาศให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น ๆ และกับผู้ใหญ่ให้ได้รู้จักอยู่ร่วมกันในสังคม รวมทั้งปลูกฝังความมีระเบียบวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม ประเพณี และวัฒนธรรมไทย และมีโอกาสได้แสดงออกอย่างเหมาะสมตามบริบทของสังคมไทย

(2) การประเมินพัฒนาการ

- ด้านสุขภาพ ใช้สมุดบันทึกสุขภาพ หรือแบบรายงานพัฒนาการของเด็ก หรือแบบง่ายชี้พฤติกรรมตามวัยของเด็ก เพื่อบันทึกการชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง การให้ภูมิคุ้มกันโรค บันทึกการเจ็บป่วย

- ด้านพัฒนาการเด็ก ใช้สมุดบันทึกสุขภาพหรือแบบรายงานพัฒนาการของเด็กหรือแบบ บ่งชี้พฤติกรรมตามวัยของเด็ก และรายงานผลให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะเวลา ทั้งนี้ให้รวมพฤติกรรมที่สงสัยดูจากผลงานของเด็กไปด้วย นอกจากนี้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการเด็กอย่างน้อยปีละครั้ง

- การนิเทศและการตรวจสอบ ผู้บริหารควมนิเทศหรือจัดให้มีผู้รับผิดชอบ การนิเทศและตรวจสอบ การจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นประจำสม่ำเสมอ และนำผลจากการนิเทศ ใช้พัฒนาครูดูแลเด็กและตัวเด็ก ทั้งนี้ การนิเทศควรมีเอกสาร หลักฐาน การนิเทศและควรมีระยะเวลา การนิเทศที่ชัดเจน

- จัดทำแผนการสอนเป็นการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นไปตามกำหนดการและสอดคล้องกับหลักสูตรก่อนประถมศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ โดย ปรับให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

- จัดระเบียบสะสม เป็นการจัดทำข้อมูลเด็กเป็นรายบุคคล ตามแบบเพื่อ เป็นข้อมูลในการติดตามเด็กและใช้ข้อมูลเพื่อการแนะแนวเป็นรายบุคคล

- การจัดทำรายงานและสถิติของชั้นเรียน

- การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษาและส่งเสริมและ เผยแพร่วิชาการ

- การประสานงานกับหน่วยงานการศึกษาอื่น

จากการศึกษาแนวคิดและความหมายของการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหลักที่สำคัญมากงานหนึ่งของสถานศึกษา ในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยตรงทั้งด้านการปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อให้การศึกษาของสถานศึกษาได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

2) การบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

กิติมา ปรีดีติติก (2542) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานอาคารสถานที่ คือ การรู้จักจัดทำให้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการควบคุมดูแลรักษาภายในบริเวณโรงเรียน พร้อมทั้งอาคารสถานที่ ให้คงสภาพดีแลสนองตอบวัตถุประสงค์ขององค์กร และชุมชนได้พอเพียง

สมคิด บางโม (2542) กล่าวว่า งานสำคัญอีกอย่างหนึ่งผู้บริหาร คือ การบริหารอาคารสถานที่ถ้าบริหาร ได้ดีสถานที่เหมาะสม การใช้อาคารแลตกแต่งอาคารเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนแล้ว ย่อมจะทำให้การบริหารงานด้านอื่น ๆ ดีไปด้วย การบริหารอาคารสถานที่ ควรคำนึงถึงเรื่องสถานที่ตั้งโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน อาคารประกอบการดูแลบำรุงรักษาอาคาร เป็นต้น

รุ่ง พูลสวัสดิ์ (2547) ได้ให้ความหมายของอาคารสถานที่ ว่าหมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่เท่าที่มีอยู่ จัดการดำเนินงานเกี่ยวกับสถานที่ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และการดำเนินงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ที่จะได้ผลเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

เยาวพา เตชะคุปต์ (2542) กล่าวว่า อาคารสถานที่เป็นการพัฒนาให้เหมาะสมต่อการจัดประสบการณ์แก่เด็ก งานอาคารสถานที่ย่อมครอบคลุมถึง 3 เรื่องใหญ่ ๆ ดังนี้ คือ อาคารเรียน ห้องเรียน และห้องพิเศษ อาคารประกอบ บริเวณสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) ให้ความหมายของงานอาคารสถานที่ว่า หมายถึงการที่ผู้บริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานอาคารสถานที่ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักแนวทางในการบริหารทางในการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมการปกครอง, 2545) ได้กำหนดแนวทางในการบริหารงานอาคารและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

(1) การเลือกพื้นที่และการก่อสร้างศูนย์ มีข้อความพิจารณา ดังนี้ คือ ที่ที่ตั้งต้องไม่อยู่ในบริเวณที่เสี่ยงอันตราย ได้แก่ บริเวณชนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมีหรือสารพิษ มลภาวะทั้งทางอากาศแสงและเสียงที่มากเกินไป หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ต้องมีมาตรการป้องกันภาวะอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานกำหนด จำนวนชั้นของอาคาร ไม่ควรเกิน 2 ชั้น นับจากพื้นหากสูงเกินกว่า 2 ชั้น ต้องมีมาตรการป้องกันอัคคีภัยและอุบัติเหตุ ตามประกาศของทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวข้องความสูงของห้อง ไม่ควรน้อยกว่า 2.00 เมตร นับจากพื้นถึงเพดาน ทางเข้า-ออก และประตูหน้าต่าง ต้องมีทางเข้า-ออก อย่างเหมาะสม สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากอาคารได้สะดวกหากเกิด อัคคีภัยหรือภัยพิบัติ โดยอย่างน้อยต้องมีทางเข้า-ออกสองทาง แต่ละทางกว้างประมาณ 80 เซนติเมตร ประตูหน้าต่าง ต้องมีขนาดและจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้อง ความสูงของขอบหน้าต่างประมาณ 80 เซนติเมตรนับจากพื้น พื้นที่ใช้สอย ต้องจัดให้มีบริเวณ พื้นที่ไม่อาคารที่สะอาดปลอดภัย เหมาะสม

กับการปฏิบัติกิจกรรมของเด็ก เช่น เล่น เรียนรู้ รับประทานอาหารและนอน โดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วมและที่พักผ่อนป่วย โดยเฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน พื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอาจจะแยกเป็นห้องเฉพาะหรือจัดรวมเป็นห้องนอนเอนกประสงค์ที่ใช้สำหรับจัดกิจกรรมที่หลากหลายได้ โดยพื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลา และอาจปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์หรือย้ายเครื่องเรือน ความเหมาะสมและข้อจำกัดของพื้นที่ ดังนี้ คือ

- บริเวณสำหรับนอนต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวกและอุปกรณ์เครื่องใช้ เหมาะสมกับจำนวนเด็ก ทั้งนี้ต้องมีพื้นที่โดยเฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน สำหรับเด็กอายุ 2 ปีขึ้นไป

- บริเวณสำหรับเล่นและพัฒนาเด็ก ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นหลัก โดยมีวัสดุอุปกรณ์ที่ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและมีอุปกรณ์หรือเครื่องเล่นที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก

- บริเวณที่รับประทานอาหารต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่าง และอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมกับจำนวนเด็ก

- บริเวณที่พักผ่อนป่วย ต้องแยกเป็นสัดส่วน โดยมีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฐมพยาบาล มีตุ๊กตา เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็น และเด็กต้องอยู่ในสายตาของผู้เลี้ยงดูหรือผู้รับผิดชอบตลอดเวลาที่เด็กป่วย ในกรณีที่ไม่สามารถจัดห้องพักสำหรับเด็กป่วยเป็นการเฉพาะต้องจัดให้พักแยกเป็นสัดส่วนตามความปลอดภัยเป็นหลัก

- บริเวณที่ประกอบอาหาร ต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กเล็กพอสมควรมีเครื่องใช้จำเป็น รวมทั้งที่ล้างและเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ถูกลักษณะโดยเน้นเองความสะดวกและความปลอดภัยเป็นหลัก

- บริเวณที่ใช้ทำความสะอาดตัวเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณสำหรับใช้ทำความสะอาดตัวเด็ก โดยมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือ ในกรณีที่มีห้องอาบน้ำจะต้องแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวกและพื้นไม่ลื่น

- ห้องส้วมสำหรับเด็ก ต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็กซึ่งมีถ่ายอุจจาระโดยเฉลี่ย 1 ที่ต่อเด็ก 10-12 คน โดยจะต้องมีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นไปได้ง่าย มีแสงสว่างเพียงพออากาศถ่ายเทได้สะดวก และพื้นไม่ลื่น หากมีประตู จะต้องไม่ใส่กลอนหรือกุญแจมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอกและ ไม่ควรไกลจากห้องพัฒนาเด็ก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคารจะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน ในกรณีที่ไม่สามารถทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจใช้ห้องส้วมที่มีอยู่แล้วต้องปรับให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก โดยจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติมเพื่อให้เด็กสามารถใช้ได้อย่างปลอดภัย

- ห้องเอนกประสงค์เป็นพื้นที่ที่ใช้สำหรับจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กหรือรับประทานอาหารและนอน โดยใช้ช่วงเวลาที่ต่างกัน งบประมาณความสะดวก และการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละกิจกรรม หากเป็นอาคารชั้นเดียวต้องมีฝ้าใต้หลังคา แต่หากเป็นอาคารที่มีมากกว่าหนึ่งชั้นควรจัดให้ชั้นบนควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานน้อยกว่า 2.00 เมตร อาจไม่มีฝ้าเพดานก็ได้

- ที่เก็บสิ่งปฏิกูลทั้งภายในและภายนอกอาคารมีจำนวนเพียงพอถูกสุขลักษณะ และมีกักกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

- บันไดมีความกว้างแต่ละช่วงไม่น้อยกว่า 1 เมตร ขานพักของบันไดต้องไม่น้อยกว่าความกว้างของบันได ลูกตั้งของบันได สูงไม่เกิน 17.50 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20 เซนติเมตร บันไดทุกชั้นมีราว และลูกกรงสูงไม่น้อยกว่า 90 เซนติเมตร มีราวตัวยุเหมาะสำหรับเด็ก เกาะขึ้นบันไดและระยะห่างของลูกกรงไม่เกิน 17 เซนติเมตร ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นหลัก

(2) การจัดสิ่งแวดล้อม การจัดสิ่งแวดล้อมภายในศูนย์ฯ ให้เอื้อต่อการพัฒนาเด็กมีข้อควรคำนึง ดังนี้

- ภายในอาคาร แสงสว่าง ต้องมีเพียงพอทั่วทั้งห้องและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กได้ตลอดวัน เสียงต้องอยู่ระดับที่ไม่ดังเกินไป กาถ่ายเทอากาศต้องมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของหน้าต่าง ประตูและช่องลมรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 20 % ของพื้นที่ห้องในกรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณโรงงานที่มีมลพิษ ต้องติดเครื่องปรับอากาศและมีเครื่องฟอกอากาศเหมาะสมและต้องเป็นเขตปลอดบุหรี่ สภาพพื้นที่ภายในอาคาร ต้องไม่ลื่นและไม่ชื้น ควรเป็นพื้นที่ไม้หรือปูด้วยวัสดุที่มีความปลอดภัย

- ภายนอกอาคาร ควรมีรั้วกันบริเวณให้เป็นสัดส่วนเพื่อปลอดภัยของเด็ก และมีทางเข้า-ออก ไม่น้อยกว่าสองทางกรณีที่มีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ฝุ่นละออง กลิ่นหรือเสียงที่รบกวนเกินควรจัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบายอากาศและการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลทุกวันมีพื้นที่เล่นกลางแจ้งเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน ขณะเล่นโดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัยและมีจำนวนพอสมควรกับจำนวนเด็ก มีระเบียบกว้างไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร หากมีที่นั่งตามระเบียบจะต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ขอบระเบียบสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70 ซม.

- การจัดให้มีมาตรการเพื่อความปลอดภัย ดังนี้ ติดตั้งอุปกรณ์ระบบความปลอดภัยหรือเครื่องตัดพายุในอาคารศูนย์ เครื่องดับเพลิง อย่างน้อย 1 เครื่อง ในแต่ละชั้น อาคารปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนดจะต้องมีฝาปิดเพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่นได้ และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง หลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทำด้วยวัสดุที่แตกหักง่ายหรือมีส่วนแหลมคม หากเป็นไม้ต้องไม่มีเสี้ยนหรือเหลี่ยมคม มีตู้เก็บยาและเครื่องเวชภัณฑ์การปฐมพยาบาลอยู่ในที่สูงอย่างสะดวกต่อการหยิบใช้ และเก็บในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็ก ใช้วัสดุกันลื่นในบริเวณห้องน้ำ-ห้องส้วม และเก็บสารเคมีหรือน้ำยา ทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็ก

- ปรับปรุง พัฒนา และซ่อมแซมดูแลรักษาสถานที่ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและมั่นคงปลอดภัยตลอดเวลา

- จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ตามความเหมาะสม เช่น ตู้หรือชั้นวางสิ่งของ มีเพียงพอและอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ เคลื่อนย้ายสะดวกอาจดัดแปลงจากที่มีอยู่แล้วมาใช้ได้แต่ต้องมีความสูงที่เหมาะสมกับเด็กเครื่องใช้ในการนอนจัดให้เหมาะสมกับวัยของเด็กถูกสุขลักษณะ สะอาด มีจำนวนเพียงพอ และไม่ใช้ร่วมกัน เช่น เครื่องปูนอน แลหมอน เป็นต้น ภาชนะสำหรับเด็กใช้ในการบริโภคสำหรับเด็กแต่ละคนและทำจากวัสดุที่ถูกสุขลักษณะไม่เป็นพิษทนทานไม่แตกหักง่าย และทำความสะอาดได้ง่าย ที่ตม้่น้ำจัดให้มีภาชนะใส่น้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะมีฝาปิด เครื่องใช้ในการทำความสะอาด จัดให้มีแปรงสีฟัน-ยาสีฟัน ผ้าเช็ดมือ และผ้าเช็ดตัวสำหรับเด็กแต่ละคน ไม่ใช้ปะปนกัน ตะเกาอี้ ควรมีขนาดและลักษณะหลากหลาย ปลอดภัยเหมาะสมกับกิจกรรมและวัยของเด็ก เครื่องชั่งน้ำหนัก-วัดส่วนสูงและสายวัดรอบศีรษะ ควรมีอย่างน้อย 1 ชุด จะเห็นได้ว่าการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมนั้น มีผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงต้องจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการดำเนินงานและจะช่วยส่งเสริมเด็กให้มีพัฒนาการที่ก้าวหน้าขึ้นได้

การบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม คือการรู้จักจัดทำให้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการควบคุมดูแลรักษาภายในบริเวณโรงเรียน พร้อมทั้งอาคารสถานที่ให้คงสภาพดีแลสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และชุมชนได้พอเพียงเท่าที่หน่วยงานต้องการทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) การบริหารงานบุคลากร

สมคิด บางโม (2544) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่าเป็น การบริหารในด้านที่เกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์เต็มที่เพื่อรักษากำลังแรงงาน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2546) กล่าวว่า ความมุ่งหมายทั่วไปของการบริหารงานบุคลากร คือ การใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุด ภายในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุ น้อยที่สุด และทุกคนมีความสุข ความพอใจในกาทำงานมากที่สุด

สมพงษ์ เกษมสิน (2546) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า กระบวนการวางแผนและกรรมวิธีในการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สำหรับแนวทางในการบริหารงานบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมการปกครอง, 2545) ได้กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคลากรไว้ 4 ด้าน คือ

(1) จัดหา จัดจ้างบุคลากร ตามความจำเป็นและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ผู้ประกอบอาหาร ครูพี่เลี้ยง ฯลฯ

(2) กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรเป็นการจัดทำ และกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในศูนย์

(3) จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร

(4) นิเทศพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องโดยจัดให้มีบุคลากรที่จำเป็น และเอื้อต่อกาดำเนินงานให้มีคุณภาพ

การบริหารงานบุคลากรเป็น การบริหารงานบุคคลเป็นกาบริหารทรัพยากร มนุษย์เพื่อให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการโดยสามารถดึงดูด บำรุงรักษา พัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถพึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนานที่สุด เท่าที่หน่วยงาน ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม ความมุ่งหมาย

4) การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ

กัญญา สาร (2556) ให้ความหมายไว้ว่างานธุรการเป็นงานที่ประกอบไปด้วย งานสารบรรณ การเงิน การบัญชี อาคารสถานที่ และการให้บริการต่าง ๆ แก่ครู นักเรียนผู้ปกครอง ของทางราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

วนิดา วัชรกิจ (2544) กล่าวว่า การบริหารงานการเงิน หมายถึง การวางแผน เกี่ยวกับการเงิน การใช้จ่ายเงินและการควบคุมเพื่อให้กาใช้จ่ายเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของ ทางราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

กิติมา ปรีดีดีล (2542) กล่าวว่า การบริหารงานการเงิน หมายถึง การดำเนิน เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินเพื่อนำมาใช้ในกาศึกษานอกโรงเรียน การจัดการเกี่ยวกับกาใช้จ่าย ตลอดจน การควบคุมการดำเนินงานทางด้านการเงิน ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

สุชาติา เอี่ยมวรชัย (2546) กล่าวว่า การพัสดุ หมายถึง กาจัดทำเอง การซื้อ การจ้างที่ปรึกษา การจ้างออกแบบและควบคุมงาน การแลกเปลี่ยน การเช่า การควบคุม และ การจำหน่าย

สมคิด บางโม (2544) สรุปว่าขอบข่ายของงานธุรการจำแนกได้เป็น 7 ประเภท ดังนี้ คือ งานสาธารณ งานการเงิน งานพัสดุ งานทะเบียนและสถิติ งานประชาสัมพันธ์ งานรักษา ความปลอดภัย งานยานพาหนะ

กรมการปกครอง (2545) ระบุว่างานธุรการเป็นงานที่ประสานและสนับสนุน งานอื่น ๆ ให้สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความราบรื่น

(1) งานพัสดุ เป็นกาจัดซื้อ จัดหา จัดทำและจำหน่ายทะเบียน

(2) งานธุรการและสารบรรณ ได้แก่ กาจัดทำข้อมูลสถิติ จัดทำทะเบียนหนังสือ

รับ-ส่ง

(3) การควบคุมและจัดเก็บเอกสารจัดทำประกาศแลคำสั่งกาจัดทำทะเบียน นักเรียน การรับสมัครนักเรียน

(4) การเงิน ได้แก่ กาจัดทำงบประมาณ การทำบัญชี การเงิน การเบิกจ่ายเงิน ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะถือปฏิบัติเกี่ยวกับรายรับ-จ่าย ตามระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น ๆ สำหรับการจัดเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้ปกครองให้อนุโลมใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงิน บำรุงการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด และระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

งานธุรการเป็นงานที่ประกอบไปด้วยงานสารบรรณ การเงิน การบัญชี อาคาร สถานที่ และการให้บริการต่าง ๆ แก่ครู นักเรียนผู้ปกครองของทางราชการและเป็นการวางแผน เกี่ยวกับการเงิน การใช้จ่ายเงินและการควบคุมเพื่อให้กาใช้จ่ายเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของ ทางราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การบริหารงานกิจการนักเรียน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน เป็นงานส่งเสริมงานวิชาการและการเรียนการสอนให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนในห้องเรียนจะเริ่มตั้งแต่ก่อนที่เด็กจะเข้าโรงเรียน จนจบออกจากโรงเรียน

สมคิด บางโม (2544) กล่าวว่า การบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง การดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียนไม่ว่า กิจกรรมนั้นจะกระทำในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียนและตั้งแต่ผู้เรียนเข้าเรียนจนกระทั่งออกจาก โรงเรียนไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) ให้คำจำกัดความ ไว้ว่า งานกิจการนักเรียน หมายถึง งานเกี่ยวกับตัวนักเรียนและกิจกรรมนักเรียนทั้งมวลยกเว้น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนในห้องเรียนเพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ยิ่งขึ้น

สำหรับแนวทางในการบริหารงานกิจการนักเรียนนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมการปกครอง, 2545) กล่าวว่า งานกิจการนักเรียนมีลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติตามบทบาทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการจัดกิจกรรมและบริหารนอกเหนือจากการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่

(1) กิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านสุขภาพ อนามัย เช่น การเชิญวิทยากรพิเศษมา บรรยายการทัศนศึกษา ฯลฯ

(2) กิจกรรมด้านโภชนาการ เช่น การรับบริจาคอาหารเสริม การจัดทุนอาหาร กลางวัน อย่างพอเพียงและเหมาะสมกับวัยทั้งในร่มและกลางแจ้ง

(3) กิจกรรมนันทนาการ และการออกกำลังกาย ต้องจัดกิจกรรมให้ได้พัฒนา ทุกด้านอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับวัยทั้งในร่มและกลางแจ้ง

(4) กิจกรรมปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม เช่น กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เน้นการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้เหมาะสมกับวัยและความต้องการของท้องถิ่น

(5) กิจกรรมแนะแนวเพื่อส่งเสริมผู้เรียนรู้เป็นรายบุคคล ตามศักยภาพและความพร้อมของแต่ละบุคคล

งานบริหารกิจการนักเรียนนั้นเป็นการจัดบริการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้ เกิดความพร้อมและเป็นการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะที่มีความรอบรู้ในด้าน วิชาการแล้วต้องมีความรู้ในการบริหารกิจการนักเรียน ที่เกี่ยวข้องตัวนักเรียน ยกเว้น กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการเรียนการสอนในห้องเรียนแต่เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อให้ ผู้เรียนได้มีคุณลักษณะครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนด

6) การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์

กิติมา ปรีดีติลล (2542) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง กระบวนการในการวางแผนการควบคุมการประสานงานการจัดบุคลากรและเผยแพร่ความรู้ ต่อชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาชุมชนและโรงเรียนให้ก้าวหน้าไปพร้อมกัน

ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2542) กล่าวถึงงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนว่าเป็นงานสนับสนุนงานวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจที่ดีต่อโรงเรียนอันจะทำให้โรงเรียนดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไปด้วยดี กล่าวได้ว่าการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นงานที่สนับสนุนงานวิชาการ เป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างบ้านและโรงเรียน ซึ่งจะทำให้โรงเรียนบริหารไปได้อย่างราบรื่น

สมคิด บางโม (2544) กล่าวว่าปัจจุบันการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจัดว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานการศึกษา เพราะโรงเรียนจะต้องระดมทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยในการพัฒนาโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารเรียน ตลอดจนการสนับสนุนทางการเงิน นอกจากนี้หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นงานที่โรงเรียนต้องไปเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน จำเป็นต้องดำเนินการอย่างจริงจัง รอบคอบ และมีหลักเกณฑ์ กล่าวคือ ต้องดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตรงไปตรงมา เชื่อถือได้ ต้องถือว่าเป็นภารกิจที่ต้องกระทำต่อเนื่อง การดำเนินงานต้องให้ครอบคลุมทุกด้านที่ชุมชนมีความรับผิดชอบ เป็นงานสร้างสรรค์ มิได้ทำลายภาพพจน์ของโรงเรียน ควรใช้กระบวนการสองทางในการติดต่อสื่อสารควรคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและพัฒนาการของชุมชนรวมทั้งใช้วิถีแห่งประชาธิปไตยในการดำเนินงานด้วย

สำหรับแนวทางในการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมการปกครอง, 2545) กล่าวว่า งานความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

- (1) ชี้้นำให้เห็นประโยชน์และความจำเป็นของการพัฒนาเตรียมความพร้อมเด็ก
- (2) ชวนให้ชุมชนมีส่วนร่วมบริหารและช่วยเหลือในระหว่างการทำงาน
- (3) ควรมีโอกาสประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์ฯ

เป็นระยะ ๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์ฯ กับชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การช่วยสอนศิลปะ การร่วมจัดกิจกรรมนันทนาการ ฯลฯ ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจและความผูกพันที่ดี อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาความพร้อมของเด็ก

- (4) การพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์

(5) จัดประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อระดมความคิดเห็นและนำข้อมูลสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และปัญหาที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์ร่วมกับเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ อย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนั้นในการประชาสัมพันธ์กิจการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำได้หลายวิธี เช่น การจัดทำเอกสาร คู่มือ แผ่นพับ การเยี่ยมบ้านเด็ก การประชุมผู้ปกครอง ฯลฯ ซึ่งมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่จะนำไปสู่เป้าหมาย หรือตามเกณฑ์มาตรฐานที่ควรเป็น ดังนี้

(1) บุคลากรภายในศูนย์ฯ ร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ของทางเลือกทั้งหมด และกำหนดโครงการ/กิจกรรมตามลำดับความสำคัญ

- (2) ดำเนินการตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- (3) ติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและยกระดับมาตรฐานคุณภาพ

(4) รูปแบบวิธีการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาจใช้แนวทางในการจัดทำสถานศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยา

การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ เป็นที่สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2.7.3 โครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอบข่ายของงานสายการบังคับบัญชา และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด โดยจะต้องจัดให้มีการประเมินตนเองทุกปี เพื่อตรวจสอบและควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และต้องผ่านการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนระเบียบกฎหมายเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในการประสานงานกับบุคคลอื่น และหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะเข้ามาสนับสนุน หรือที่ต้องการขอรับการสนับสนุน ที่สำคัญต้องบริหารจัดการบุคลากร การงบประมาณ สถานที่ที่มีอยู่ให้สามารถพัฒนาเป็นศูนย์เด็กเล็กนอกระบบ และได้มาตรฐาน

2) ผู้ดูแลเด็ก หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ดูแล เตรียมความพร้อมพัฒนาเด็กโดยองค์รวม รวมถึงรับผิดชอบลักษณะงาน 6 งาน ด้วยกัน คือ งานวิชาการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานบุคลากร งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์ชุมชน และการประชาสัมพันธ์ (กรมการปกครอง, 2545)

อภิญา เวชชัย (2544) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเด็กระดับปฐมวัย ที่จะช่วยส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในทุกด้าน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา คำจำกัดความของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากครูผู้ดูแลเด็กเพื่อปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ ดูแลบุคลากรและการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสถานการณ์เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมีคุณสมบัติ ดังนี้

(1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไป สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษา หรือปริญญาอื่น ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรองและมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

(2) คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

- (3) มีความรู้เรื่องโภชนาการอาหารเป็นอย่างดี
- (4) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (5) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก
- (6) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกเว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(7) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ดูแลบุคลากรและการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และด้วยความเรียบร้อยเกิดประโยชน์ต่อเด็กมากที่สุด

3) ครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่หลักในการอบรมเลี้ยงดู จุดประสงค์ และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา มีวุฒิการศึกษาตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยมีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

(1) มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

- (2) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีงาม
- (3) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก
- (4) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(5) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรงไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

(6) มีระดับวุฒิภาวะ และบุคลิกลักษณะเหมาะสม ทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม มีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความรัก ความอ่อนโยน เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลเด็กอย่างเหมาะสม

- (7) เป็นบุคคลที่มีความรักเด็ก มีอุปนิสัยสุ่มเยือกเย็น และมีความขยันอดทน
- (8) มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี และครูผู้ดูแลเด็กควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็กเพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัย

- ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้ลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ คือ ให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน โดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้จากสิ่งของ และผู้คนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเด็กจะเรียนรู้โดยประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหว การเล่น และการลงมือกระทำ ดังนั้น ผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ด้วยคำพูดและกริยาท่าทางที่นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงความรักความอบอุ่นต่อเด็ก

- สังเกตและบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการต่าง ๆ ของเด็กเพื่อจะให้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติ และผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุและวิธีแก้ไขได้ทันเวลาที่

- จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ เหมาะสมในการพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาด มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก

- ประสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครองและสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครองและสมาชิกในครอบครัว เพื่อทราบถึงพฤติกรรม พัฒนาการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

- พัฒนาตนเองในทางวิชาการ และอาชีพ ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา

เด็กเล็ก หมายถึง เด็กอายุระหว่าง 2-5 ปี ที่เข้ารับการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง บุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ

ผู้ปกครอง หมายถึง บิดามารดา หรือ บิดา หรือมารดา ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจปกครอง หรือผู้ปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และหมายความรวมถึงบุคคลที่เด็กอยู่ด้วยเป็นประจำ หรือที่เด็กอยู่รับใช้การงาน

2.8 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในปีงบประมาณ 2544 ได้เริ่มนโยบายการถ่านโอนการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ในสมัยนั้น ได้ประกาศงดรับเด็ก 3 ขวบเข้าเรียนชั้นอนุบาล และประสานงานแจ้งกรมการปกครองสนับสนุนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทนเฉพาะอนุบาล 3 ขวบ โดยกระทรวงศึกษาธิการจะสนับสนุนบุคลากร ผู้สอนและสถานที่เรียนให้ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการในโรงเรียนประถมศึกษาของ สพช.

ตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของการถ่านโอนการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อมาในปีการศึกษา 2545 ได้มีการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากกรมการพัฒนาชุมชนและศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในศาสนสถาน จากกรมการศาสนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมการพัฒนาชุมชน และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในศาสนสถาน มิใช่ศูนย์ของกรมการพัฒนาชุมชนหรือกรมการศาสนา แต่ยังคงเป็นของชุมชนและวัด ฉะนั้น จึงได้มีการตีความโดยคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ศูนย์ดังกล่าวเป็นชุมชนและของวัดมาก่อน ต่อมารัฐโดยกรมการพัฒนาชุมชนและกรมการศาสนาเข้าไปให้การสนับสนุนดูแลเด็ก ฉะนั้น ในการถ่ายโอนภารกิจจากกรมการพัฒนาชุมชนและกรมการศาสนาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นเพียงการถ่ายโอนภาระหน้าที่ในการสนับสนุนงบประมาณ และการส่งเสริมซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนและกรมการศาสนาดำเนินการอยู่ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิได้เป็นการโอนศูนย์ฯ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์ ยังคงเป็นชุมชนและวัด ซึ่งแตกต่างจากการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ที่โอนมาจาก สปช. ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบริหารจัดการเองหรือมอบหมายให้โรงเรียนดูแลในนามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากที่มาดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ดูแลเด็กภายหลังการโอนภารกิจโดยเฉพาะศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในศาสนสถาน วัดเป็นนิติบุคคล เป็นผู้บริหารจัดการศูนย์ฯ แต่ครูผู้ดูแลเด็กจัดจ้างโดยงบประมาณ ซึ่งรัฐจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 30 (4) ในบางพื้นที่ วัดเป็นผู้นำทำสัญญาจ้างทำให้ผู้ดูแลเด็กไม่มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และต้องเสียสิทธิในการได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งจัดทำให้ตามมาตรฐานหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

จากปัญหาดังกล่าว กรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำมาตรการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ เป็นคู่มือในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกประเภท ทั้งที่ถ่ายโอนจาก สปช. จากกรมการพัฒนาชุมชน และจากกรมการศาสนารวมทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์ฯ มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานทัดเทียมกันและได้รับการสนับสนุนเช่นเดียวกัน คู่มือดังกล่าวกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสรุปได้ ดังนี้

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกฯ และปลัดเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนบุคลากร ซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาทิ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบการ และผู้ทำความสะอาด เป็นต้น โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินงานให้การศึกษาและพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสม และเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น ดังนี้

1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรี นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบล ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ สำนักผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากองการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

(1) มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานด้านการให้ การศึกษาและพัฒนาการเด็กเล็ก

(2) มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดนโยบาย แผนและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานที่ ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพ

2) บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบการ และผู้ทำความสะอาด มีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

(1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตราฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือ พนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และควรมี คุณสมบัติ ดังนี้

- มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไป สาขาวิชาเอกอนุบาล ศึกษาปฐมวัย หรือปริญญาอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรอง และมีประสบการณ์ ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

- มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตราฐานทั่วไปที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

- มีความรู้เรื่องโภชนาการและอาหารเป็นอย่างดี

- ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

- ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

- ไม่เป็นเคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็น ลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

- แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

2) ครูผู้ดูแลเด็ก มีวุฒิการศึกษาตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตราฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีคุณสมบัติ ดังนี้

(1) มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตราฐานทั่วไปที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(2) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(3) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็กหรือละเมิดสิทธิเด็ก

(4) ไม่เป็นเคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็น ลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(5) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

(6) มีระดับวุฒิภาวะ และบุคลิกลักษณะเหมาะสม ทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม มีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความรัก ความอ่อนโยน เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลเด็กอย่างเหมาะสม

(7) เป็นบุคคลที่มีความรักเด็ก มีอุปนิสัยสุ่มเยือกเย็น และมีความขยัน อดทน

(8) มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

3) ผู้ประกอบอาหาร มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ดูแลเด็ก ยกเว้น วุฒิการศึกษา ควรจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าภาคบังคับและควรเป็นผู้มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

4) ผู้ทำความสะอาด มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ดูแลเด็ก ยกเว้น วุฒิการศึกษา ควรจบการศึกษา ไม่ต่ำกว่าภาคบังคับ

บทบาทหน้าที่

1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) สำรวจความต้องการของชุมชน ในการตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล สถานที่ และฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น

(3) จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการจัดตั้ง และสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งจัดทำขออนุญาตขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

(4) จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(5) จัดทำระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(6) กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

(7) ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ

2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากร และการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์ต่อเด็กมากที่สุด

3) ครูผู้ดูแลเด็กควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจวัตรของเด็กเพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัย

(2) ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน โดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้จากสิ่งของ และผู้คนที่อยู่รอบข้างซึ่งเด็กจะเรียนรู้โดยประสาททั้งห้า การเคลื่อนไหว การเล่น และการลงมือกระทำ ดังนั้นผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับเด็กด้วยคำพูด และกิริยาท่าทาง ที่นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงความอบอุ่นต่อเด็ก

(3) สังเกต และบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการต่าง ๆ ของเด็ก เพื่อจะให้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติ และผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งนำไปสู่การค้นคว้าสาเหตุ และวิธีการแก้ไขได้ทันที่

(4) จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมในการพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาด มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการของเด็ก

(5) ประสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อกับแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว เพื่อทราบถึงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

(6) มีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และอาชีพ ใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนี้

- มีการด้านความรู้ทางวิชาการ และทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาหาความรู้ การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ และเทคโนโลยี โดยอาศัยสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิก และการจัดตั้งชมรมเครือข่ายสำหรับผู้ดูแลเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ผู้ดูแลเด็ก

- การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เช่น การพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และพฤติกรรม โดยเน้นการพัฒนาตนเอง การรู้จักตนเอง และผู้อื่น การสื่อสาร และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

(7) รู้จักการใช้แหล่งประโยชน์จากแหล่งข้อมูล ความรู้ และเครือข่ายการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน ดังนี้

- หน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงมหาดไทย (กรมการพัฒนาชุมชน กรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) กรมแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) กระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการสำนักงานการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยราชภัฏ) กระทรวงสาธารณสุข (กรมอนามัย กรมสุขภาพจิต) ศิลปวัฒนธรรม (กรมการศาสนา) กระทรวงกลาโหม (กองทัพเรือ) เป็นต้น

- องค์กรเอกชน สมาคม และมูลนิธิต่าง ๆ เช่น สมาคม วาย ดับเบิลยู ซี เอ มูลนิธิ ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ มูลนิธิ เพื่อการพัฒนาเด็ก มูลนิธิช่วยเหลือเด็ก มูลนิธิช่วยเหลือเด็กยากจน ซี ซี เอฟ ในประเทศไทย สภาองค์กรพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ (สอद्य.) องค์กรยูนิเซฟ เซฟเดอะคิดเดรน ยู เอส เอ สภาสตรีแห่งชาติใน พระบรมราชูปถัมภ์ สหทัยมูลนิธิ มูลนิธิดวงประทีป เป็นต้น

- แหล่งข้อมูลความรู้ในชุมชน เช่น สถานีอนามัย โรงพยาบาล สถานรับเลี้ยงเด็ก ในนิคมต่าง ๆ สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่าง ๆ โรงเรียนประถมศึกษาในชุมชน ศูนย์สื่อประจำหมู่บ้านของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์บริการสาธารณสุข ศูนย์สงเคราะห์เด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในชุมชน (กรุงเทพมหานคร) ข้าราชการครู หรือข้าราชการอื่น ๆ ซึ่งเป็น ผู้ทรงความรู้หรือที่เกษียณอายุ เป็นต้น

4) ผู้ประกอบอาหาร ควรมีบทบาทหน้าที่ในการประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะ ถูกอนามัยและโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย รวมทั้งการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย การจัดสถานที่ เตรียมและปรุงอาหารจัดเครื่องสุขภัณฑ์เครื่องครัวสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีการจัดการขยะ ถูกสุขลักษณะ

5) ผู้ทำความสะอาดควรมีบทบาทหน้าที่ในการทำความสะอาด ดูแลรักษาความเป็น ระเบียบเรียบร้อย ทั้งภายใน และภายนอกอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

โครงสร้างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

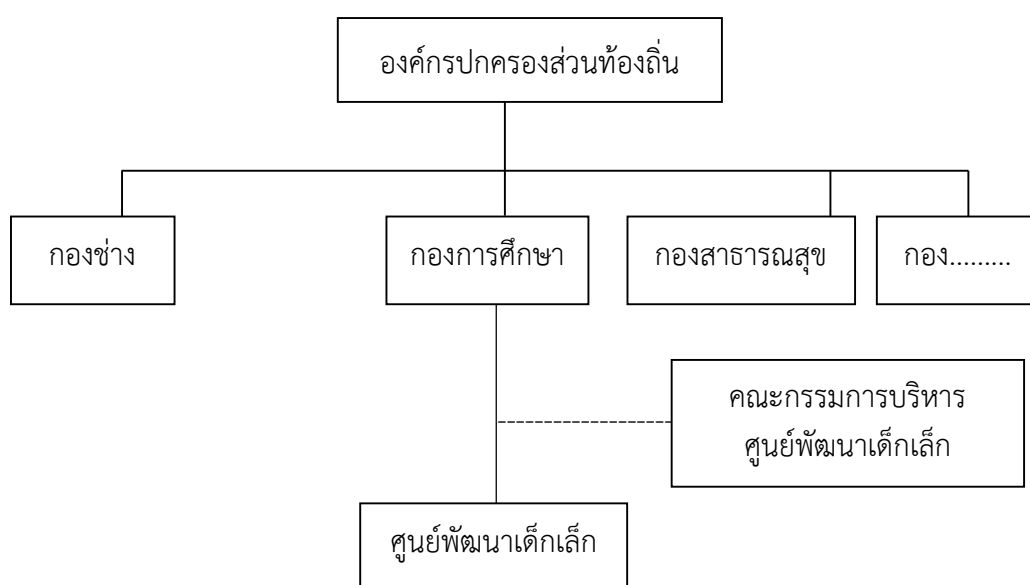
1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย คณะกรรมการ การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งได้แก่ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชนและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แต่งตั้งโดยการกำหนดจำนวนตามความเหมาะสม โดยจะต้องประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนกลุ่มองค์กรประชาชาคม ผู้แทน ผู้ปกครอง ผู้แทนผู้ดูแลเด็กอย่างละไม่น้อยกว่า 1 คน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำหน้าที่ เลขาธิการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง

2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบริหารจัดการโดยคณะกรรมการบริหารศูนย์ มีนายกเทศมนตรี/ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่มีนายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย เป็นประธานยกเว้นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิดที่รับถ่ายโอนจากกรมการศาสนาให้ เจ้าอาวาส/โต๊ะอิหม่าม หรือผู้ที่ เจ้าอาวาส/โต๊ะอิหม่ามมอบหมายเป็นประธาน

3) การบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคล เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย และมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์ที่ออกตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมาตรฐานด้านบุคคลกรและ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

4) ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ ประเมิน ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ในด้านความรู้ ความสามารถให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด และเสนอผลงาน การประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างต่อไป

โครงสร้างการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณามอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา หรือพนักงานจ้างที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งเป็นหัวหน้าศูนย์และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีหน้าที่ศูนย์รับผิดชอบการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

หมายเหตุ มาจากมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จัดพิมพ์โดย กรมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

การกำหนดจำนวนอัตรากำลังบุคลากร

1) ผู้ดูแลเด็ก จำนวนกำหนดเป็นสัดส่วนต่อเด็กเล็ก 1: 20 หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เป็นผู้ดูแลเด็กอีก 1 คน

2) ผู้ประกอบอาหารกำหนดจำนวนได้ตามความจำเป็น เหมาะสม ตามฐานการคลังของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) ผู้ทำความสะอาดกำหนดจำนวนได้ตามขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ศูนย์ฯ ขนาดเล็ก (จำนวนเด็กไม่เกิน 200 คน) มีอัตราไม่เกิน 2 คน ศูนย์ฯ ขนาดใหญ่ (จำนวนเด็กตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป) มีอัตราไม่เกิน 4 คน ตามฐานการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) กำหนดการจัดชั้นเรียนห้องไม่เกิน 20 คน หากมีเศษเกิน 10 คน ให้จัดเพิ่มได้อีก 1 ห้อง

การสรรหาบุคลากร

1) หลักการ

การสรรหาหรือจัดจ้างบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนตามความจำเป็นและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น หัวหน้าศูนย์ ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้ทำความสะอาด โดยใช้หลักเกณฑ์การสรรหา การจ้าง และต่อสัญญาจ้างตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ยกเว้นกรณีศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด การจ้างและการต่อสัญญาจ้างให้คณะกรรมการบริหารศูนย์วัด/มัสยิดเป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

2) คุณสมบัติ ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ

ครูผู้ดูแลเด็กจ้างแนกตามลักษณะการจ้างเป็น 2 ประเภท คือ

(1) ครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไปซึ่งมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปวช. เช่น อาจจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ก็สามารถที่จะจ้างเป็นผู้ดูแลเด็กได้โดยรับค่าจ้างในอัตราเดือนละ 4,880 บาท และได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวอีกเดือนละ 1,000 บาท (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ว 76 ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2547 และ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 228 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2548 เรื่องการปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง)

(2) ครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิการศึกษา ดังนี้

- ปวช. ขึ้นไป ได้รับค่าจ้างในอัตราเดือนละ 5,530 บาท และได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวอีกเดือนละ 1,000 บาท และหากค่าจ้างรวมกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวแล้วยังไม่ถึง 7,350 บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวรวมค่าจ้างเป็น 7,350 บาท

- คุณวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา สาขาวิชาเอกอนุบาลหรือปฐมวัย ค่าจ้างเดือนละ 7,630 บาท และได้รับค่าครองชีพชั่วคราวเดือนละ 1,000 บาท

(3) กรณีที่คุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปวช. แต่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพัฒนาเด็กมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี (นับรวมระยะเวลาตั้งแต่เป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเด็ก สังกัดส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิม รวมกับระยะเวลาที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้ดูแลเด็ก) สามารถที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) โดยไม่ได้รับค่าจ้างในอัตราเดือนละ 5,530 บาท และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวอีกเดือนละ 1,000 บาท โดยเมื่อรวมค่าจ้างกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวแล้วยังไม่ถึง 7,350 บาท ให้ได้รับเงินการครองชีพชั่วคราวรวมกับค่าจ้างเป็น 7,350 บาท

3) กระบวนการจ้าง

(1) การจ้างครูผู้ดูแลเด็กจากการถ่ายโอน

- การจ้างครูผู้ดูแลเด็กจากการถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาต่อสัญญาจ้างครูผู้ดูแลเด็กคนเดิมที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างทั่วไปได้ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 105 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2547 และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว 164 ลงวันที่ 9 สิงหาคม 2548

(2) การจ้างครูผู้ดูแลเด็กจากการถ่ายโอนเป็นพนักงานตามภารกิจ มี 2 กรณี ดังนี้

- กรณีไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษา แต่มีประสบการณ์ในการพัฒนาเด็กจากส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นรวมกับระยะเวลาที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า 5 ปี ตามคุณสมบัติข้อ 1.2 (3) สามารถที่จะได้รับการประเมินให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 77 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 ได้

- กรณีการจ้างครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จะต้องดำเนินการคัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติตามข้อ 2 (2.1) และ (2.2) เมื่อคัดเลือกเสร็จให้ขอความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้งจาก ก.จังหวัด เมื่อ ก.จังหวัดเห็นชอบแล้ว นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจะทำสัญญาจ้างได้ไม่เกิน 4 ปี

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง มี 2 กรณี ดังนี้

(1) ระหว่างยังไม่ครบสัญญาจ้าง พนักงานอาจจะถูกเลิกจ้าง เมื่อ

- ผลการประเมินการปฏิบัติงานติดต่อกันสองครั้งต่ำกว่าระดับดี หรือ
- ขาดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
- พนักงานจ้างตาย
- ถูกไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(2) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง และไม่มี การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

3) การต่อสัญญาจ้าง

(1) การต่อสัญญาจ้างให้ครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไปคนเดิม ผู้ที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้างจะต้องได้ผลการประเมินการปฏิบัติการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี สำหรับการจ้างประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับดี สามารถที่จะต่อสัญญาจ้างให้กับพนักงานจ้างผู้นั้นได้ (ตามวิญญู์สื่อสารในราชการกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0809.2/ว 006 ลงวันที่ 22 กันยายน 2548)

(2) ครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่ประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี สัญญาการจ้างปีแรกให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 1 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี สามารถที่จะต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างผู้นั้นได้ (ตามวิญญู์สื่อสารในราชการกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0809.2/ว 006 ลงวันที่ 22 กันยายน 2548) ส่วนกรณี ที่จะจ้างพนักงานจ้างทั่วไปที่อยู่ใน 18 ภารกิจ ซึ่งรวมถึงครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 77 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะประเมินพนักงานจ้างทั่วไปหรือลูกจ้างชั่วคราว (เดิม) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพัฒนาเด็กมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานสามารถที่จ้างเป็นพนักงานตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะได้

2.9 การจัดสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นวิธีการอันหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการวิจัยเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์รวมทั้งปัจจัยของอิพลต่อพฤติกรรมนั้น ๆ และยังทำให้ทราบถึงปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า คำถามในวงสนทนากลุ่มจะถามถึงความรู้สึก การตัดสินใจ การให้เหตุผล แรงจูง หรือภาวะภายในต่าง ๆ ของบุคคล การสนทนากลุ่มมีลักษณะเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวางของผู้เข้าร่วมสนทนากับนักวิจัย การถกเถียงประเด็นสนทนามีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นตลอดจนการโต้แย้งปัญหาหรือหัวข้อการสนทนาถูกกำหนดโดยนักวิจัยหรือผู้สนใจทำการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ แล้วเลือกสรรบุคคลากรที่คิดว่าสามารถให้คำตอบในเรื่องที่สนใจได้ตรงประเด็นที่สุดเข้าร่วมสนทนาเทคนิคการรวบรวมข้อมูลแบบจัดสนทนากลุ่มจากการจัดให้มีการนั่งสนทนากันระหว่างนักวิจัยกับกลุ่มคนที่มีความรู้ที่มีลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม อาชีพหรือคุณลักษณะภูมิหลังต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกันที่สุดและคาดว่าในกลุ่มที่สามารถจับประเด็นคำถามที่นักวิจัยสนใจศึกษาได้ดีที่สุด สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้คำตอบที่เป็นเหตุผลที่ดีที่สุดจำนวนผู้ร่วมสนทนากลุ่มควรมีจำนวน 6-8 คน การสนทนากลุ่มไม่เหมาะที่จะทำทางโทรศัพท์ โทรทัศน์ทางไกลหรือใช้ระบบเสียงตามสาย (Litossli, 2003)

การจัดสนทนากลุ่มเกิดจากสมมุติฐานที่เชื่อว่าเราจะรู้ถึงปฏิกิริยาโต้ตอบของคนได้อย่างละเอียดลึกซึ้งด้วยการกระตุ้นให้คนหันมาสนใจสิ่งเดียวกันและมาแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ในลักษณะความเคลื่อนไหวในกลุ่ม (Group Dynamics) และนักวิจัยก็จะสังเกตพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มที่ศึกษา ตลอดจนบันทึกการโต้ตอบกันภายในกลุ่มด้วยการบันทึกเทปหรือการจดบันทึกเอาไว้เพื่อการวิเคราะห์ต่อไป (โยธิน แสงวดี, 2541)

องค์ประกอบของเทคนิคการจัดสนทนากลุ่ม

- 1) กำหนดเรื่องที่จะทำการศึกษา โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือเรื่องที่น่าสนใจศึกษา
- 2) กำหนดตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา เพื่อนำมาสร้างแนวทางในการดำเนินการสนทนา
- 3) แนวทางการจัดสนทนากลุ่ม ได้จากการนำตัวแปรที่กำหนดมาเรียบเรียงเป็นข้อย่อยจัดลำดับเรื่องเป็นขั้นตอนตามลำดับ
- 4) การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มควรมีแนวทางในการคัดเลือกบุคคลที่สามารถให้คำตอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษามากที่สุด
- 5) ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ควรประกอบไปด้วย

(1) พิธีกรเป็นผู้นำและผู้กำกับการสนทนาของกลุ่มให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อที่ศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดชัดเจนภายในเวลาที่กำหนด พิธีกรต้องเป็นผู้รู้ปัญหา รู้ทฤษฎีและวิธีการควบคุมการสนทนาเป็นอย่างดี รวมทั้งตั้งซักจูงให้สมาชิกร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็นออกมาต่อประเด็นที่ศึกษา

(2) ผู้จัดบันทึกคำสนทนา ทำหน้าที่จัดบันทึกคำสนทนาทุกคำพูดเท่าที่จะจดทันตลอดจนเอาคำปฏิกิริยาท่าทางของสมาชิกที่ร่วมกันสนทนากลุ่ม เพราะกิริยาท่าทาง เช่น พยักหน้า สายหน้า ก็เป็นการแสดงออกถึงคำตอบด้วยจึงจำเป็นต้องมีการบันทึกไว้ ผู้จัดบันทึกคำสนทนายังมีหน้าที่คอยเตือนพิธีกรในกรณีที่ลืมคำถามที่เตรียมไว้ หรือข้ามคำถาม

(3) เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป อำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เช่น จัดที่นั่ง จัดโต๊ะ เก้าอี้ บริการน้ำดื่ม อาหารว่าง เครื่องขยายเสียง บันทึกเทป ตลอดจนกันไม่ให้ผู้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าไปเสนอความคิดเห็นหรือรบกวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

2) อุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูล ต้องมีความพร้อม เช่น มีกระดาษบันทึกข้อมูล ดินสอ ปากกา ยางลบ รวมทั้งเทปบันทึกเสียงขณะที่มีการสนทนากลุ่ม มีการจัดเตรียมเทปสำรองเพื่อจะได้บันทึกข้อมูลอย่างต่อเนื่องหรือถ่ายทำเป็นวีดิทัศน์ถ้าสามารถหามาได้

3) สถานที่จัดสนทนากลุ่ม ควรมีการกำหนดล่วงหน้าอย่างแน่นอน เป็นสถานที่สะอาด เงียบสงบ ไม่มีเสียงรบกวน สะดวกในการเดินทางของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคน มีเครื่องมืออุปกรณ์ประกอบการสนทนากลุ่มครบถ้วน

4) ระยะเวลาในการสนทนากลุ่ม ควรคำนึงถึงความสะดวกของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเป็นส่วนใหญ่ อาจเป็นช่วงเช้าหรือช่วงบ่ายก็ได้แต่สนทนากลุ่มไม่ควรใช้เวลาเกิน 2 ชั่วโมง เพราะนานกว่านี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอาจเบื่อหน่าย ขาดความสนใจที่จะแสดงความคิดเห็นได้ (โยธิน แสงวดี, 2541)

ขั้นตอนการอภิปรายกลุ่ม มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) จัดกลุ่มคน (Globosity) ควรเชิญบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญมาร่วมสนทนากลุ่ม โดยบุคคลที่เชิญควรมีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย จำนวนคนที่จะเชิญก็ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการสนทนากลุ่ม

2) จำแนกคน (Differentiation) ผู้ร่วมสนทนากลุ่มควรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หากได้ผู้เชี่ยวชาญต่างประเภทกันมากก็จะได้แนวคิดที่แตกต่างกันมากขึ้น

3) ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Integration) ผู้ร่วมสนทนากลุ่มแนะนำตัวเองให้ผู้อื่นทราบ ซึ่งต้องมีเวลาให้นานพอสมควร ขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิก ในกลุ่มและความแตกต่างของผู้เชี่ยวชาญ หากสมาชิกรู้จักกันมาก่อนก็จะใช้เวลาทำความรู้จักกันน้อย

4) แสดงความคิดเห็น (Micro Reaction) ผู้ร่วมสนทนากลุ่มต่างแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนกันอย่างอิสระ มีเหตุผลตามหัวข้อที่ผู้ดำเนินการนำเสนอ

5) หาข้อสรุป (Condensing) เป็นหน้าที่ของผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มที่จะต้องหาฉันทามติของผู้ร่วมสนทนากลุ่มตามประเด็นที่ได้แสดงความคิดเห็นมา

6) แลกเปลี่ยนข้อมูลกัน (Information Exchange) เมื่อมีการสนทนากลุ่มกันอย่างอิสระ และหาข้อสรุปแล้วก็มี การแลกเปลี่ยนข้อมูลกันถึงผลที่ได้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน (Fem, 2001)

การดำเนินการสนทนากลุ่ม

เมื่อสมาชิกกลุ่มมาพร้อมกันแล้ว ก็เริ่มดำเนินการสนทนา เริ่มจากพิธีกรเริ่มแนะนำตัวเอง ผู้จัดบันทึก ผู้บริการทั่วไป และผู้สังเกตการณ์ถ้ามี จากนั้นอธิบาย จุดมุ่งหมายของการสนทนากลุ่ม แล้วเกริ่นนำเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง สร้างความคุ้นเคยให้กับผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ตามลำดับต่อมาจึงเริ่มต้นตั้งคำถามเปิดประเด็นไปตามที่ได้จัดเตรียมไว้ ให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

อย่างอิสระ พิธีกรจะทำหน้าที่ควบคุมไม่ให้เกิดการผูกขาดการพูด มีการโยนประเด็นให้สมาชิกที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้มีโอกาสพูดแสดงความคิดเห็นทุก ๆ คน เมื่อมีการอภิปรายจนได้ข้อสรุปแล้วพิธีกรก็เปิดประเด็นคำถามใหม่ที่เตรียมไว้เป็นลำดับจนกระทั่งได้ข้อสรุปของคำตอบในทุก ๆ ประเด็นที่เป็นปัญหา เมื่อใกล้หมดเวลาพิธีกรควรสรุปคำตอบเพื่อให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบอีกครั้งเพื่อเป็นการยืนยันมติของการสนทนากลุ่ม หากปัญหาที่นำมาอภิปรายยังไม่สามารถหาข้อสรุปได้เพราะผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันก็ต้องมีการบันทึกเหตุผลที่ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มให้มาไว้ด้วย (โยธิน แสงวดี, 2541)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม ข้อมูลจะถูกบันทึกลงในเทปบันทึกเสียงและในแบบจดบันทึกการสนทนา ข้อมูลในเทปจะถูกถอดออกมาเป็นคำสนทนาอย่างละเอียดทุกคำพูดเพราะถือว่าประเด็นที่สำคัญอยู่ที่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม การถอดรายละเอียดทุกคำพูดจะช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจและมองเห็นภาพการสนทนากลุ่มนั้นว่ามีบรรยากาศอย่างไร การมีส่วนร่วมในการถกประเด็นปัญหาเป็นอย่างไร มีการโต้แย้งให้เหตุผลกันอย่างไร การถอดเทปข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพราะง่ายต่อการอ่านและสรุปคำตอบ ข้อมูลที่ได้นอกจากจะใช้วิเคราะห์เรื่องที่สนใจแล้ว ยังสามารถนำไปวิเคราะห์เรื่องอื่น ๆ ได้อีก ซึ่งอยู่นอกประเด็นที่ศึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูลนักวิจัยจะถอดเทปแล้วจดจำคำตอบอย่างละเอียดพร้อมทั้งเหตุผลที่ดีที่สุดลงในกระดาษบันทึกข้อมูลซึ่งจัดทำไว้แล้ว เขียนเรียงคำตอบไว้ในเครื่องหมายคำพูดว่าเป็นคำพูดของใคร เรื่องอะไร อย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์จะมีการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เหมือนกับการตีความหรือวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพวิธีอื่น ๆ (โยธิน แสงวดี, 2541)

ข้อดีของเทคนิคการสนทนากลุ่ม

- 1) การสนทนากลุ่มระหว่างนักวิจัยกับผู้รู้ทำให้เกิดความชัดเจนในการหาข้อสรุปประเด็นที่เป็นปัญหา ไม่มีความชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน
- 2) การสนทนากลุ่ม มีบรรยากาศที่เอื้อให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ไม่ต้องอายหรือเกรงใจเพราะถือว่าทุกคนย่อมมีเหตุผลเป็นของตนเอง
- 3) วิธีการสนทนากลุ่ม ถ้าคำถามไม่มีความชัดเจน สามารถถามใหม่เพื่อให้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้อภิปรายประเด็นคำถามนั้นได้
- 4) คำตอบจากการสนทนากลุ่มมีคำตอบเชิงเหตุผล ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าการตอบคำถามตามหลักทฤษฎี
- 5) ประหยัดเวลา และงบประมาณเพราะเป็นการระดมพลังสมองของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในคราวเดียว ไม่ต้องเสียเวลาไปสัมภาษณ์ขอความคิดเห็นทีละคน
- 6) สภาพของการสนทนากลุ่มช่วยเร้าให้เกิดข้อมูลที่เป็นจริง ครบถ้วนเพราะเกิดจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เปิดเผย ผ่านการอภิปรายอย่างกว้างขวาง (โยธิน แสงวดี, 2541)

ข้อจำกัดของเทคนิคการสนทนากลุ่ม

- 1) ถ้าวัตถุประสงค์ของการวิจัยไม่ชัดเจน การสนทนากลุ่มจะสับสนและได้คำตอบไม่ตรงประเด็นที่ต้องการศึกษา

- 2) การสร้างแนวคำถามต้องไม่วกวน ควรมีการทดลองก่อนใช้จริง มิฉะนั้นจะทำให้คำถามไม่ต่อเนื่อง
- 3) การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มไม่ควรเลือกคนที่ไม่ถูกกันอยู่ก่อนมาเข้ากลุ่ม เพราะจะทำให้เกิดความขัดแย้งทางความคิดเห็นจนยากจะหาข้อสรุปได้
- 4) พิธีกรต้องมีประสบการณ์หรือได้รับการฝึกฝนมาพอสมควรในการควบคุมการสนทนากลุ่ม ไม่ให้มีการพูดนอกประเด็นหรือผูกขาดการพูดโดยคนเพียงไม่กี่คน
- 5) การสนทนากลุ่มทำได้เพียงบางเรื่องเท่านั้น มิใช่ทำการศึกษาได้ทุกเรื่อง นักวิจัยต้องพิจารณาก่อนว่าเรื่องใดควรใช้การสนทนากลุ่ม ถ้าใช้แล้วจะได้คำตอบที่คุ้มค่ากับการจัดสนทนากลุ่ม ถ้าใช้แล้วจะได้คำตอบที่คุ้มค่ากับการจัดสนทนากลุ่ม
- 6) เรื่องที่นำมาเป็นหัวข้อสนทนากลุ่มต้องคำนึงถึงเพศของพิธีกรด้วย เพราะบางเรื่องไม่เหมาะสมกับพิธีกรชายและบางเรื่องก็ไม่เหมาะสมกับพิธีกรหญิง
- 7) เทปบันทึกข้อมูลต้องมีความพร้อมสามารถบันทึกข้อมูลได้อย่างต่อเนื่องตลอดการสนทนากลุ่ม หากเกิดความบกพร่องไม่สามารถบันทึกข้อมูลระหว่างการสนทนากลุ่มได้จะทำให้เสียข้อมูลไปเลย หากจะจัดสนทนากลุ่มใหม่อีกครั้งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มก็อาจเกิดความไม่พอใจไม่ให้ความร่วมมือ (โยธิน แสงวดี, 2541)

2.10 โมเดลเชิงสาเหตุ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ นั้น เพื่อนำข้อค้นพบมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนามนุษยชาติและสังคม ในอดีตนักวิจัยยอมรับว่า การวิจัยเชิงทดลองเป็นวิธีวิจัยชนิดแรก และเป็นชนิดเดียวที่สามารถศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) และเปรมปรีดี หมูวิเศษ (2549) กล่าวว่า การกำหนดแบบแผนการวิจัยให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 3 ประการ คือ 1) การควบคุมสภาพการทดลองให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีลักษณะใกล้เคียงกัน 2) การจัดการทำให้ตัวแปรการทดลองหรือตัวแปรจัดกระทำ (Treatment) เกิดก่อนหรือวัดก่อนที่จะมีการวัดตัวแปรตาม 3) การจัดควบคุมสภาพการทดลอง โดยกำหนดแบบแผนการทดลองให้ตัวแปรการทดลอง ให้ตัวแปรการทดลองหรือตัวแปรจัดกระทำเท่านั้นที่มีอิทธิพลส่งถึงตัวแปรตาม ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้การวิจัยเชิงทดลองเป็นที่นิยมใช้มากโดยเฉพาะในการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) ซึ่งนักวิจัยต้องการตรวจสอบผลหรือคุณภาพของสิ่งที่ได้พัฒนาขึ้น ในทางปฏิบัติลักษณะธรรมชาติของการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรมากมาย การแยกตัวแปร 2-3 ตัวมาศึกษาโดยวิจัยเชิงทดลองซึ่งมีการควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ไม่สู้จะตรงกับสภาพความเป็นจริง ปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้และสามารถศึกษาตัวแปรหลายตัวได้พร้อม ๆ กัน รวมทั้งสามารถทดสอบสมมติฐานวิจัยพร้อมกัน เป็นการทดสอบภาพรวม (Overall Test) ทั้งหมดได้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ คือ การวิเคราะห์ด้วยลิสเรล คำว่า ลิสเรล (LISREL) มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Linear Structural Relationship มีความหมายเป็น 3 นัย คือ ภาษาลิสเรล โมเดลลิสเรล (LISREL Model) และโปรแกรมลิสเรล

(LISREL Program) สำหรับโมเดลลิสเรล (LISREL Model) เป็นโมเดลที่สร้างขึ้นจากบูรณาการของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบกับโมเดลการวิเคราะห์อิทธิพล จึงสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ทั้งแบบมีตัวแปรแฝง และไม่มีตัวแปรแฝง และยังสามารถวิเคราะห์แยกขนาดอิทธิพลเป็นอิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ตรวจสอบความกลมกลืนสอดคล้องระหว่างโมเดลที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ เรียกว่า การทดสอบความกลมกลืน (Goodness of Fit Test) (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543)

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เป็นการออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามว่าโมเดลเชิงสาเหตุที่ออกแบบไว้สอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้หรือไม่ ถ้าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลก็จะเกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังการกำหนดโมเดล ถ้าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวมมา ก็ไม่ได้เป็นการพิสูจน์ทฤษฎี แต่เป็นข้อสนับสนุนการกล่าวยืนยันตามข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า การศึกษานี้มีการออกแบบที่เที่ยงตรง (Validity Designed) และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

ข้อมูลชุดเดียวกัน อาจมีโมเดลได้มากกว่า 1 โมเดล เช่น

$X \rightarrow Y \rightarrow Z$ แสดงว่า X มีผลต่อ Y มีผลต่อ Z

$X \leftarrow Y \rightarrow Z$ แสดงว่า Y มีผลต่อ X และ Z

โมเดลทั้งสองอาจสอดคล้องกับสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ตัว ดังนั้นการสรุปผลไม่ใช่สรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลเท่านั้น ควรพิจารณาจากทฤษฎีที่นำมาใช้ในการสร้างโมเดลด้วย จึงมีผู้คิดวิเคราะห์ข้อมูลที่สมเหตุสมผลขึ้น วิธีหนึ่งก็คือ “การวิเคราะห์เส้นทาง” (Path Analysis)

2.10.1 การวิเคราะห์ลิสเรล (LISREL Analysis)

การใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) สิ่งแรกที่ผู้วิจัยต้องทำคือเขียนภาพแสดงสาเหตุระหว่างกลุ่มของตัวแปรเรียกว่า “โมเดลเชิงสาเหตุ” (Causal Model) (สุภามาส อังคุโชติ และคนอื่น ๆ, 2551)

โมเดลลิสเรล (LISREL Model) สามารถจัดประเภทของตัวแปรในโมเดลตามลักษณะของการสร้างอิทธิพลและการได้รับอิทธิพลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) และตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) โดยตัวแปรภายนอกศึกษาสาเหตุที่ส่งผลถึงตัวแปรนี้ ดังนั้น จึงพบตัวแปรที่ส่งผลถึงตัวแปรนี้ในโมเดลลิสเรล (LISREL Model) โดยตัวแปรที่ส่งผลถึงตัวแปรนี้ได้ทั้งตัวแปรภายนอก และตัวแปรภายในด้วยตนเองในโมเดลลิสเรล (LISREL Model) จึงพบว่ามีเส้นลูกศรจากตัวแปรอื่น ๆ ชี้มายังตัวแปรนี้ สามารถอธิบายได้ ดังนี้ (เปรมปรีดี หมูวิเศษ, 2549)

1) ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) คือ ตัวแปรที่มีค่าความแปรปรวนทั้งหมดถูกกำหนดโดยตัวแปรสาเหตุที่อยู่ภายนอกโมเดลที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยจะไม่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรภายนอกหรือไม่อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรภายนอกกับตัวแปรภายนอกอื่น

2) ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) คือ ตัวแปรที่ค่าความแปรปรวนถูกอธิบายได้ด้วยตัวแปรภายนอก หรือตัวแปรภายในที่เกิดขึ้นก่อนตัวแปรนั้น ๆ

นอกจากนี้ในโมเดลลิสเรล (LISREL Model) ยังมีการจัดประเภทของตัวแปรตามความสามารถในการวัดและการสังเกตผลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรสังเกตได้ (Observed or Manifest Variable) และตัวแปรแฝง (Latent or Unobserved Variable) โดยตัวแปรสังเกตได้เป็น

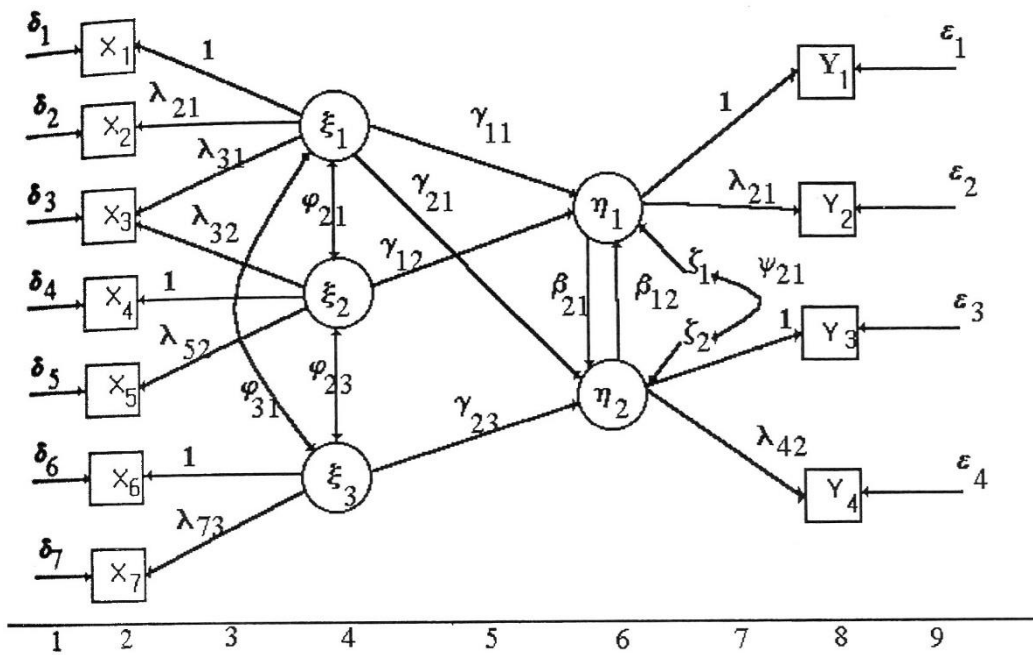
ตัวแปรที่นักวิจัยสังเกตผลหรือวัดผลได้โดยตรง ในโมเดลลิสเรล (LISREL Model) แสดงตัวแปรสังเกตได้ไว้ในรูปสี่เหลี่ยม ส่วนตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่นักวิจัยไม่สามารถสังเกตผลหรือวัดผลได้โดยตรง แต่จะวัดจากตัวแปรสังเกตได้ ในโมเดลลิสเรล (LISREL Model) แสดงตัวแปรแฝงไว้ในรูปวงกลมหรือวงรี

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นการออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามว่า โมเดลเชิงสาเหตุที่ออกแบบไว้สอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้หรือไม่ ถ้าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้หรือไม่ ถ้าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวมมาก็ไม่ได้เป็นการพิสูจน์ทฤษฎี แต่เป็นข้อสนับสนุนการกล่าวยืนยันตามข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า การศึกษานี้มีการออกแบบที่เที่ยงตรง (Validity Designed) และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี (เปรมปรีดี หมูวิเศษ, 2549)

2.10.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรือโมเดลลิสเรล (Linear Causal Relationship Model or LISREL Model)

โมเดลเชิงสาเหตุ (Linear Causal Equation Model) หรือโมเดลลิสเรล (LISREL Model) ที่ประกอบด้วยโมเดลสำคัญ 2 โมเดล คือ โมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยโมเดลการวัดแบ่งออกเป็นโมเดลสำหรับวัดตัวแปรภายนอกโมเดลสำหรับวัดตัวแปรภายใน โมเดลการวัดเป็นทั้งสองเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลนี้มีวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ 2 วิธี คือ การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ (Factor Analysis) และการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) นั้นทำให้ได้ค่าสถิติที่ช่วยให้ทราบค่าพารามิเตอร์ที่แท้จริงและค่าตัวแปรที่วัดได้จะบอกค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดในแต่ละตัวแปร ส่วนโมเดลสมการเชิงโครงสร้างมีวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญคือการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) นอกจากนี้โมเดลลิสเรล (LISREL Model) จะประกอบด้วยโมเดลสำคัญสองประเภท คือ โมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) แล้วในโมเดลการวัดเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ โมเดลการวัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ โมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายนอก และโมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายใน ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างเป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัย และโมเดลสมการโครงสร้างเป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรภายในแฝงซึ่งแสดงถึงการเป็นสาเหตุของกันและกัน ลักษณะของโมเดลพร้อมด้วยสัญลักษณ์ตามแบบของ โจริสค็อก และโซบอร์น (Joreskog & Sorbom, 1989) โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรล (LISREL Model) สามารถเขียนเป็นสมการ ดังภาพที่ 2.3

Measurement Model Structural Equation Model Measurement Model
 $x = (\Lambda_x)(\xi) + \delta$ $\eta = (\beta)(\eta) + (\Gamma)(\xi) + \zeta$ $Y = (\Lambda_y)(\eta) + \varepsilon$
 Exogenous (Independent) Endogenous (Dependent) Variables
 Variables



ภาพที่ 2.3 โมเดลลิสเรล (LISREL Model)
 ที่มา: Byrne (1998) และนางลักษณ์ วิรัชชัย (2542)

□ หมายถึง โมเดลการวัด
 ○ หมายถึง โมเดลสมการโครงสร้าง

- NX = จำนวนตัวแปรภายนอกสังเกตได้
- NY = จำนวนตัวแปรภายในสังเกตได้
- NK = จำนวนตัวแปรภายนอกแฝง
- NE = จำนวนตัวแปรภายในแฝง

เวกเตอร์ของตัวแปรในโมเดลมีสัญลักษณ์อักษรกรีก คำอ่าน และความหมาย ดังนี้

- $x = E_{ks}$ = เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ x ขนาด $(NX \times 1)$
- $y = W_i$ = เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ y ขนาด $(NY \times 1)$
- $\xi = (x_i)_{ksi}$ = เวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายนอก K ขนาด $(NK \times 1)$
- $\eta = eta$ = เวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายใน E ขนาด $(NE \times 1)$

- δ = Delta = แวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน d ในการวัดตัวแปร x
ขนาด (NE \times 1)
- ϵ = Epsilon = แวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน e ในการวัดตัวแปร y
ขนาด (NY \times 1)
- ζ = Zeta = แวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน z ในการวัดตัวแปร E ขนาด (NE \times 1)
เมทริกซ์พารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุหรือสัมประสิทธิ์การถดถอย (Casual Effect or
Regression Coefficients) รวม 4 เมทริกซ์ และเมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน-ความแปรปรวน
ร่วม (Variance-Covariance) รวม 4 เมทริกซ์

สัญลักษณ์ คำอ่านตัวย่อภาษาอังกฤษและความหมาย มีดังนี้
สัญลักษณ์

Λ_x = lambda x = LX = เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X บน K
ขนาด (NX \times NK)

Λ_y = lambda y = LY = เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ Y บน E
ขนาด (NY \times NE)

Γ = Gamma = GA = เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก K ไป E
ขนาด (NE \times NK)

τ = Tau = เมทริกซ์สัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่าง ζ กับ η

β = Beta = BE = เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่าง E
ขนาด (NE \times NE)

Φ = Phi = PH = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง
ตัวแปรแฝงภายนอก K (NE \times NE)

Ψ = Psi = PS = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง
ความคลาดเคลื่อน Z ขนาด (NE \times NE)

θ_ϵ = Thera Epsilon
= TE = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง
ความคลาดเคลื่อน e ขนาด (NY \times NY)

θ_δ = Theta delta
= TD = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง
ความคลาดเคลื่อน d ขนาด (NX \times NX)

โมเดลลิสเรล (LISREL Model) จากภาพประกอบด้วย โมเดลการวัด 3 โมเดล เป็นโมเดล
การวัดตัวแปรภายนอกแฝง 1 โมเดล วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรโมเดลการวัดตัวแปรภายใน
แฝง 2 โมเดล แต่ละโมเดลวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร โมเดลสมการโครงสร้างแสดง
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง 1 ตัวแปรกับตัวแปรภายในแฝง 2 ตัวแปร และโมเดล
สมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในแฝงร่วม 4 ตัวแปร

ตามกระบวนการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงหรือโมเดลลิสเรล (LISREL Model) นั้นต้องสร้างโมเดลที่เป็นโมเดลสมมติฐานก่อนแล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งในการวิเคราะห์จะแตกต่างไปจากสถิติทั่วไปที่การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล (LISREL Model) จะเน้นความสำคัญของแมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ระหว่างตัวแปร การประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลอาศัยหลักการที่ว่าพยายามทำให้ค่าแมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรที่สังเกตได้ ซึ่งคำนวณได้จากโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุดและรายงานดัชนีความสอดคล้องในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL Model) มีข้อตกลงเบื้องต้น 4 ประการ ดังนี้ (Joreskog & Sorborn, 1989)

ประการแรก ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) แบบบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship)

ประการที่สอง ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายใน รวมทั้งความคลาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ และความคลาดเคลื่อนต่าง ๆ ได้แก่ e, d, z, ต้องมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์

ประการที่สาม ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน

ประการสุดท้าย สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (Time Series Data) ที่มีการวัดมากกว่า 2 ครั้ง การวัดค่าตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือมระหว่างการวัด

จากข้อตกลงในโมเดลลิสเรล (LISREL Model) นั้นมีการผ่อนคลายข้อตกลงของการวิเคราะห์การเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าถดถอยและการวิเคราะห์หือทธิพลมากกว่าในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการเปรียบเทียบลักษณะของโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม (Classical Causal Model) และโมเดลลิสเรล ดังตารางที่ 2.11 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ตารางที่ 2.11 การเปรียบเทียบลักษณะของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมและโมเดลลิสเรล

โมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม (Classical Causal Model)	โมเดลลิสเรล (LISREL Model)
1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางเดียว แบบเส้นและแบบบวก	1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางเดียวสองทางแบบเส้น และแบบบวก
2. ความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่	2. ความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
3. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าเท่ากับศูนย์ (เป็นอิสระจากความคลาดเคลื่อนตัวอื่น)	3. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ได้ (ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้)

ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

โมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม (Classical Causal Model)	โมเดลลิสเรล (LISREL Model)
4. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรสังเกตได้มีค่าเท่ากับศูนย์ (ตัวแปรสังเกตและความคลาดเคลื่อนไม่มีความสัมพันธ์กัน)	4. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรสังเกตได้มีค่าเท่ากับศูนย์
5. ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด	5. ตัวแปรทุกตัวในโมเดลมีความคลาดเคลื่อนในการวัดได้
6. ตัวแปรมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น	6. ตัวแปรมีระดับการวัดตั้งแต่ระดับนามบัญญัติขึ้นไป
7. โมเดลมีเฉพาะตัวแปรสังเกตได้	7. โมเดลมีทั้งตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง
8. วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพล	8. วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) พร้อมกัน
9. ต้องแยกคำนวณดัชนีความกลมกลืน	9. คำนวณดัชนีวัดความกลมกลืนในกระบวนการวิเคราะห์
10. ใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์แบบกำลังสองน้อยที่สุด	10. มีวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์หลายแบบรวมทั้งวิธีกำลังสองน้อยที่สุดและวิธีไลค์ลียูคสูงสุด

จากตารางเปรียบเทียบข้างต้น โมเดลลิสเรล (LISREL Model) มีลักษณะเด่นที่ทำให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ 4 ประการ ดังนี้

ประการแรก หลักการในการวิเคราะห์โมเดลเป็นหลักการที่ตรงตามวิธีวิทยาการวิจัย คือนักวิจัยได้มีการสร้างสมมติฐานในการวิจัยในรูปแบบของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรโดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงนำมาวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL Model) โดยการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์กลมกลืนกับโมเดลลิสเรล (LISREL Model) ที่พัฒนาขึ้น

ประการที่สอง ลิสเรล (LISREL) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ทั้งการวิจัยที่เป็นการศึกษาเชิงทดลองและการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะมีความถูกต้องมากกว่าการวิเคราะห์แบบดั้งเดิม เนื่องจากโมเดลมีการรวมตัวแปรแฝงและการรวมข้อตกลงเบื้องต้นหลายประการ ซึ่งทำให้ข้อมูลสอดคล้องกับข้อตกลงทางสถิติได้ดีขึ้น เช่น การที่โมเดลลิสเรล (LISREL Model) ยอมให้ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนในการวัดและความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้ ในขณะที่เป็นการวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์พหุคูณ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมนั้นกำหนดว่าความคลาดเคลื่อนจะต้องมีการแจกแจงแบบปกติสำหรับทุกค่าของชุดตัวแปรอิสระมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ ความแปรปรวนคงที่เป็นอิสระจากความคลาดเคลื่อนอื่น ๆ และเป็นอิสระจากชุดของตัวแปรอิสระและจะต้องไม่มีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นในการวัดค่าของชุดตัวแปรอิสระ

ประการที่สาม เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโมเดลลิสเรล (LISREL Model) นั้นครอบคลุมเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูงเกือบทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมการวิเคราะห์ยืนยันความแปรปรวน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล การวิเคราะห์อทธิพล รวมทั้งการวิเคราะห์โมเดลการวัดแบบต่าง ๆ

ประการที่สี่ การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL Model) สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบทฤษฎีที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาทั้งในด้านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและการตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยสามารถพิจารณาได้จากดัชนีที่โปรแกรมเสนอไว้ในผลการวิเคราะห์ เช่น ไค-สแควร์ ดัชนีความสอดคล้อง (GFI) ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่เหลือ (RMR) ดัชนีเหล่านี้จะบอกว่าโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ถ้าไม่สอดคล้องผู้วิจัยสามารถปรับโมเดลโดยพิจารณาจากดัชนีการปรับโมเดล (MI) และดัชนีการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง

2.10.3 กระบวนการสร้างโมเดล (Model)

ขั้นแรก จะเป็นการสร้างโมเดลที่ได้มาจากการทบทวนเอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อจากนั้นจะเป็นการตรวจสอบโมเดลที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อดูว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลในสภาพการณ์จริงหรือไม่ ในขั้นนี้หากเลือกวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม (LISREL Model) จะมีขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ ขั้นตอนแรก เป็นการกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the Model) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมลิสเรล (LISREL Model) สิ่งที่สำคัญคือ การกำหนดค่าเมทริกซ์ทั้ง 8 เมทริกซ์ให้สอดคล้องกับโมเดลการวิจัยเพื่อความสะดวกในการเขียนคำสั่งให้โปรแกรมลิสเรลประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลลิสเรล (LISREL Model) สามารถกำหนดค่าเมทริกซ์ได้ 3 แบบ (Joreskog & Sorborn, 1989) คือ

- 1) พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameters) เมื่อโมเดลการวิจัยไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร พารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นจะกำหนดให้มีค่าเป็นศูนย์ ใช้สัญลักษณ์ “0”
- 2) พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters) เมื่อโมเดลการวิจัยมีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นเป็นค่าที่ต้องประมาณ แต่นักวิจัยมีเงื่อนไขที่ต้องกำหนดให้พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ เช่น มีค่าเท่ากับหนึ่งหรือมีค่าอื่น ๆ กรณีเช่นนี้จะกำหนดค่าสมาชิกในเมทริกซ์ที่แทนค่าพารามิเตอร์นั้นเป็นพารามิเตอร์บังคับ
- 3) พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameters) เป็นพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าและไม่ได้บังคับให้มีค่าเป็นอย่างไรอย่างหนึ่งใช้สัญลักษณ์ “ * ”

ขั้นตอนที่สอง การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model) ก่อนที่ผู้วิจัยจะประมาณค่าพารามิเตอร์จะต้องระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของพารามิเตอร์ก่อน เนื่องจากการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวและประมาณค่าพารามิเตอร์มีความเกี่ยวข้องและการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวจะทำให้ผู้วิจัยทราบล่วงหน้าว่า โมเดลนั้นสามารถจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้หรือไม่ โดยไม่ต้องวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL Model) ซึ่งใช้เวลา

ในการวิเคราะห์มากกว่าโปรแกรมทั่วไป เงื่อนไขในการกำหนดความเป็นไปได้ค่าเดียวที่ต้องพิจารณามี 3 ประเภท (Bollen, 1989) คือ

1) เงื่อนไขจำเป็น (Necessary Condition) โมเดลจะเป็นโมเดลระบุได้พอดีต้องมีเงื่อนไขจะเป็น คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง เงื่อนไขนี้เรียกว่า กฎที่ (T-Rule) ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จาก $t < (1/2)(NL)(NL+1)$ เมื่อ NL เป็นจำนวนตัวแปรสังเกตได้ เมื่อตรวจสอบได้ว่า t มีค่าน้อยกว่าจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมสามารถที่จะบอกได้ว่าโมเดลมีโอกาสที่จะระบุได้พอดี แต่ยังไม่สมบูรณ์ได้ ต้องมีการตรวจสอบเงื่อนไขพอเพียงต่อไป

2) เงื่อนไขพอเพียง (Sufficient Condition) เงื่อนไขพอเพียงสำหรับการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลมีหลายกฎ (Bollen, 1989) เช่น กฎแรก เป็นกฎสำหรับโมเดลลิสเรล (LISREL Model) ที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดเงื่อนไขพอเพียง ได้แก่ กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule) กล่าวว่า เมทริกซ์ BE ต้องเป็นเมทริกซ์ได้แนวทแยง และเมทริกซ์ PS ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยงกฎที่สอง เป็นกฎสำหรับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงเส้นยืนยันเงื่อนไขพอเพียง ได้แก่ กฎสามตัวบ่งชี้ (Three-Indicator Rule) กล่าวว่า สมาชิกในเมทริกซ์ LX จะต้องมีค่าไม่เท่ากับศูนย์อย่างน้อยหนึ่งตัวในแต่ละแถว ในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 3 ตัว และเมทริกซ์ TD ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง และกฎที่สาม เป็นกฎสำหรับโมเดลลิสเรล (LISREL Model) ที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด กล่าวคือ เอาตัวแปรเฉพาะตัวภายในมารวมเป็นชุดเดียวกันเสมือนหนึ่งว่าเป็นตัวแปรสังเกตได้แล้วตรวจสอบด้วยกฎความสัมพันธ์ทางเดียว

3) เงื่อนไขจำเป็นและพอเพียง (Necessary and Sufficient Condition) เป็นเงื่อนไขที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบกับเงื่อนไขสองประเภทแรก ซึ่งโมเดลจะเป็นโมเดลระบุได้พอดีก็ต่อเมื่อสามารถแสดงได้โดยการแก้สมการโครงสร้างว่าพารามิเตอร์แต่ละค่าจะได้รับการแก้สมการที่เกี่ยวข้องกับความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของประชากร

ขั้นตอนที่สาม การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (Parameter Estimation from Model) จุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ การหาค่าพารามิเตอร์ที่จะทำให้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง (S) และเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ถูกสร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จากโมเดลสมมติฐาน (Σ หรือ Sigma) มีค่าใกล้เคียงมากที่สุด ถ้าหากเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันแสดงว่าโมเดลที่เป็นสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการกำหนดเงื่อนไขให้เมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันใช้วิธีการสร้างฟังก์ชันความกลมกลืน (Fit or Fitting Function) รูปแบบของฟังก์ชันทุกฟังก์ชันที่สร้างขึ้นต้องมีคุณสมบัติรวม 4 ประการ คือ 1) ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นสเกลาร์หรือเป็นตัวเลขจำนวน 2) ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับศูนย์ 3) ฟังก์ชันความกลมกลืน มีค่าเท่ากับศูนย์เมื่อเมทริกซ์ S และ Sigma (Σ) มีค่าเท่ากันเท่านั้น และ 4) ฟังก์ชันความกลมกลืนเป็นฟังก์ชันต่อเนื่อง (Continuous Function) วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการประมาณค่าที่ใช้กลมกลืนมี 5 แบบ คือ

1) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Un weighted Least Squares = ULS) การประมาณค่าด้วยวิธีนี้จะต้องมีความคงเส้นคงวาและเหมาะสมกับข้อมูลที่มีลักษณะการแจกแจงแตกต่างกันไปจากการแจกแจงแบบพหุนาม แต่ไม่มีประสิทธิภาพและไม่เป็นอิสระจากมาตรวัด

2) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generalized Least Squares = GLS) การประมาณค่าด้วยวิธีนี้มีความคงเส้นคงวามีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด กรณีที่ข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงที่ว่าด้วยการแจกแจงแบบพหุนามจะทำให้การประมาณค่าพารามิเตอร์ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กค่าประมาณพารามิเตอร์ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กค่าประมาณพารามิเตอร์ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จะมีความลำเอียงเข้าหาศูนย์

3) วิธีโลคัลลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood = ML) การประมาณค่าด้วยวิธีนี้เป็นวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL Model) ที่แพร่หลายมากที่สุด เป็นวิธีประมาณค่าที่มีความคงเส้นคงวามีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด

4) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Square: WLS) การประมาณค่าโดยวิธีนี้มีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรวัด แต่ถ้าเมทริกซ์มีขนาดใหญ่จะทำให้การประมาณค่าต้องใช้เวลาคำนวณในคอมพิวเตอร์มาก นอกจากนี้ยังไม่เหมาะกับเมทริกซ์ที่มีการตัดข้อมูลสูญหายแบบตัดเฉพาะคู่ที่ขาด

5) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Square: DWLS) เป็นวิธีที่พยายามลดเวลาใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณเฉพาะเมทริกซ์ในแนวทแยงผลที่ได้ทำให้การประมาณค่าพารามิเตอร์ไม่มีประสิทธิภาพ แต่ยังคงมีความคงเส้นคงวาและไม่เป็นอิสระจากมาตรวัด

การประมาณค่าพารามิเตอร์ในแต่ละวิธีข้างต้นขึ้นอยู่กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า และความถูกต้องของค่าตั้งต้นเท่านั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพราะในการประมาณค่าใช้ข้อมูลจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมหรือเมทริกซ์สหสัมพันธ์ และในฟังก์ชันความกลมกลืนทุกฟังก์ชันไม่มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างมาเกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่สี่ การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the Model) ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดลที่เป็นสมมติฐานการวิจัยหรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลหรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลค่าสถิติที่ช่วยในการตรวจสอบความตรงของโมเดลมี 5 วิธี (Joreskog & Sorbom, 1989) คือ

1) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ ซึ่งถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมาก แสดงว่าโมเดลการวิจัยใกล้เคียงไม่เป็นบวกแน่นอน (Non-positive Definite) และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

2) สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) ค่าสถิติเหล่านี้จะต้องมีค่าสูงไม่เกินหนึ่งและค่าที่สูงแสดงว่าโมเดลมีความตรง

3) ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ค่าสถิติกลุ่มนี้ จะใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล ค่าสถิติในกลุ่มนี้มี 4 ประเภท คือ ประเภทแรก ค่าสถิติไคสแควร์ เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเท่ากับศูนย์ ค่าสถิติไคสแควร์ ถ้ามีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าโมเดลลิสเรล (LISREL Model) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่ง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เสนอว่า โมเดลลิสเรล (LISREL Model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติไค-สแควร์ ควรมีค่าเท่ากับองศาอิสระประเภทที่สอง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ค่าดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดล กับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ค่าดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของตัวอย่าง ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประเภทที่สาม ดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นการนำค่าดัชนี GFI มาปรับค่าโดยคำนึงถึงขนาดขององศาความเป็นอิสระ จำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ได้ค่า AGFI ซึ่งค่า AGFI นี้มีคุณสมบัติเหมือน GFI และประเภทสุดท้าย ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ค่า RMR ยังมีค่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่า โมเดลมีค่ากลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residual) ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลลิสเรล (LISREL Model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์จะดูจากแมทริกซ์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความกลมกลืน (Fitted Residuals Matrix) ถ้าค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่เกิน 2.00 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังดูได้จากกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนกับควอนไทล์ปกติ ถ้าเส้นกราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ดัชนีดัดแปรโมเดล (Model Modification Indices) เป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัว หากปรับให้พารามิเตอร์นั้นเป็นอิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดจะทำให้ค่าไคสแควร์มีค่าลดลง

ขั้นตอนที่ห้า การปรับโมเดล (Model Adjustment) ในกรณีที่ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลพบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะต้องทำการปรับโมเดลอาศัยดัชนีดัดแปลงโมเดล เป็นแนวทางในการปรับโมเดลจนกว่าจะได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนสุดท้าย การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ผู้วิจัยต้องทำหลังจากที่ได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เรียบร้อยแล้ว

2.10.4 การวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้หลายตัวแปรหลักในการวัดจะต้องสร้างองค์ประกอบจากหลายตัวแปร โดยจะรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน แต่ละองค์ประกอบ คือ ตัวแปรคุณลักษณะแฝง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

โดยทั่วไป โมเดลการวัดเป็นการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบ ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือในการวัดองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแปรแฝง นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรว่ามีโครงสร้างตามนิยามเชิงทฤษฎีหรือไม่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงอย่างไร

การตรวจสอบความสอดคล้องของโปรแกรมลิสเรล 8.80 (LISREL Program 8.80)

ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีโลคัลลีฮูดสูงสุด (Maximum Like Likelihood: ML)

มีดังนี้

1) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlation of Estimates) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL Program) จะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ค่าประมาณที่ได้มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดเล็กสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าไม่สูง แสดงว่าเป็นโมเดลที่ดีพอ

2) สหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlation and Coefficients of Determination) เป็นค่าสัมสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวและรวมทุกตัวรวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของโครงสร้างด้วย ควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 1.00 และค่าที่สูง แสดงว่า โมเดลมีความตรง

3) ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Measures) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล ค่าสถิติในกลุ่มนี้ (สุชาติ กรเพชรปानी, 2546) มี 6 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistics) ค่าสถิติไคสแควร์เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistics) มีค่าต่ำมากยิ่งมีค่าไคสแควร์มากเท่าไร หรือค่าไคสแควร์กับจำนวนองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) มีมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(3) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (DF) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(4) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(5) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual = Standardized RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดลมีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(6) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error Approximation: RMSEA) ค่าของ RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) ในการตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสเรล (LISREL Model) ใช้การวิเคราะห์เศษเหลือควบคู่กันไปกับดัชนีตัวอื่น ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคลาดเคลื่อนมีหลายแบบโดยแต่ละแบบใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

(1) แมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเทียบความสอดคล้อง (Fitted Residuals Matrix) หมายถึง แมทริกซ์ที่เป็นผลต่างของแมทริกซ์ S และ Sigma หรือ Σ ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่มีค่าต่ำกว่า 2.00 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(2) คิวพล็อต (Q-Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Normal Quantiles) เส้นกราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมซึ่งเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.10.5 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเทคนิค Factor Analysis

เทคนิค Factor Analysis นั้นเป็นเทคนิคที่ต้องการกลุ่มตัวอย่างใหญ่ ทั้งวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ (เช่น Maximum Likelihood) และการทดสอบความเหมาะสมของโมเดลกับข้อมูล (เช่น ไคสแควร์) จะอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้นที่ต้องมีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ และขนาดแค่ไหนถึงถือว่าใหญ่

โดยทั่วไปแล้วขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีอย่างน้อย 200 ซึ่งถือว่าเป็นขนาดที่น้อยที่สุด แต่ Chou (1987) ได้ขอเสนอแนะขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดเป็นอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ถูกระบุค่าเป็นอัตราส่วนระหว่าง 5: 10 ถึง 10: 1

วิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าของตัวแปร หรือตัวแทนประชากร 20 ต่อ 1 ตัวแปร (Schumacker & Lomax, 2004)

2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

2.11.1 งานวิจัยในประเทศ

นฤมล ศรีบุญเรือง (2556) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีด้วยกัน 2 คุณลักษณะหลัก คือ คุณลักษณะด้านบุคคล มีคุณลักษณะย่อยคือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านความสามารถในการสื่อสาร และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีคุณลักษณะย่อย คือ 1) ด้านผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ศิริพร ทองธรรมจินดา (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารกับมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าพฤติกรรมการบริหารในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมด้านการจูงใจกับมาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรมีความสัมพันธ์สูงที่สุด

นริศนันท์ เดชสุระ (2552) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนสาธิตปฐมวัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนสาธิตปฐมวัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมการศึกษาปฐมวัย 2) ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารจัดการ 3) ด้านการพัฒนาครูปฐมวัยมืออาชีพ 4) ผู้บริหารมืออาชีพ 5) ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน 6) ด้านการเป็นหน่วยร่วมผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 7) ด้านการวิจัยการศึกษาปฐมวัย 8) ด้านการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และ 9) ด้านการบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยท้องถิ่น

วิภา ศุภจารีรักษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวชีวิตคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นธรรมมาธิปไตย 2) ส่งเสริมวัฒนธรรมชุมชน 3) มีความสามารถในการบริหาร 4) มีค่านิยมในวิชาชีพ 5) มีศาสตร์และศิลป์ และ 6) มีบุคลิกภาพดี

อภิวัฒน์ ภูไชยแสง (2542) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตาม ทัศนคติของครูผู้สอนในโรงเรียนประถม ศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับพึงประสงค์มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลดต่ำ คือ คุณลักษณะด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับทัศนคติของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์โดยรวม ขนาดใหญ่และขนาดกลางมีทัศนคติไม่แตกต่างกันและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และขนาดกลางมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีแตกต่างกัน

ศราวุฒิ สิทธิราช (2553) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาตามที่คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา อำเภอน้ำอูน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า กรรมการสถานศึกษาโดยส่วนรวม และจำแนก สถานภาพกรรมการสถานศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนและ ตัวแทนชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ในการบริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรมตามลำดับ รวมทั้งครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านเหมาะสมมากกว่าตัวแทนชุมชน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กาญจนา ชนะโรค (2545) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน โดยรวมด้าน ความпенผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความสามารถในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก 2) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ระวัง ความคิดเห็นของครูชายและครูหญิง ไม่แตกต่างกันด้านวิชาการ ซึ่งครูชายมีความคิดเห็นสูงกว่าครูหญิง 3) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว ระวัง ความคิดเห็นของครูซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

ธวัชชัย ปุณทริกกุล (2545) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล นครราชสีมา ตามที่คณะของครู ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ตามที่คณะของครูเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และ เมื่อเฉลี่ยรวมทุกด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปกครอง ด้านการเป็นผู้นำ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริการสังคม และด้านคุณธรรม

ไพโรจน์ สิงห์คำ (2542) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอยะลา เชียงคาน จังหวัดเลย พบว่า คุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอยะลา เชียงคาน จังหวัดเลย ตามความคิดของครูอาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะและความรู้ความสามารถในการบริหารและด้าน มนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีลักษณะที่พึงประสงค์มาก ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ เป็นแบบอย่างที่ดี ในการครองงาน ด้านภาวะผู้นำ คือ รักเกียรติ รักศักดิ์ศรี ศรีทธาในวิชาชีพด้าน ความรู้ ความสามารถในการบริหาร คือ ทักษะการบริหารในการครองตน ครองคน ครองงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ มีสัจจะ พูดจริงทำจริง

สมยศ นาวิการ (2545) ได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำและจำแนกคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ออก 6 ประเภทคือ 1) คุณลักษณะทางร่างกาย เช่น อายุ สวมสูง รูปร่าง และน้ำหนักเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2) ภูมิหลังทางสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ ความคล่องตัว 3) สติปัญญา การศึกษาหลายอย่างที่ตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญาและสถานภาพของความเป็นผู้นำ ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำจะมีคุณลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ มีดุลยพินิจ มีความเด็ดขาดมีความรู้ที่เหนือกว่า และคำพูดที่คล่องแคล่ว 4) บุคลิกภาพผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความตื่นตัว ความกระตือรือร้น ความเอาใจจริงเอาใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 5) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานผู้นำจะต้องมีความต้องการความสำเร็จและความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มและการมุ่งงานสูง 6) คุณลักษณะทางสังคม ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมที่กระตือรือร้นภายใต้กิจกรรมที่หลากหลาย มีการเกี่ยวพันระหว่างกันกับบุคคลจำนวนมากและมีการร่วมมือกับบุคคลอื่น ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเหล่านี้จะถูกให้คุณค่าโดยกลุ่มที่มีส่วนช่วยต่อการสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจและความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม

ชัยนาท พรหมมาลุน (2542) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี ที่ครูผู้สอนและลูกจ้างประจำต้องการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและ ด้านวิชาการ ตามลำดับ 2) ครูผู้สอนมีความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา โดยรวมเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านวิชาการ และเป็นรายข้อทุกข้อมากกว่าลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิสุทธิ แก่งคำ (2541) ได้ศึกษาลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดเลย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านลักษณะนิสัย พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ โดยรวมและรายข้อ คือ ด้านลักษณะนิสัย ด้านการเป็นผู้นำและด้านความรู้ทางวิชาการ ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบครู-อาจารย์ชายและหญิง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านลักษณะนิสัยตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ชายและหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครู-อาจารย์หญิง มีความคิดเห็นต่อลักษณะที่พึงประสงค์สูงกว่าครู-อาจารย์ชาย 3) ครู-อาจารย์อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

โกศล ศรีทอง (2543) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับ คุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยคุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเรียงรายด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้าน วิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ และด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียนและงานทะเบียนนักเรียนอยู่ในระดับดี 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารด้านการได้ รับ การศึกษา อบรมหลักสูตรหลักสูตรทางการบริหาร และคุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหารใน ภาพรวมรวมกัน ทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

กมลรัตน์ จรุงชัย (2548) ได้ศึกษาการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในที่ศนะของครูผู้สอน ช่วงชั้นที่ 3 ถึง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในที่ศนะของครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 3 ถึง 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) ในที่ศนะของครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 3 ถึง 4 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งมั่น อุทิศตนในการทำงานและเป็น แบบอย่างที่ดี ไม่แตกต่างกัน สนวนอีก 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ อีก 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในที่ศนะของครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 3 ถึง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในที่ศนะของครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 3 ถึง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานรวมกับผู้บริหารคนปัจจุบัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน 5) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในที่ศนะของครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 3 ถึง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ

ด้านความมุ่งมั่นอุทิศตนในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีและด้านการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพอใจในการบริหาร ส่วนอีก 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร และด้านความเป็นประชาธิปไตย

จันทราณี สงวนนาม (2545) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ดังนี้ เป็นผู้มีความบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีในการบริหารและการจัดการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) เป็นผู้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ ไตแก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีภาวะผู้นำผู้ตามที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความคิดเป็นประชาธิปไตยและมีการทำงานเป็นทีม 3) เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร การศึกษา ไตแก ความรู้ทั่วไปในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และความรู้เฉพาะตำแหน่งตามภารกิจของสถานศึกษา 4) เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการศึกษา ไตแก การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสร้าง ความหวังในอนาคต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแนวทางพัฒนาการศึกษา

คำรณ กระแส (2542) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บังคับบัญชา ศึกษานิเทศก์และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บังคับบัญชา ศึกษานิเทศก์และข้าราชการครู สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านนิสัยหรือ คุณธรรม ด้านบุคลิกภาพและด้านการบริหาร และคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชา ศึกษานิเทศก์และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน

สุรินทร์ จารยอุปการะ (2543) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลที่ผู้บริหารและครูพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร มีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของผู้ช่วย ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลิกภาพ คุณธรรม ความเป็นผู้นำ จริยธรรมเจตคติ มนุษยสัมพันธ์ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้บริหารเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความเป็นผู้นำ คุณธรรม บุคลิกภาพ จริยธรรมเจตคติ มนุษยสัมพันธ์ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารและครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้ช่วย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไตแก ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม และด้านจริยธรรม

ทนต์ศิลป์ พิณจมนตรี (2546) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นข้าราชการครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารมีความสำคัญมากกว่าภาวะผู้นำ คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่ปรารถนา คือ ความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ มีมิตรภาพและความจริงใจ มีความอดุสาหะ กำหนดทิศทางการงานได้ และมองโลกในแง่ดี อย่างไรก็ตามจากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารระดับประถมศึกษา ควรปรับปรุงตนเองให้มีทัศนะความเป็นผู้นำและการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

ประสงค ศรีบุญพิมพ์สวย (2541) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้บริหาร ฝ่ายกิจการนักเรียนที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละด้านสูงสุด ได้แก่ 1) มีความประพฤติดี 2) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) มีความรู้ความสามารถในงานวิชาการ 4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 5) มีบุคลิกที่น่าเลื่อมใส และมีลักษณะเด่นที่พึงประสงค์ ได้แก่ (1) มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (2) มีความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม (3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน (4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

เทียน ทองแก้ว (2550) กล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของนักบริหารในการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า คุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารในการปฏิรูปการศึกษาในการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นที่ศรัทธาของเพื่อนร่วมงาน 2) สามารถทำงานเป็นทีม 3) มีภาวะผู้นำทางสติปัญญา 4) มีวิสัยทัศน์ 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7) มีความรู้ความสามารถในการจัดการ 8) มีการตัดสินใจดีและมีความรับผิดชอบ 9) มีความซื่อสัตย์และโปร่งใส 10) เป็นผู้ประสานงานที่ดี 11) มีความเป็น นักประชาธิปไตย 12) มีเจตคติที่ดีในการให้การสนับสนุน 13) มีน้ำใจในการช่วยเหลือ

จิราภรณ์ วุฒิกักดี (2542) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารมีอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์ ขาวสาร เทคโนโลยี 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เฉลิม รัชชนะกุล ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของครูอาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 11 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 10 ประการ ได้แก่ 1) ต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์เข้ากับชุมชนได้ 2) มีความยุติธรรมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 3) มีคุณธรรมประจำใจ 4) เป็นผู้ที่ตัดสินใจได้รวดเร็วถูกต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี 5) มีไหวพริบ มีความรู้ดี 6) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 7) เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต 8) เป็นผู้ที่มีความเสียสละและไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว 9) เป็นผู้ที่มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ 10) เป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

สุนันท์ แก้วประไพ (2544) ได้ศึกษาบทบาทในการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนสนใจเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีบทบาทในการบริหารงานวิชาการไม่ต่างกัน ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2553) ศึกษาการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการประเมินในฐานะโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2551 ประกอบด้วย 62 คุณลักษณะ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านเทคโนโลยี (2) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ส่วนสำคัญคือ (1) แนวคิด หลักการกำกับรูปแบบ (2) วัตถุประสงค์ทั่วไป (3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ (3.1) ขั้นเตรียมการ (3.2) ขั้นประเมินก่อนการพัฒนา (3.3) ขั้นดำเนินการพัฒนา (3.4) ขั้นประเมินหลังการพัฒนา (3.5) ขั้นพัฒนาซ้ำ (4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

สุรัชณี เคนสุโพธิ์ (2554) ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักบริหารงานเทศบาล พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาสำหรับนักบริหารงานเทศบาลมี 72 คุณลักษณะ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ (1) คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการมี 18 คุณลักษณะ เรียงลำดับความสำคัญ 3 อันดับ คือ มีทักษะการตัดสินใจและการใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบครอบ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่สูง และยอมรับการกระทำของตนเอง มีทักษะการวางแผนจัดระบบงานจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่า (2) คุณลักษณะผู้นำด้านวิชาการ มี 10 คุณลักษณะ เรียงลำดับความสำคัญ 3 อันดับ คือ มีทักษะการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ในการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล มีปฏิภาณไหวพริบดี เฉลียวฉลาด รอบรู้ในการแก้ไขปัญหา เคารพและยอมรับในความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพและความคิดเห็นของผู้อื่น (3) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ มี 17 คุณลักษณะ เรียงลำดับความสำคัญ 3 อันดับ คือ รู้จักตนเองและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และการกระทำของตนเองสูงและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้บุคลากรในองค์กรไว้วางใจเกิดความศรัทธาในความเป็นผู้นำ และ (4) คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม มี 27 คุณลักษณะ เรียงลำดับความสำคัญ 3 อันดับ คือ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดึงงามในแง่ศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมให้เป็นแบบอย่างต่อสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจต่อการปฏิบัติงาน และมีศีลธรรมประพฤติตนเหมาะสมในวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรไว้วางใจและเชื่อมั่นในการทำงาน

ปราโมทย์ ภูมิจันทร์ (2554) ได้ศึกษาถึงการพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพเพื่อหารูปแบบ และเพื่อการตรวจสอบรูปแบบการบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

1) สภาพการบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบริหารจัดการเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการจัดการสถานศึกษา มีการแบ่งสายงานที่ชัดเจน การวางแผนมีทั้งระยะยาว ระยะกลางและระยะสั้น รวมถึงมีการควบคุมเรื่องต่าง ๆ ในสถานศึกษาด้านภารกิจในสถานศึกษามีการเน้นงานวิชาการ รองลงมาคือ งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในงานบริหารทั่วไป ส่วนงานงบประมาณและงานบุคคลก็สนับสนุนงานอื่น ๆ ให้สามารถบริหารจัดการไปได้ด้วยดี นอกจากนี้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ยังมีบทบาทหน้าที่ในส่วนให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงตัดสินใจในบางเรื่องร่วมกับคณะกรรมการบริหารของโรงเรียน

ในด้านการกระจายอำนาจจากการสัมภาษณ์โรงเรียนต้นแบบ 4 แห่ง พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีการกระจายอำนาจ 2 แบบ คือ แบบแบ่งอำนาจ กับแบบมอบอำนาจ ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ มีการกระจายอำนาจทั้ง 3 แบบ คือ แบบแบ่งอำนาจ แบบมอบอำนาจ และแบบเบ็ดเสร็จ

2) รูปแบบการบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การจัดการในสถานศึกษา ซึ่งมีการจัดการ 5 งาน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวกและการควบคุม ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการบริหารการศึกษา แบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจ ทั้งนี้รูปแบบการบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังประกอบด้วย ภารกิจในสถานศึกษา ซึ่งมีการกิจ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งมีความสัมพันธ์น้อยมากกับการบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการจัดการในสถานศึกษา

3) การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

(1) รูปแบบความสัมพันธ์การบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบมีค่าทางสถิติต่อไปนี้ $\chi^2 = 79.45$, $p = 0.06$, $df = 37$, $GFI = 0.96$, $AGFI = 0.92$, $CN = 259.66$, $RMR = 0.0095$, $RMSEA = 0.058$

(2) ตัวแปรสังเกตที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย 1) การจัดองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.45 2) งานอำนวยความสะดวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.43 3) การจัดบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.41 4) งานการวางแผน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.37 และ 5) งานการควบคุม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.31

แม็คอีแวน (McElivain, 2001) ได้ศึกษาการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากายใต้การฝึกอบรมประจำการเพื่อการเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารสามารถนิเทศงานวิชาการได้ และทำให้เป็นผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทางที่ดีขึ้น

สมิท (Smith, 1989) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับระบบการจัดองค์กรของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีส่วนสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการจัดระบบองค์กรของโรงเรียน

ลิว (Liu, 1985) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดโรงเรียน จำนวนปีของการดำรงตำแหน่งผู้บริหารและจำนวนผู้ช่วยผู้บริหาร และได้เสนอแนะว่าในอนาคตควรมีการวิจัยถึงบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนด้วย

ฮาร์ชาร์ (Harchar, 1993) ได้ศึกษาพลังความร่วมมือซึ่งเป็นทฤษฎีพื้นฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า กุญแจสำคัญของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) การนิเทศและประเมินผล (Supervising and Evaluating) รูปแบบความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างใกล้ชิด (Forming Close Personal Relationship) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) การประชุมพบปะ (Conducting Meetings) การริเริ่มโปรแกรมใหม่ ๆ ทางการสอน และการจูงใจผู้ปกครอง (Soliciting Parent) ส่วนกลยุทธ์ของผู้บริหารที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานภาวะผู้นำทางวิชาการอันเป็นพื้นฐานของพลังความร่วมมือ คือ ความไว้วางใจ (Trust) การเป็นสมาชิกในสมาคม (Collegiality) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ศิลปะทางการทูต (Diplomacy) การกระจายอำนาจ (Empowerment) นอกจากนี้ ผู้ปกครองที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อคุณภาพไม่แตกต่างกัน

คิไจ (Kijai, 1987) ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ

แมคอีแวน (McEwan, 2001) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีผลต่อคะแนนการอ่านและคะแนนคณิตศาสตร์ คือ คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนที่นำโดยผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีคะแนนที่ได้เปรียบกว่าโรงเรียนที่มีผู้นำทางวิชาการที่อ่อนแอ

เวียบ (Wiebe, 1992) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน โดยกำหนดปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ 7 ประการ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษามากที่สุด คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ รองลงมาในอันดับต่อ ๆ ไป ได้แก่ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นไปได้อย่างดี การจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและปลอดภัย การตั้งความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง การกระตุ้นให้นักเรียนเอาใจใส่ต่อการเรียน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และการกำกับติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

เซลิม (Selim, 2001) ได้ศึกษาการประเมินรูปแบบของแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยศึกษาในขอบเขตของภาวะผู้นำทางวิชาการและโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย แต่ก็สามารถที่จะรับรู้ได้ในระดับบุคคล ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้แนะนำว่า โรงเรียนควรมีทีมผู้นำทางวิชาการที่มีเอกลักษณ์และมีระบบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถจำแนกได้โดยการอธิบายความสัมพันธ์ภายในระหว่างบทบาทและการปฏิบัติมากกว่าการเน้นภาวะผู้นำทางวิชาการของแต่ละบุคคล

เบิร์ด (Bird, 1940) ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำและผู้ตาม จากผลการศึกษาโครงการวิจัย 20 เรื่อง สามารถรวบรวมสรุปคุณลักษณะผู้นำทั้งหมดได้ 79 ลักษณะ ซึ่งส่วนใหญ่ไม่คงที่ คือ จาก 79 ลักษณะ มี 51 ลักษณะ ที่แตกต่างกันเพียง 1 เท่านั้น และมี 4 ลักษณะร่วม ได้แก่ ความฉลาด (Intelligence) ความคิดสร้างสรรค์ (Initiative) ความร่าเริง (Sense of Humor) ชอบแสดงออก (Extroversion) ซึ่งเบิร์ด เรียกว่า เป็นคุณลักษณะทั่วไปของภาวะผู้นำ ต่อมาในปี ค.ศ. 1959 อาร์ มานน์ (R. Man) ได้ทบทวนผลงานวิจัย 125 เรื่องเกี่ยวกับผู้นำ และได้ข้อสรุปว่า ความฉลาดและการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ ผลงานของเบิร์ดนี้ ถือเป็นผลงานต้นแบบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (ทองหล่อ เดชไทย, 2544)

เฟรดริก อาดัม วูดส์ (Frederick Adam Woods, 1931) ในปี 1931 ได้ทำการศึกษาผู้ปกครองประเทศ จำนวน 386 คน ใน 14 ประเทศซึ่งทั้งหมดมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการปกครองประเทศ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ เข้มแข็ง ธรรมดาสามัญและอ่อนแอ สัมพันธ์กับสถานภาพทางเศรษฐกิจและการเมือง ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ผู้นำประเทศที่เข้มแข็งสามารถบริหารประเทศให้ประเทศชาติรุ่งเรือง ผู้นำธรรมดาสามัญก็นำประเทศไปได้กลาง ๆ ส่วนผู้นำที่อ่อนแอก็จะทำให้ประเทศไม่เจริญรุ่งเรือง (ทองหล่อ เดชไทย, 2544)

ไมเนอร์ (Miner, 1965) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจด้านบทบาทการบริหาร ซึ่งอธิบายถึงประเภทของคุณลักษณะด้านการจูงใจที่จำเป็นต่อความสำเร็จ ในตำแหน่งบริหารสำคัญขององค์กรที่มีสายงานบังคับบัญชาแบบราชการขนาดใหญ่ โดยทำการวัดแรงจูงใจในการบริหาร ผลปรากฏว่า ในองค์กรขนาดใหญ่ จะมีแรงจูงใจในการบริหาร มีผลเชิงบวกต่อการคาดหมายความเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งบริหาร แต่ในองค์กรขนาดเล็กพบว่า แรงจูงใจไม่เป็นประโยชน์ต่อความคาดหมายด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2548)

แมคเคลลีแลนด์ และคนอื่น ๆ (McClland, et al., 1961) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านบริหาร ผลการวิจัย พบว่า องค์กรประกอบที่เหมาะสมขององค์กรขนาดใหญ่จะประกอบด้วยลักษณะที่มุ่งความต้องการ ความต้องการด้านอำนาจสูงมีความต้องการมุ่งความสำเร็จในระดับปานกลาง และมีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันในระดับต่ำ อย่างไรก็ตามผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการที่ แมคเคลลีแลนด์ ระบุกับความเจริญก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของผู้นำนั้นปรากฏว่าได้ผลออกมาไม่ชัดเจนนัก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทขององค์กรและตำแหน่งบริหาร (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2548)

กิเซลลิ (Ghiselli, 1971) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะบุคลิกภาพและการจูงใจที่มีประสิทธิผล โดยพัฒนาเครื่องมืออย่างหนึ่งขึ้นมา เพื่อวัดคุณลักษณะของผู้นำ 13 ด้าน พบว่าคุณลักษณะ 6 ด้าน ต่อไปนี้มีนัยสำคัญสูงสุด (สมยศ นาวิการ, 2545)

- 1) ความสามารถในการบังคับบัญชา
- 2) ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ
- 3) สติปัญญา
- 4) ความเด็ดขาด
- 5) ความมั่นใจในตนเอง
- 6) ความริเริ่ม

คอตเตอร์ (Kotter, 1997) ได้ทำการวิจัยในทางลึก ด้านคุณลักษณะเด่นของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้คือ

- 1) ลักษณะด้านแรงจูงใจ
 - (1) ชอบอำนาจ
 - (2) ชอบความสำเร็จ
 - (3) มีความทะเยอทะยาน
- 2) ลักษณะทางด้านอารมณ์
 - (1) มีความมั่นคงทางอารมณ์
 - (2) มองโลกในแง่ดี
- 3) ลักษณะด้านความคิด
 - (1) ฉลาดกว่าบุคคลทั่วไป
 - (2) มีความสามารถในการวิเคราะห์
 - (3) มีความสามารถในการหยั่งรู้
- 4) ลักษณะด้านปฏิสัมพันธ์
 - (1) มีรูปลักษณ์ดี และดึงดูดใจผู้พบเห็น
 - (2) มองผลประโยชน์ขององค์กรในมุมกว้าง
- 5) ลักษณะด้านความรู้
 - (1) มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ตนปฏิบัติ
 - (2) มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรของตน
- 6) ลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์
 - (1) สามารถร่วมมือกับบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร
 - (2) สามารถร่วมมือกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรประเภทเดียวกัน

ยุกส์ (Yukl, 1988) ได้สังเคราะห์ผลงานของนักวิจัยหลายคน เพื่อหาผู้จัดการและผู้บริหารของบริษัทใหญ่ ๆ ที่ประสบความสำเร็จสูง มีพื้นฐานของบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความมีประสิทธิผล พบว่า มีคุณลักษณะด้านการบริหาร 8 ประการดังนี้ (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2548)

- 1) เป็นผู้มีพลังสูงและทนต่อความเครียดได้ดี
- 2) มีความมั่นใจในตนเอง
- 3) มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถของตนเอง
- 4) มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์
- 5) เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ยึดถือคุณธรรม
- 6) มีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม
- 7) ต้องการประสบความสำเร็จในระดับสูงปานกลาง
- 8) ต้องการได้รับความรัก ความผูกพันจากผู้อื่นในระดับต่ำ

ดอลล์ (Dall, 1996) ได้สรุปการวิเคราะห์งานวิจัยมากกว่า 100 เรื่อง ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะเด่นของผู้นำทางการศึกษาควรมีลักษณะ ดังนี้

1) ผู้นำทางการศึกษาควรเป็นคนที่เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความรู้สึกไวต่อความต้องการหรืออารมณ์ต่อสมาชิกกลุ่ม ผู้นำควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนที่ใช้ชีวิตจิตใจ มีความคิด มีความต้องการส่วนตนด้วย

2) ผู้นำทางการศึกษา ควรเป็นคนที่มีความกระฉับกระเฉง กระทำตนให้สมาชิกเห็นว่าเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัวแจ่มใสร่าเริง

3) ผู้นำทางการศึกษาควรได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่า เป็นสมาชิกกลุ่มซึ่งรวมถึงพฤติกรรมของผู้นำจะต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉลี่ยของกลุ่ม มีความคิดไม่ต่างหรือห่างจากกลุ่มมากนัก

4) ผู้นำทางการศึกษาควรจะเป็นที่พึ่งของสมาชิกครู นักเรียน คนงาน ภารโรง ต่างต้องการความช่วยเหลือเมื่อเผชิญกับปัญหา

5) ผู้นำทางการศึกษาควรจะเป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการการศึกษา จำเป็นต้องเผชิญกับความตึงเครียดวิตกกังวล ก้าวร้าว ผู้นำจึงจำเป็นต้องควบคุมอารมณ์ของตนให้อยู่

6) ผู้นำทางการศึกษาควรเป็นคนที่สติปัญญา เนื่องจากในสถานศึกษาต่าง ๆ คณะครูเป็นผู้มีปัญหา ดังนั้น ผู้นำของผู้มีปัญหาจำเป็นต้องมีปัญหาด้วย และผู้นำทางการศึกษาควรเป็นผู้มีความรอบรู้ทางวิชาการเป็นอย่างดี

7) ผู้นำทางการศึกษาควรจะสนใจ ในบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง จำเป็นต้องรู้จักบทบาทของตนเป็นอย่างดี จำเป็นต้องรับผิดชอบ ถ้าหากผู้นำทางการศึกษามีได้แสดงบทบาทของตนเอง เหมาะสมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาก็เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2521)

ดูบิน (Dubrin, 1998) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลที่น่าสนใจ ดังนี้

1) คุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล

(1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ประกอบด้วย

- ความเชื่อมั่นในตนเอง
- การสร้างความไว้วางใจ
- มีลักษณะเด่น
- เป็นคนกล้าแสดงออก
- การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม
- ความมั่นคงทางอารมณ์
- ความกระตือรือร้น
- มีอารมณ์ขัน
- ความเป็นคนดูอบอุ่นและมีความเอื้ออารี
- มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด
- การรับรู้ตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

- (2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วย
- ความริเริ่ม
 - มีความเข้าใจอารมณ์และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
 - สภาพการควบคุมภายในตนเอง
 - ความกล้าหาญ
 - การสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิม
 - ความสามารถในการยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว

2) แรงจูงใจของภาวะผู้นำ

- (1) แรงจูงใจด้านอำนาจ
- (2) แรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ
- (3) ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน
- (4) ความมุ่งมั่น

3) ปัจจัยด้านสติปัญญา เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

- (1) ทฤษฎีความสามารถด้านสติปัญญา และทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ
- (2) ความรู้ด้านธุรกิจ
- (3) ความสามารถหยั่งลึกถึงบุคคลและสถานการณ์
- (4) การมองการณ์ไกล
- (5) การเปิดรับต่อประสบการณ์

4) อิทธิพลของพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมของภาวะผู้นำ

สต็อกคิล (Stogdill, 1974) ได้ทบทวนการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ทำระหว่างปี ค.ศ. 1904-1948 จำนวน 124 เรื่อง และสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้กลุ่มสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังนี้

- 1) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
- 2) ความพร้อม (Alertness to the Need of Others)
- 3) ความเข้าใจในงาน (Understanding of the Task)
- 4) ความริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา (Initiative and Persistence in Dealing with Problems)
- 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)
- 6) ความต้องการที่จะรับผิดชอบ (Desire to Accept Responsibility)
- 7) ความเหนือกว่าความสามารถควบคุม (Occupy a Position of Dominance and Control)

การที่ผู้นำจะมีคุณลักษณะอย่างไรวินั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ดังที่สต็อกคิล (Stogdill, 1974) สรุปไว้ดังนี้ “ผู้ที่จะเป็นผู้นำคนอื่นมิใช่สามารถจะเป็นได้โดยการอาศัย แต่เพียงการมีคุณลักษณะทางกายภาพและบุคลิกของผู้นำนั้น เพราะว่าคุณลักษณะของผู้นำจะมีความสัมพันธ์หรือเข้ากันได้กับลักษณะกิจกรรมและเป้าหมายของผู้ตามด้วย” การศึกษาคุณลักษณะในช่วงนี้ ไม่ได้มุ่งเน้นให้ความสนใจว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีคุณลักษณะเฉพาะใดบ้าง หากแต่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ

หาคุณลักษณะของผู้ผู้นำที่แตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ เมื่อศึกษา เฉพาะแล้วไม่สามารถยืนยันได้ว่ามีความสัมพันธ์หรือเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จการศึกษา ในระยะนี้ พบว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะเฉพาะบางอย่างอาจจะประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่ง แต่ไม่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์อื่น ผู้นำที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน ก็สามารถประสบความสำเร็จในสถานการณ์เดียวกันได้ ในปี ค.ศ. 1974 สตีวอล ได้เขียนหนังสือ Handbook of Leadership เสนอการศึกษาคุณลักษณะของผู้ผู้นำจากงานวิจัย จำนวน 163 ฉบับ ที่ทำขึ้นระหว่าง ค.ศ. 1949-1970 การศึกษาทั้ง 163 ฉบับนี้ มีความแตกต่างกันทั้งวิธีการและขอบเขตของความสนใจ ของงานวิจัย

นอกจากจะศึกษาคุณลักษณะของผู้ผู้นำที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ ยังศึกษา ถึงทักษะด้านเทคนิคด้านการจัดการ รวมทั้งแรงจูงใจในการจัดการด้วย ความแตกต่างในวิธีการและ ความสนใจแต่ผลของการศึกษาได้คุณลักษณะเหมือนเดิม ยิ่งส่งผลให้คุณลักษณะที่พบเป็นที่ยอมรับ มากขึ้น ว่ามีส่วนสนับสนุนหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ผู้นำ แม้จะไม่มีมารับประกันก็ตามแสดง ระดับความสำคัญของคุณลักษณะของผู้ผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหาร

ตารางที่ 2.12 ตารางเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามทฤษฎีต่าง ๆ

ระดับความสำคัญ	คุณลักษณะของผู้ผู้นำ
มาก	ความสามารถในการบังคับบัญชา ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ ความเฉลียวฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง
ปานกลาง	ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน การสร้างสัมพันธ์ ความคิดริเริ่ม ความต้องการรางวัลในรูปตัวเงิน การบรรลุนิติภาวะ ความเด็ดขาดแน่นอน
น้อย	ความเป็นชายหรือความเป็นหญิง

เบส (Bass, 1990) ได้แสดงแนวความคิดที่ได้จากการศึกษางานวิจัยเก่า 167 เรื่อง ว่า “การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ” ในระยะเริ่มแรกนั้น เป็นการเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำ กับบุคคลที่เป็นผู้ตาม และทฤษฎีกลุ่มนี้มีสมมติฐานว่าผู้นำเป็นโดยกำเนิดไม่ใช่ถูกสร้างขึ้นมา (Born not Made)

คิม (Kim, 2004) ทำการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน พบว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

คูมาร์ (Kumar, 2003) ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่มีได้อยู่ในระดับบริหารจำนวน 385 คน พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากคุณลักษณะภายในงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) 2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) 4) ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) 5) ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากคุณลักษณะภายในงานสูงกว่า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ไม่ค่อยแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ถึงแม้ว่าคุณลักษณะของงานที่พวกเขาทำจะเหมาะสมกับอาชีพของพวกเขาหรือตรงตามความชอบก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากพวกเขาไม่มีความพึงพอใจในตัวเอง แต่กลับมีความพึงพอใจในคุณลักษณะภายนอกของงานมากกว่า

เบลส และเบลส (Blasé & Blasé, 2002 cited in Foster, 2004) การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง การขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่จากทัศนคติของครู ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 50 คน ในสหรัฐอเมริกา ที่มีปัญหาถูกผู้บริหารโรงเรียนละเลย ไม่เอาใจใส่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำมีความบกพร่อง คือ ละเลยต่อการเอาใจใส่ครู ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ เช่น ไม่ให้ความร่วมมือในการใช้อุปกรณ์การสอน ขาดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและอื่น ๆ ผลจากการวิจัยนี้ทำให้มีการวางแผนเพื่อหาทางแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดลักษณะเช่นนี้อีกในโรงเรียนอื่น

เจนนิเฟอร์ (Jennifer, 1998) ทำการศึกษาความเชื่อในปัจจัยความคุมคุณลักษณะของงานและพฤติกรรมการทำงานแบบผัดวันประกันพรุ่ง (Procrastination) ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 143 คน ที่ทำงานในองค์กรที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ พบว่า พฤติกรรมการทำงานแบบผัดวันประกันพรุ่ง มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ในขณะที่คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในในระดับสูง ประกอบกับมีการรับรู้ถึงความมีอิสระในการปฏิบัติงานสูง จะมีการตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างรวดเร็ว ไม่เชื่องช้า หรือรอคอยโชคชะตาเหมือนกันบุคคลที่มีความเชื่อปัจจัยควบคุมภายนอกและบุคคล ที่ไม่รับรู้ถึงความมีอิสระในการปฏิบัติงานของตน

มอสลีย์ (Mosley, 1996) ได้กล่าวแย้งกับคุณสมบัติของผู้นำทั้ง 6 ประการดังกล่าวข้างต้น โดยได้กล่าวถึงข้อจำกัดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะว่า นักวิจัยไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่แน่นอนชัดเจนในการจำแนกว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำและไม่มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างไรซึ่งในบางครั้งคุณลักษณะอย่างหนึ่งก็เหมาะสมกับสถานการณ์แบบหนึ่ง แต่ก็ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์อีกแบบหนึ่ง โดยสังเกตได้จาก (Bass, 1990) ที่ผ่านมาพบว่า รายการของคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำมีเพิ่มมากขึ้นทุกที แต่ก็ยังไม่สามารถระบุคุณลักษณะเด่น ๆ ได้ว่าคุณลักษณะแบบไหนจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อสถานการณ์ใด ทฤษฎีคุณลักษณะนี้ยังมี

ข้อบกพร่อง กล่าวคือ Mosley (1996) ได้สรุปว่า ไม่มีคุณลักษณะของผู้นำที่ถูกค้น พบว่า เกี่ยวพันกัน อย่างสม่ำเสมอกับความสำเร็จของการนำ

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของเบส และมอสเล (Bass, 1990 & Mosley, 1996) สรุปได้ว่าการมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและสอดคล้อง จะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะ เกิดประสิทธิผลมากขึ้น แต่ก็มาอาจรบประกำกันได้แน่นอนว่าต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะ แบบหนึ่งเฉพาะตนอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่ง อาจไร้ประสิทธิผล ก็ได้ ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีแบบแผนของคุณลักษณะของตอนนี้แตกต่างกัน แต่สามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ ในสถานการณ์เดียวกัน

เกรดี (Grady, 1992) ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบทำสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้รักการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นให้ผู้อื่นมีความเปลี่ยนแปลง ได้ต้องมีการเรียนรู้การเป็นผู้นำในการตัดสินใจ การปกครองโดยผู้อื่นมีส่วนร่วมสร้างเครือข่ายและ การจัดรูปองค์กร

จอห์นสัน และโซลส์ (Johnson & Scholes, 2003) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนา พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็น การเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผน กลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดทำมานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาของ องค์กร และวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มอย่างเด่นชัดของผู้นำ เชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ใน องค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จ ของกลยุทธ์องค์กร

โค (Kho, 2001) ทำการศึกษาวิจัยประเมินประสิทธิผลโครงการพัฒนาภาวะผู้นำ ระดับโลกของสหรัฐอเมริกา (United States-Based Global Leadership Development Program) เพื่อประกอบการพิจารณาการลงทุนสร้างเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำอันจะนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำ ที่มีความสามารถในเชิงแข่งขันระดับโลก การทำวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากรณีโครงการพัฒนาผู้บริหาร และผู้นำของ GAP (บริษัทขายปลีกข้ามชาติ) โดยมีกิจกรรมการพัฒนา คือ การมอบหมายให้ศึกษา ดูงานต่างประเทศเป็นระยะเวลา 6 เดือน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านธุรกิจและนวัตกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว 12 คน ได้รับการสัมภาษณ์ ผลสรุปการศึกษา พบว่า การมอบหมายให้ ศึกษาดูงานต่างประเทศเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากจะเป็นการพัฒนา ศักยภาพแล้ว ยังได้เรียนรู้วัฒนธรรม การปรับตัว ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดทน ความใฝ่รู้ และ ความคิดเชิงบริบทโลก การเข้าใจในเชิงลึกถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการศึกษาดูงาน ต่างประเทศ โดยมุ่งจุดเน้นถึงความเข้าใจและการประเมินกระบวนการตั้งแต่การคัดเลือกคนเข้าอบรม การฝึกอบรม การสร้างทีมงาน การมอบหมายการศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น ข้อค้นพบจาก การวิจัย เน้นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบและครอบคลุม การพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์ ในมุมมองขององค์กรระยะยาว

บัส และโกรเวอ (Bush & Grover, 2004) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำ: หลักฐานและความเชื่อ โดยการวิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ผลการวิจัย พบว่า ธรรมชาติและเนื้อหาของโปรแกรมเรื่องภาวะผู้นำมีความคล้ายคลึงกันทั่วโลก มีการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยวิธี การเรียนรู้บนพื้นฐานของการทำงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงาน เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญมาก ทั้งนี้ได้มีหลักฐานยืนยันว่า โอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุด ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงาน การเรียนรู้บนพื้นฐานของงานและจากประสบการณ์ เช่น การได้รับมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการฝึกงาน การสนับสนุนและการมีเครือข่ายระหว่างเพื่อนร่วมงาน และจากโปรแกรมการเรียนรู้ภาวะผู้นำที่เป็นทางการ อย่างไรก็ตามเอกสารเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่เป็นแบบแผน กล่าวคือ เป็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างความเชื่อของคนกับแบบแผนของการพัฒนาภาวะผู้นำว่า ลักษณะใดมีความเหมาะสมมากที่สุด

สรุปจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ในลักษณะต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่ได้ศึกษาเป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อนำไปสร้างเป็นรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำไปใช้เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดขอบข่ายและเนื้อหาของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเรื่อง รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) สร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ตรวจสอบความของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัย และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อได้คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA: Confirmatory Factor Analysis)

โดยแต่ละขั้นตอน ผู้วิจัยได้เสนอวิธีดำเนินการวิจัยโดยแสดงถึง 1) วิธีศึกษา 2) แหล่งข้อมูล 3) เครื่องมือในการวิจัย 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ 5) การวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัย และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อได้คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1) วิธีศึกษา

(1) วิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ คุณลักษณะผู้บริหาร การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังเคราะห์เนื้อหาโดยสรุปเนื้อหาประเด็นต่าง ๆ และสาระสำคัญขององค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 ท่าน แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษา จำนวน 1 ท่าน นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ท่าน และผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 ท่าน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2) แหล่งข้อมูลในการวิจัย

แหล่งข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 ท่าน แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 1 ท่าน นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ท่าน

การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ เริ่มต้นจากผู้วิจัยร่างหลักเกณฑ์ตามคุณสมบัติตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ต่อจากนั้นได้มาปรับปรุงตามคำแนะนำ แล้วนำไปใช้ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาหารืออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาความเหมาะสมทั้งในด้านจำนวน และความสอดคล้องกับคุณลักษณะที่กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

- (1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 1 ท่าน
 - ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือปริญญาเอกทางการศึกษา
 - มีประสบการณ์การบริหารงานการศึกษามาไม่ต่ำกว่า 10 ปี
- (2) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ท่าน
 - ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือปริญญาเอก
 - มีประสบการณ์การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาไม่ต่ำกว่า 10 ปี
- (3) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 ท่าน
 - ระดับการศึกษาปริญญาตรี โทหรือปริญญาเอกทางการศึกษาปฐมวัย
 - มีประสบการณ์การบริหารงานการศึกษามาไม่ต่ำกว่า 10 ปี
 - ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่น

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไว้แล้วเป็นแบบในการถามผู้ให้สัมภาษณ์

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญโดยเดินทางไปขอพบและติดต่อทางโทรศัพท์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเรียนถามการให้การสัมภาษณ์ด้วยความสมัครใจ และเต็มใจที่จะอุทิศเวลาให้ความร่วมมือในการให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) จำแนกประเภทข้อมูล โดยผู้วิจัยได้แยกวิเคราะห์กลุ่มคำหรือประโยคและทำสาระจำแนกประเภท เพื่อพิจารณาว่า กลุ่มคำหรือประโยคนั้นอยู่ในสาระระบบประเภทของข้อมูลประเภทใด โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเภทของข้อมูลไว้ คือ ทฤษฎี สิ่งที่ต้องปฏิบัติ ความคิดเห็น และคำอธิบายหรือเหตุผล

(2) การเปรียบเทียบข้อมูล โดยผู้วิจัยทำการพิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างในประโยคหรือคุณลักษณะของข้อมูลที่ได้จัดอยู่ในกลุ่มสารระบบประเภทข้อมูลเพื่อจำแนกข้อมูลที่เหมือนกันและต่างกันอย่างชัดเจนเพื่อการตีความข้อมูล

(3) การตีความข้อมูล โดยผู้วิจัยทำความเข้าใจความหมายของข้อมูลว่าข้อมูลมีความหมายอะไร ชัดเจนในตัวข้อมูลหรือประโยคหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยใช้หลักการตีความข้อมูล คือ ข้อมูลนั้นมีคุณภาพ คือ มีความหมายที่ชัดเจนการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1) วิธีศึกษา

(1) ยกร่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ (1) และ (2)

(2) สร้างรูปแบบโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและมีส่วนสนับสนุนการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านประสบการณ์การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) นักวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 9 ท่าน ได้จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) แหล่งข้อมูลในการวิจัย

แหล่งข้อมูลในขั้นตอนนี้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 ท่าน ได้แก่ (1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (2) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและมีส่วนสนับสนุนการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (3) ผู้เชี่ยวชาญด้านประสบการณ์การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (4) นักวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 9 ท่าน ได้จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ เริ่มต้นจากผู้วิจัยร่างหลักเกณฑ์ตามคุณสมบัติตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ต่อจากนั้นได้มาปรับปรุงตามคำแนะนำ แล้วนำไปใช้ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาหารืออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่งเพื่อพิจารณาความเหมาะสมทั้งในด้านจำนวน และความสอดคล้องกับคุณลักษณะที่กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

คุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนนี้ มีดังนี้

(1) จบการศึกษาชั้นปริญญาโท ปริญญาเอกสาขาบริหารการศึกษา หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) มีผลงานอันเป็นหลักฐาน เช่น งานวิจัย บทความ ตำรา การเป็นวิทยากร

(3) มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาหรือการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่น้อยกว่า 5 ปี

(4) มีตำแหน่งทางการบริหาร หรือปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องข้องกับการกำหนดนโยบาย การศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(5) มีตำแหน่งทางการบริหารสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย คู่มือประกอบการสนทนากลุ่ม และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละองค์ประกอบ

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

(1) กำหนดคุณสมบัติของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 9 ท่าน

(2) ผู้วิจัยจะจัดทำและส่งคู่มือการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Guide) ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นิยามศัพท์ แบบประเมินการสนทนากลุ่มให้แก่ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ร่วมกลุ่มสนทนาได้ศึกษาก่อนการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น

(3) ขอจดหมายเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากบัณฑิตวิทยาลัย โดยแจ้งถึงกำหนดการ วัน เวลา และสถานที่ในการสนทนากลุ่ม

(4) ติดต่อประสานงานเพื่อจัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ที่จำเป็น ได้แก่ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย เครื่องบันทึกเสียง

(5) ผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อผู้ร่วมสนทนาเพื่อร่วมวิพากษ์วิจารณ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ตามประเด็นคำถามในคู่มือการจัดสนทนากลุ่มที่ได้จัดทำไว้แล้ว

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) จำแนกประเภทข้อมูล โดยผู้วิจัยได้แยกวิเคราะห์กลุ่มคำหรือประโยคและทำสาระจำแนกประเภท เพื่อพิจารณาว่า กลุ่มคำหรือประโยคนั้นอยู่ในสาระระบบประเภทของข้อมูลประเภทใด โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเภทของข้อมูลไว้ คือ ทฤษฎี สิ่งที่ต้องปฏิบัติ ความคิดเห็น และคำอธิบายหรือเหตุผล

(2) การเปรียบเทียบข้อมูล โดยผู้วิจัยทำการพิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างในประโยคหรือคุณลักษณะของข้อมูลที่ได้จัดอยู่ในกลุ่มสาระระบบประเภทข้อมูลเพื่อจำแนกข้อมูลที่เหมือนกันและต่างกันอย่างชัดเจนเพื่อการตีความข้อมูล

(3) การตีความข้อมูล โดยผู้วิจัยทำความเข้าใจความหมายของข้อมูลว่าข้อมูลมีความหมายอะไร ชัดเจนในตัวข้อมูลหรือประโยคหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยใช้หลักการตีความข้อมูล คือ ข้อมูลนั้นมีคุณภาพ คือ มีความหมายที่ชัดเจนการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

1) วิธีศึกษา

ตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

2) แหล่งข้อมูลในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 18,988 ศูนย์ (ข้อมูลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 10 มิถุนายน 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยกเว้นกรุงเทพฯ และเมืองพัทยา รวมทั้งสิ้น 200 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) (อรสา โกศลานันทกุล, 2549) ซึ่งผู้วิจัยได้มาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าของตัวแปร หรือตัวแทนประชากร 20 ต่อ 1 ตัวแปร (Schumacker & Lomax, 2004) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน ผู้วิจัยกำหนดให้เขตภูมิศาสตร์และจังหวัดเป็นชั้นภูมิ (Strata) (สุวิมล ว่องวาณิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย, 2546) และกำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Units) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละจังหวัด (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

(1) แบ่งกลุ่มออกเป็น จำนวน 6 ภาคตามเขตภูมิศาสตร์ คือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก ผู้วิจัยกำหนดให้เขตภูมิศาสตร์เป็นชั้นภูมิ (Strata) ดังตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามภาค

ภูมิภาค	จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ภาคเหนือ 9 จังหวัด	3,016	31
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด	8,421	87
ภาคกลาง 21 จังหวัด	3,631	37
ภาคตะวันออก 7 จังหวัด	1,080	11
ภาคตะวันตก 5 จังหวัด	923	10
ภาคใต้ 14 จังหวัด	2,314	24
รวม	18,988	200

(2) สุ่มศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัดและอำเภอ ตามสัดส่วนจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้วิจัยกำหนดจังหวัดและอำเภอเป็นชั้นภูมิ (Strata) และสุ่มรายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนแยกตามจังหวัด (ภาคตะวันตก)

ภาคตะวันตก จังหวัด	จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ราชบุรี	200	2
กาญจนบุรี	265	3
ประจวบคีรีขันธ์	72	1
เพชรบุรี	162	2
ตาก	224	2
รวม	923	10

ตารางที่ 3.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนแยกตามจังหวัด (ภาคตะวันออก)

ภาคตะวันออก จังหวัด	จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ฉะเชิงเทรา	273	3
ตราด	66	1
จันทบุรี	119	1
ระยอง	117	1
ปราจีนบุรี	177	2
สระแก้ว	133	1
ชลบุรี	195	2
รวม	1,080	11

ตารางที่ 3.4 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนแยกตามจังหวัด (ภาคใต้)

ภาคใต้ จังหวัด	จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ระนอง	45	1
สตูล	122	1
ตรัง	131	1
ภูเก็ต	39	1
พังงา	89	1
กระบี่	136	1
สุราษฎร์ธานี	230	2

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ภาคใต้ จังหวัด	จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
นครศรีธรรมราช	378	4
สงขลา	301	3
พัทลุง	193	2
ชุมพร	147	2
ปัตตานี	154	2
ยะลา	116	1
นราธิวาส	233	2
รวม	2,314	24

ตารางที่ 3.5 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนแยกตามจังหวัด (ภาคกลาง)

ภาคกลาง จังหวัด	จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สมุทรสงคราม	58	1
สมุทรสาคร	65	1
สมุทรปราการ	90	1
นครปฐม	128	1
ลพบุรี	223	2
สุพรรณบุรี	256	3
นครนายก	120	1
ชัยนาท	114	1
สิงห์บุรี	94	1
สระบุรี	117	1
ปทุมธานี	108	1
นนทบุรี	120	1
อุทัยธานี	158	2
พิษณุโลก	243	2
สุโขทัย	236	2
อยุธยา	322	3
กำแพงเพชร	188	2
พิจิตร	277	3

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ภาคกลาง จังหวัด	จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
อ่างทอง	149	2
นครสวรรค์	293	3
เพชรบูรณ์	272	3
รวม	3,631	37

ตารางที่ 3.6 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนแยกตามจังหวัด (ภาคอีสาน)

ภาคอีสาน จังหวัด	จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สุรินทร์	471	5
เลย	375	4
ขอนแก่น	403	4
สกลนคร	432	4
อำนาจเจริญ	194	2
ยโสธร	258	3
อุดรธานี	677	7
ร้อยเอ็ด	533	6
อุบลราชธานี	806	8
หนองบัวลำภู	202	2
หนองคาย	384	4
มหาสารคาม	386	4
บุรีรัมย์	439	5
นครราชสีมา	717	7
ศรีสะเกษ	593	6
มุกดาหาร	204	2
นครพนม	433	4
ชัยภูมิ	386	4
กาฬสินธุ์	477	5
บึงกาฬ	51	1
รวม	8,421	87

ตารางที่ 3.7 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนแยกตามจังหวัด (ภาคเหนือ)

ภาคเหนือ จังหวัด	จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ลำปาง	422	4
พะเยา	281	3
ลำพูน	171	2
แม่ฮ่องสอน	133	1
เชียงใหม่	619	6
แพร่	201	2
น่าน	338	4
อุตรดิตถ์	218	2
เชียงราย	633	7
รวม	3,016	31

(3) สุ่มรายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อยืนยันรูปแบบที่ศึกษากับผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert เพื่อสอบถามความคิดเห็นความเหมาะสมเกี่ยวกับรูปแบบคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เหมาะสมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เหมาะสมในระดับมาก
- 3 หมายถึง เหมาะสมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เหมาะสมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เหมาะสมในระดับมากที่สุด

4) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

(1) นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมและการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of item Objective Congruence) ของข้อคำถามเป็นรายข้อพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.6 ขึ้นไป เป็นข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นคำถาม (ทองสง่า ผ่องแผ้ว, 2549)

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

เกณฑ์การพิจารณา

ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.60 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.60 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถาม เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป หลังจากนั้นได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามบางส่วนตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-Out) ต่อไป

(2) การหาค่าความเชื่อมั่น

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-Out) กับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.98 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ที่ได้นี้ถือว่าเป็นค่าที่ยอมรับได้ เนื่องจากมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.6 (บุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2535)

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

(1) ทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(2) ส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถามถึงผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

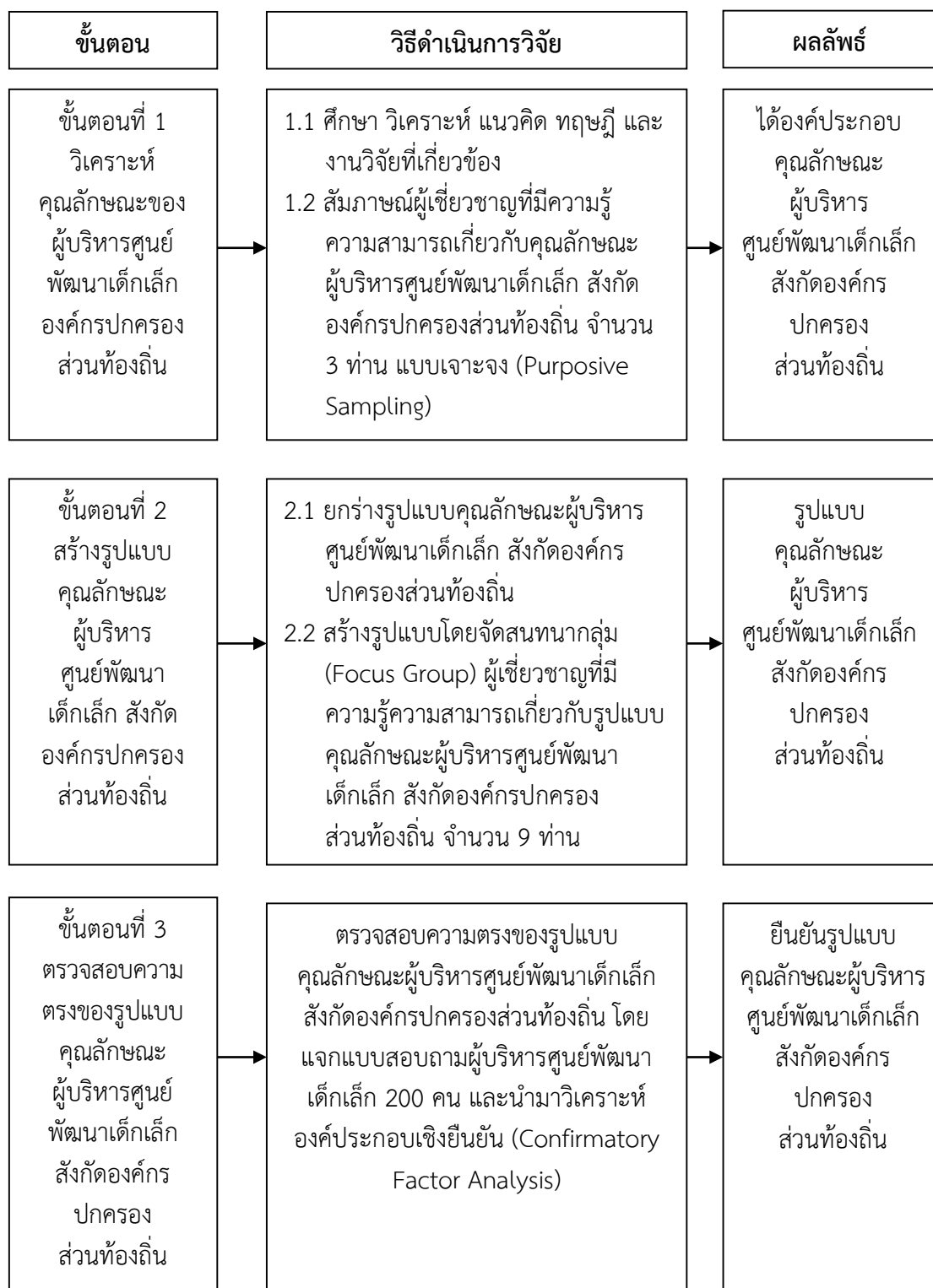
(3) เก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง

(4) บันทึกข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยืนยันความสอดคล้องขององค์ประกอบระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โปรแกรมลิสเรล (LISREL) Version 8.72

สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3.1 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2 ผลการสร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำมาสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้สรุปออกมาเป็น องค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านทักษะทางปัญญา 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านกายภาพ

4.1.2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 1 ท่าน นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ท่าน และ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ท่าน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของแต่ละคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ 15-18 กุมภาพันธ์ 2559 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงองค์ประกอบในแต่ละด้าน ดังนี้ สรุปตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบหลักของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ
<p>องค์ประกอบหลัก</p> <p>1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ</p> <p>2. คุณลักษณะส่วนบุคคล</p>	<p>ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 2 คุณลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสอดคล้อง เหมาะสม ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ เป็นลักษณะของงาน (Job) ซึ่งปฏิบัติต้องได้รับฐานะสูงพิเศษจากสังคม งานเหล่านี้ ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญวิชาชีพเป็นอาชีพที่ผู้ประกอบการต้องมีความรู้ความชำนาญที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะซึ่งมีข้อกำหนดคุณลักษณะบางประการที่ทำให้วิชาชีพต่างจากอาชีพทั่วไป มีการวางแผนงานมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการบริหารดี เชี่ยวชาญในวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานในรูปแบบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และบริหารแบบมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้เป็นอย่างดีให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทันสมัยและต่อเนื่อง</p> <p>2. คุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านแรงจูงใจ อัตมโนทัศน์และอุปนิสัย จะเป็นตัวทำนายทักษะพฤติกรรมและการ กระทำและสุดท้ายจะทำนายผลการปฏิบัติงาน (Outcome) คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจ อุปนิสัย มโนทัศน์ และความรู้ เป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคคล เมื่อบุคคลแสดงเจตนาหรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เขาจะมีความมุ่งมั่นพยายามแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและสุดท้ายก็จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานนั่นเอง เช่น สมรรถนะด้านความมุ่งมั่น ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่บุคคลแสดงเจตนาที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ก็จะนำไปสู่การสร้าง นวัตกรรมทั้งด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการและกระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน</p>

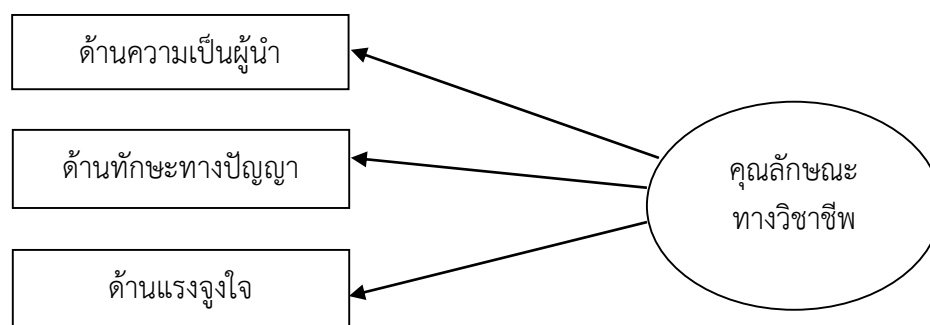
จากตารางที่ 4.1 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 องค์ประกอบหลัก คือ 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ

คุณลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะทางวิชาชีพ

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ
คุณลักษณะทางวิชาชีพ	ประกอบด้วย 1. ด้านความเป็นผู้นำ 2. ด้านทักษะทางปัญญา 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านทักษะทางปัญญา 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละที่ก็จะมีปัญหาแตกต่างกันออกไป คำตอบในการแก้ไข คือ ผู้บริหารจะต้องรับปัญหาและแก้ไของค์กรในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม จะต้องเป็นผู้นำและมีความรู้ในแต่ละงานของหัวหน้าศูนย์ คือ ด้านงานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงิน และพัสดุ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบดูแล ของหัวหน้าศูนย์ให้เป็นที่ไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะมีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ ต่องานและเด็ก มีความรู้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รักความเป็นครู มีการสร้างแรงจูงใจ ความเป็นผู้นำเข้ากับสังคม มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีความรู้การบริหารจัดการ มีทักษะในการสื่อสาร รักในวิชาชีพ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เป็นผู้นำการประกันคุณภาพ มีการนิเทศการศึกษาอยู่เสมอ

จากตารางที่ 4.2 สรุปรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบคุณลักษณะทางวิชาชีพมีองค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านทักษะทางปัญญา 3) ด้านแรงจูงใจ ดังภาพที่ 4.1

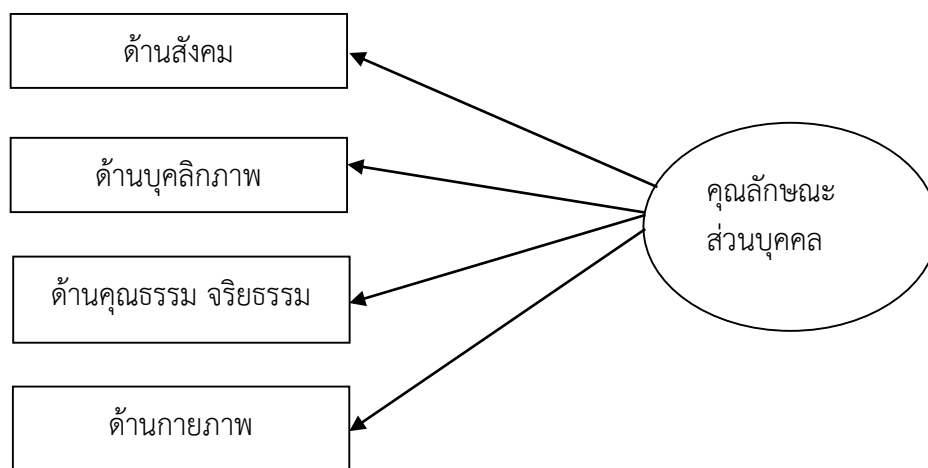


ภาพที่ 4.1 ร่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบคุณลักษณะทางวิชาชีพ องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านทักษะทางปัญญา และ 3) ด้านแรงจูงใจ

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบหลักของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะส่วนบุคคล

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ
คุณลักษณะส่วนบุคคล	ประกอบด้วย 1) ด้านสังคม 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านกายภาพ	ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ด้านสังคม 2) ด้านบุคลิกภาพ และ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ ผู้บริหารมีความจำเป็นที่สุดในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผู้วางนโยบายหลักในการบริหารจัดการกองการศึกษา และวางนโยบายพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งผู้ปกครองในเขตไว้วางใจเข้ารับการศึกษา เบื้องต้นให้เด็กมีพัฒนาการที่ครบทั้ง 4 ด้าน จึงต้องตระหนักในการคัดเลือกสรรผู้บริหารที่จะต้องมาดูแลเด็กให้ดี เน้นระเบียบวินัยในการจัดประสบการณ์ มีความเป็นระเบียบ เป็นตัวอย่างที่ดี มีคุณธรรม จึงต้องเน้นผู้บริหารที่มีความรู้ มีระเบียบวินัย รักเด็ก และทันสมัยในการทำงาน บุคลิกภาพดี มีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณ มีระเบียบวินัย เน้นเด็กเป็นสำคัญ มีบุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบต่องานและเด็ก เข้ากับสังคม ความเป็นผู้นำ เข้ากับสังคม รักในวิชาชีพครู ชื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดี

จากตารางที่ 4.3 สรุปรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 1) ด้านสังคม 2) ด้านบุคลิกภาพ และ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 รำรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 1) ด้านสังคม 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ 4) ด้านกายภาพ

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความเป็นผู้นำ

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ ของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านความเป็นผู้นำ	ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุ เป้าหมายขององค์กร การวางแผนงานที่เป็นทางการ มีการกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม สามารถสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตและสร้างกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความสามารถที่จะเผชิญกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงหรือปัญหาของท้องถิ่นนั้นพร้อมมีทัศนคติที่ดีต่องาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่เกิดประโยชน์ขององค์กร	ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าด้านความเป็นผู้นำมีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมกับผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุ เป้าหมายขององค์กร การวางแผนงานที่เป็นทางการ มีการกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม สามารถสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตและสร้างกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความสามารถที่จะเผชิญกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงหรือปัญหาของท้องถิ่นนั้นพร้อมมีทัศนคติที่ดีต่องาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่เกิดประโยชน์ของเด็กปฐมวัย

จากตารางที่ 4.4 สรุปด้านความเป็นผู้นำ ความสามารถด้านการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กร การวางแผนงานที่เป็นทางการ มีการกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม สามารถสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตและสร้างกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความสามารถที่จะเผชิญกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงหรือปัญหาของท้องถิ่นนั้นพร้อมมีทัศนคติที่ดีต่องาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่เกิดประโยชน์ของเด็กปฐมวัย

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะทางปัญญา

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ของ ผู้เชี่ยวชาญ
ด้านทักษะทางปัญญา	<p>ความฉลาดของผู้บริหารมี ความเฉลียวฉลาด ความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ มีความรู้ ความรอบรู้เข้าใจการดำเนินงาน ด้านการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ทางการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติและตรงกับนโยบาย เป้าหมายการจัดการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ กฎระเบียบขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิด สร้างสรรค์ในงานใหม่ วิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาตรฐาน</p>	<p>ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าด้าน ความเป็นผู้นำ มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมกับผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและให้ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม ดังนี้ ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความรอบรู้เข้าใจการดำเนินงาน ด้านการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ ทางการปฏิรูปการเรียนรู้ ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและตรง กับนโยบายเป้าหมายการจัดการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ กฎระเบียบขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดสร้างสรรค์ ในงานใหม่ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ ได้มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 6 ด้าน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

จากตารางที่ 4.5 สรุปด้านทักษะทางปัญญา ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความรอบรู้เข้าใจการดำเนินงานด้านการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ทางการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและตรงกับนโยบายเป้าหมายการจัดการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ กฎระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดสร้างสรรค์ในงานใหม่ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 6 ด้าน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ของ ผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ความสามารถผู้บริหารใช้ในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ ให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ค่าตอบแทน การยอมรับ การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล การอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร ความต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ ต้องการรางวัล ความดีความชอบ	ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าด้านความเป็นผู้นำ มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมกับผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ ผู้บริหารใช้ในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมาย โดยไม่ลดละ ให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ค่าตอบแทน การยอมรับ การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล การอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร ความต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ ต้องการรางวัล ความดีความชอบ หรือเงินโบนัส ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบให้

จากตารางที่ 4.6 สรุปด้านด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารใช้ในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ ให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ค่าตอบแทน การยอมรับ การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล การอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร ความต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ ต้องการรางวัล ความดีความชอบหรือเงินโบนัสที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบให้

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสังคม

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ ของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านสังคม	<p>ความสามารถผู้บริหารในการศึกษาหาความรู้วิธีการต่าง ๆ ตามบรรทัดฐานของสังคมของท้องถิ่นนั้น เพื่อที่จะได้ปฏิบัติตามมารยาทสากลได้อย่างถูกต้อง สามารถเป็นตัวอย่างให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดทั้งคนรอบข้างได้ สามารถให้ความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง เป็นที่ยอมรับของชุมชน ประารถนาที่จะร่วมมือกับผู้อื่น เป็นตัวแทนของท้องถิ่นร่วมเครือข่าย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การผูกมิตรปรากฏตัวต่อหน้าชุมชนหรือสร้างมนุษยสัมพันธ์ในทุกระดับ รู้จักปรับตัวได้ดี มีความเป็นมิตร ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม ปรับตามสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม</p>	<p>ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าด้านความเป็นผู้นำ มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมกับผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ ศึกษาหาความรู้วิธีการต่าง ๆ ตามบรรทัดฐานของสังคมของท้องถิ่นนั้น เพื่อที่จะได้ปฏิบัติตามมารยาทสากลได้อย่างถูกต้อง สามารถเป็นตัวอย่างให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดทั้งคนรอบข้างได้ สามารถให้ความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง เป็นที่ยอมรับของชุมชน ประารถนาที่จะร่วมมือกับผู้อื่น เป็นตัวแทนของท้องถิ่นร่วมเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การผูกมิตรปรากฏตัวต่อหน้าชุมชนหรือสร้างมนุษยสัมพันธ์ในทุกระดับ รู้จักปรับตัวได้ดี มีความเป็นมิตร ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม ปรับตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม</p>

จากตารางที่ 4.7 สรุปด้านด้านสังคม ศึกษาหาความรู้วิธีการต่าง ๆ ตามบรรทัดฐานของสังคมของท้องถิ่นนั้น เพื่อที่จะได้ปฏิบัติตามมารยาทสากลได้อย่างถูกต้อง สามารถเป็นตัวอย่างให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดทั้งคนรอบข้างได้ สามารถให้ความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง เป็นที่ยอมรับของชุมชน ประารถนาที่จะร่วมมือกับผู้อื่น เป็นตัวแทนของท้องถิ่นร่วมเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การผูกมิตรปรากฏตัวต่อหน้าชุมชน หรือสร้างมนุษยสัมพันธ์ในทุกระดับ รู้จักปรับตัวได้ดี มีความเป็นมิตร ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม ปรับตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ของ ผู้เชี่ยวชาญ
ด้าน บุคลิกภาพ	ความสามารถผู้บริหารที่มี รูปลักษณะภายนอกและภายใน ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะเป็นสิ่งแรกที่ปรากฏแก่ สายตาผู้คน ความสะอาดของ ร่างกาย การแต่งกายที่เรียบร้อย เหมาะสมกับวัย ตำแหน่งและ สถานการณ์ การใช้ภาษาสื่อสาร ที่ถูกหลัก ก้าวนำทันสมัย ควบคุม อารมณ์ มีความกล้าแสดงออก และกระตือรือร้นในการทำงาน มีจิตวิทยาในการพูด สุภาพ ถ่อมตน นาเชื่อถือ ยิ้มแย้มแจ่มใส	ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าด้านความเป็นผู้นำ มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมกับผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ รูปลักษณะภายนอก และภายในผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะเป็นสิ่งแรกที่ ปรากฏแก่สายตาผู้คน ความสะอาดของร่างกาย การแต่งกายที่เรียบร้อยเหมาะสมกับวัย ตำแหน่ง และสถานการณ์ การใช้ภาษาสื่อสารที่ถูกหลัก ก้าวนำทันสมัย ควบคุมอารมณ์ มีความกล้า แสดงออกและกระตือรือร้นในการทำงาน มีจิตวิทยาในการพูด สุภาพถ่อมตน นาเชื่อถือ ยิ้มแย้มแจ่มใส

จากตารางที่ 4.8 สรุปด้านด้านบุคลิกภาพ รูปลักษณะภายนอกและภายในผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะเป็นสิ่งแรกที่ปรากฏแก่สายตาผู้คน ความสะอาดของ ร่างกาย การแต่งกายที่เรียบร้อยเหมาะสมกับวัย ตำแหน่ง และสถานการณ์ การใช้ภาษาสื่อสารที่ ถูกหลัก ก้าวนำทันสมัย ควบคุมอารมณ์ มีความกล้าแสดงออกและกระตือรือร้นในการทำงาน มีจิตวิทยาในการพูด สุภาพถ่อมตน นาเชื่อถือ ยิ้มแย้มแจ่มใส

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	คุณธรรมจริยธรรม การยึดหลักศีลธรรมและหลักธรรมทางศาสนา จัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปลูกจิตสำนึกในการปกครองแบบประชาธิปไตย ปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพครู ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน มีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ต่องานในหน้าที่ มีเมตตาจิตและปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ	ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าด้านความเป็นผู้นำ มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมกับผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ การยึดหลักศีลธรรมและหลักธรรมทางศาสนา จัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปลูกจิตสำนึกในการปกครองแบบประชาธิปไตย ปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพครู ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน มีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ต่องานในหน้าที่ มีเมตตาจิตและปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

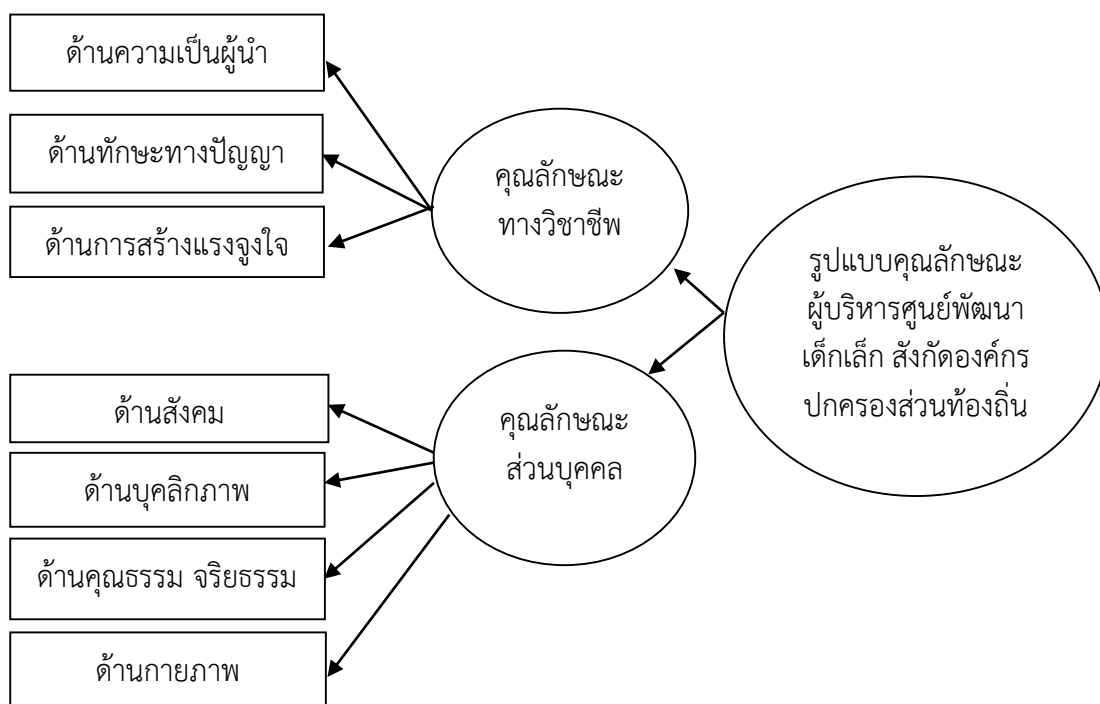
จากตารางที่ 4.9 สรุปด้านด้านคุณธรรม จริยธรรม การยึดหลักศีลธรรมและหลักธรรมทางศาสนา จัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปลูกจิตสำนึกในการปกครองแบบประชาธิปไตย ปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพครู ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน มีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ต่องานในหน้าที่ มีเมตตาจิตและปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านกายภาพ

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ของ ผู้เชี่ยวชาญ
ด้านกายภาพ	ด้านกายภาพ คือ คุณลักษณะทางกายภาพของผู้บริหาร ได้แก่ สุขภาพแข็งแรง แต่งกายเหมาะสม วางตนเหมาะสม และพื้นฐานทางสังคม ประกอบด้วย อายุ ภูมิฐานะ การศึกษา สถานภาพ	ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าด้านกายภาพ มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมกับผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและให้ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ คุณลักษณะ ด้านร่างกายของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ควรมีและ สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การแต่งกาย สถานภาพต่าง ๆ ตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ของการบริหารงานบุคคลองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น วุฒิการศึกษาปฐมวัย การบริหาร การศึกษา

จากตารางที่ 4.10 สรุปด้านด้านกายภาพ คุณลักษณะทางกายภาพของผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ สุขภาพแข็งแรง แต่งกายเหมาะสม สถานภาพต่าง ๆ ตามประกาศกำหนดตำแหน่งของการบริหารงานบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น วุฒิการศึกษา ปฐมวัย การบริหารการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

สรุป จากการวิเคราะห์ทฤษฎีและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ และ องค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้าง แรงจูงใจ ด้านทักษะทางปัญญา 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและด้านกายภาพ ได้ร่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏดังภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 ร่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2 ผลการสร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัย สร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคในการเก็บข้อมูล ยกร่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากข้อมูลขั้นตอนที่ 4.1 มาจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านประสบการณ์การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ มาจัดสนทนากลุ่ม ในวันที่ เมษายน 2559 ณ ห้อง 407 ชั้น 4 อาคาร 100 ปี

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
<p>องค์ประกอบหลัก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ 2. คุณลักษณะส่วนบุคคล 	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย</p> <p>องค์ประกอบหลัก 2 คุณลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ</p> <p>2) คุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสอดคล้องเหมาะสม</p> <p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หรือการจูงใจชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีการวางแผนงาน มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการบริหารดีเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานในรูปแบบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และบริหารแบบมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ แสวงหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วง การปฏิรูปการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นอย่างดีให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวก การจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้พ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2. คุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีของ บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี ใจเปิดกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ความเป็นประชาธิปไตย อุดมสาระวิริยะ อดทน สม่าเสมอ เชื่อมั่นในตนเองมีความสามารถในการสื่อสาร กล่าวพูดกล้าปฏิบัติ มีสุขภาพดี เป็นผู้ประสานงาน เป็นนักพัฒนา และบริหารสังคม รู้จักพัฒนาตนเองและสังคม มีความรักใน สถาบันชาติ อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นควรเป็นผู้ได้รับการยอมรับจากบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และชุมชน

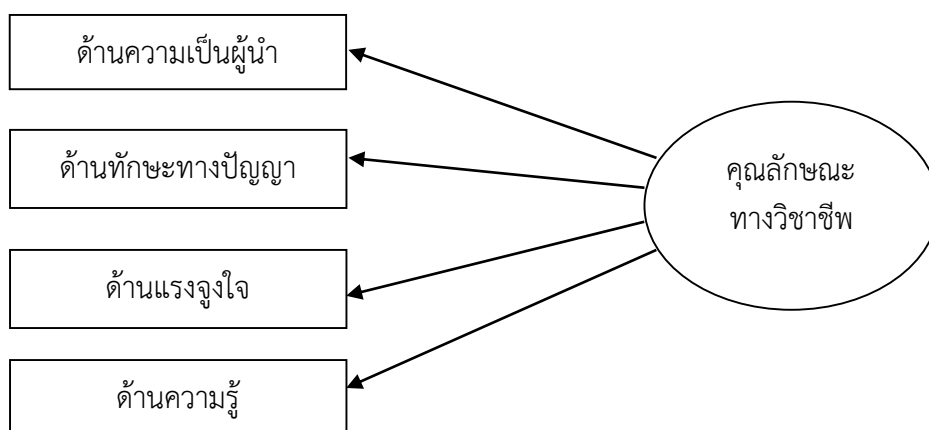
จากตารางที่ 4.11 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 องค์ประกอบหลัก คือ 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ

คุณลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักของคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะทางวิชาชีพ

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
คุณลักษณะทางวิชาชีพ	ประกอบด้วย 1. ด้านความเป็นผู้นำ 2. ด้านทักษะทางปัญญา 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1. ด้านความเป็นผู้นำ 2. ด้านทักษะทางปัญญา 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าควรเพิ่มองค์ประกอบย่อย คือ ด้านความรู้ เพราะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความรู้รอบตัว ทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวกับงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อบูรณาการให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัยการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามกฎหมาย

จากตารางที่ 4.12 สรุปรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบคุณลักษณะทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านทักษะทางปัญญา 3) ด้านแรงจูงใจ และ 4) ด้านความรู้ ดังภาพที่ 4.4

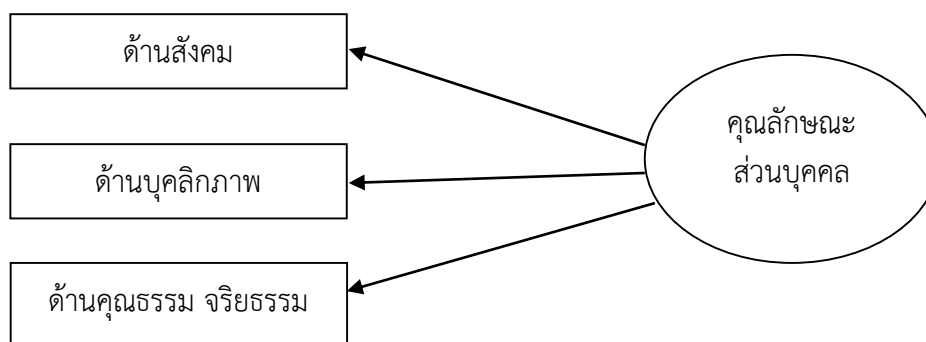


ภาพที่ 4.4 รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบคุณลักษณะทางวิชาชีพ

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะส่วนบุคคล

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
คุณลักษณะส่วนบุคคล	ประกอบด้วย 1. ด้านสังคม 2. ด้านบุคลิกภาพ 3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม 4. ด้านกายภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1. ด้านสังคม 2. ด้านบุคลิกภาพ 3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าด้านบุคลิกภาพกับ ด้านกายภาพ คือ คุณสมบัติทั่วไปจากภายนอกและภายใน ที่เกิดจากผลรวมของความคิด ทำทาง นิสัยที่สั่งสมหรือถ่ายทอดมาจากองค์ประกอบทางด้านจิตใจและสังคม ซึ่งจะแสดงออกทางพฤติกรรม ทำทาง กริยา วาจา การแต่งกาย น้ำหนัก ส่วนสูง เพศรวมอยู่ในตัวบุคคลนั้น หรือเรียกว่า บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

จากตารางที่ 4.13 สรุปรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 1) ด้านสังคม 2) ด้านบุคลิกภาพ และ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังภาพที่ 4.5



ภาพที่ 4.5 รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความเป็นผู้นำ

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
ด้านความเป็นผู้นำ	ความสามารถด้านการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร การวางแผนงานที่เป็นทางการ มีการกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม สามารถสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็น ผู้สร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตและสร้างกลยุทธ์เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงบรรลุมิติทัศน์ขององค์กรมีความสามารถที่จะเผชิญกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงหรือปัญหาของท้องถิ่นนั้นพร้อม มีทัศนคติที่ดีต่องาน ก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่เกิด ประโยชน์ขององค์กร	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าด้าน ความเป็นผู้นำ มีความสอดคล้อง มีความ เหมาะสมกับผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและให้ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. ควรเปลี่ยนจากความสามารถผู้บริหารเป็น ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารเพราะ งานวิจัยหาคุณลักษณะของผู้บริหาร 2. การวางแผนงานที่เป็นทางการเพิ่มเป็น การวางแผนงานทั้งเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็น ระบบเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและ พันธกิจแผน 3 ปี ชัดเจนเหมาะสม 3. มีการกระจายงานสร้างทีมงานได้ เปลี่ยนเป็นมีการบริหารความขัดแย้งที่ดี มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ เพื่อให้มี แนวคิดและหลักกระบวนการพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประโยชน์ของเด็กปฐมวัย 4. ควรเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ เกิดประโยชน์สูงสุด

จากตารางที่ 4.14 สรุปด้านความเป็นผู้นำ ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาวางแผนงานทั้งเชิงนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน มีการบริหารความขัดแย้งที่ดี มีความกระตือรือร้น รับผิดชอบ กล้าตัดสินใจในการทำงานเพื่อสอดคล้องหลักการกระบวนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงและปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่เกิดประโยชน์ของเด็กปฐมวัย

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะทางปัญญา

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
ด้านทักษะทางปัญญา	<p>ความสามารถของผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความรู้ ความรอบรู้เข้าใจการดำเนินงาน ด้านการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ทางการปฏิบัติการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและตรงกับนโยบาย เป้าหมายการจัดการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ กฎระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดสร้างสรรค์ในงานใหม่ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาตรฐาน</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าด้านความเป็นผู้นำ มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมกับผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ควรเปลี่ยนจากความสามารถผู้บริหารเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารเพราะงานวิจัยหาคุณลักษณะของผู้บริหาร 2. ความหมายของด้านทักษะทางปัญญา คำว่า ความรู้ ความรอบรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและตรงกับนโยบาย เป้าหมายการจัดการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ กฎระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นคำนิยามศัพท์เฉพาะด้านความรู้ 3. ด้านทักษะทางปัญญา ควรที่จะมีความสามารถคิดวิเคราะห์งานหรือสถานการณ์ เพื่อนำมาปรับการบริหาร มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ วิเคราะห์ปัญหา กระตุ้นสร้างบรรยายความคิดตามทักษะคติอย่างเป็นระบบ

จากตารางที่ 4.15 สรุปด้านทักษะทางปัญญา ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สถานการณ์ เพื่อนำมาปรับการบริหารองค์การของตนอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่ม กระตุ้นสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขยายความคิดได้ดี มีความฉลาด วิเคราะห์ปัญหาได้อย่างกว้างขวางมีการกระตุ้นความคิดตามทัศนคติ และประสบการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ในงานใหม่ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ความสามารถผู้บริหารใช้ในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ ให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ค่าตอบแทน การยอมรับ การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล การอยู่ร่วมกัน ฉันทมิตร ความต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ ต้องการรางวัล ความดีความชอบ	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าด้านความเป็นผู้นำ มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมกับผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. ควรเปลี่ยนจากความสามารถผู้บริหารเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารเพราะงานวิจัยหาคุณลักษณะของผู้บริหาร 2. คำว่า คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละควรตัดออก เพราะใช้พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารแต่เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ 3. มีแรงจูงใจภายในสูง มีการยกย่องชมเชย พัฒนาบุคลากร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ความก้าวหน้าในอาชีพให้กำลังใจ ให้รางวัลต่อความเจริญก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้น ความดีความชอบ โบนัส อย่างเป็นธรรมชาติ

จากตารางที่ 4.16 สรุปด้านด้านการสร้างแรงจูงใจ ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีแรงจูงใจภายในสูง มีการยกย่องชมเชย พัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ สนับสนุนความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ ส่งเสริมให้กำลังใจอยู่เสมอ มีพลังผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมทำตามกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ค่าตอบแทน ความต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน การเลื่อนขั้น คำชมเชย อำนาจ ต้องการรางวัล ความดีความชอบ หรือเงินโบนัสที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบให้ อย่างเป็นธรรมชาติ

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความรู้

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
ด้านความรู้	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ รู้จักวินิจฉัย ความเข้าใจในงาน มีความสามารถยังลึกถึงบุคคลและสถานการณ์ มีการตัดสินใจดี มีความรอบรู้ ความสามารถในการวินิจฉัย ความมีไหวพริบ การตื่นตัว ความเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร ความคิด มีความรู้เรื่องในกฎระเบียบเกี่ยวกับงานธุรการ การเงิน และพัสดุ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องระบบการบริหารการศึกษา นโยบายการศึกษา ความรู้ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของการจัดการศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าด้านความรู้ มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสม โดยให้ความหมาย คือ ลักษณะเฉพาะตัวที่มีความรู้ในงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้จักการแสวงหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ บูรณาการให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัยการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการศึกษาและปฏิบัติงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามกฎหมาย ระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากตารางที่ 4.17 สรุปด้านด้านความรู้ ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีความรู้ในงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ บูรณาการให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัยการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามกฎหมาย ระเบียบ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสังคม

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
ด้านสังคม	<p>ความสามารถผู้บริหารในการศึกษาหาความรู้วิธีการต่าง ๆ ตามบรรทัดฐานของสังคมของท้องถิ่นนั้น เพื่อที่จะได้ปฏิบัติตามมารยาทสากลได้อย่างถูกต้อง สามารถเป็นตัวอย่างให้คำแนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดทั้งคนรอบข้างได้ สามารถให้ความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง เป็นที่ยอมรับของชุมชน ประารถนาที่จะร่วมมือกับผู้อื่น เป็นตัวแทนของท้องถิ่นร่วมเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การผูกมิตรปรากฏตัวตนต่อหน้าชุมชนหรือสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในทุกระดับ รู้จักปรับตัวได้ดี มีความเป็นมิตร ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นคนเห็นแกส่วนรวม ปรับตามสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าด้านความเป็นผู้นำ มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมกับผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ควรเปลี่ยนจากความสามารถผู้บริหารเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารเพราะงานวิจัยหาคุณลักษณะของผู้บริหาร 2. ตัดประโยคปฏิบัติตามมารยาทสากลได้ถูกต้อง ความหมายไม่ชัดเจน 3. สามารถเป็นตัวอย่างให้คำแนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนคนรอบข้าง ความหมายเข้ากับ ด้านความเป็นผู้นำ 4. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นความหมายในด้านความรู้ 5. มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์อันดี ช่วยเหลือ แบ่งปัน ส่งเสริมนวัตกรรม การบริหารการศึกษาปฐมวัยอันเป็นสาธารณประโยชน์ มีความเป็นมิตรการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยถูกต้องและเป็นผู้ประสานงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งในและนอกองค์กร เป็นที่ยอมรับของชุมชนในการบริการการจัดการศึกษาโดยเน้นชุมชนมีส่วนร่วมโดยการสร้างอิทธิพลที่ดีต่อวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชน

จากตารางที่ 4.18 สรุปด้านด้านสังคม ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์อันดี ช่วยเหลือ แบ่งปัน ส่งเสริมนวัตกรรม การบริหาร การศึกษาปฐมวัยอันเป็นสาธารณประโยชน์ มีความเป็นมิตรการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยถูกต้องและเป็นผู้ประสานงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งในและนอกองค์กร เป็นที่ยอมรับของชุมชนในการบริการการจัดการศึกษาโดยเน้นชุมชนมีส่วนร่วมโดยการสร้างอิทธิพลที่ดีต่อวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนเป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
ด้านบุคลิกภาพ	<p>ความสามารถผู้บริหารที่มีรูปลักษณ์ภายนอกและภายในผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะเป็นสิ่งแรกที่ปรากฏแก่สายตาผู้คน ความสะอาดของร่างกาย การแต่งกายที่เรียบร้อยเหมาะสมกับวัย ตำแหน่ง และสถานการณ์ การใช้ภาษาสื่อสารที่ถูกหลัก ก้าวนำทันสมัย ควบคุมอารมณ์ มีความกล้าแสดงออกและกระตือรือร้นในการทำงาน มีจิตวิทยาในการพูด สุภาพถ่อมตนน่าเชื่อถือ ยิ้มแย้มแจ่มใส</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าด้านความเป็นผู้นำ มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมกับผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ควรเปลี่ยนจากความสามารถผู้บริหารเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารเพราะงานวิจัยหาคุณลักษณะของผู้บริหาร 2. ตัดการใช้ภาษาที่ถูกต้อง สื่อสารที่ถูกต้อง เพราะอยู่ในรายละเอียดของด้านความรู้ 3. ตัดมีความกล้าแสดงออกและกระตือรือร้นในการทำงาน มีจิตวิทยาในการพูด สุภาพถ่อมตนน่าเชื่อถือ เพราะอยู่ในรายละเอียดของด้านความเป็นผู้นำ 4. เพิ่มเติม การควบคุมอารมณ์ มีสุขภาพจิตดี ขยันหมั่นเพียร สุภาพเรียบร้อย สะอาด เป็นระเบียบเป็นแบบอย่างที่ดี และสถานภาพต่าง ๆ ตามประกาศกำหนดตำแหน่งของการบริหารงานบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น วุฒิกการศึกษาปฐมวัย การบริหารการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน ภูมิลำเนา รวมไปถึงความสะอาดของร่างกาย การแต่งกายที่เรียบร้อยเหมาะสมกับวัย ตำแหน่ง

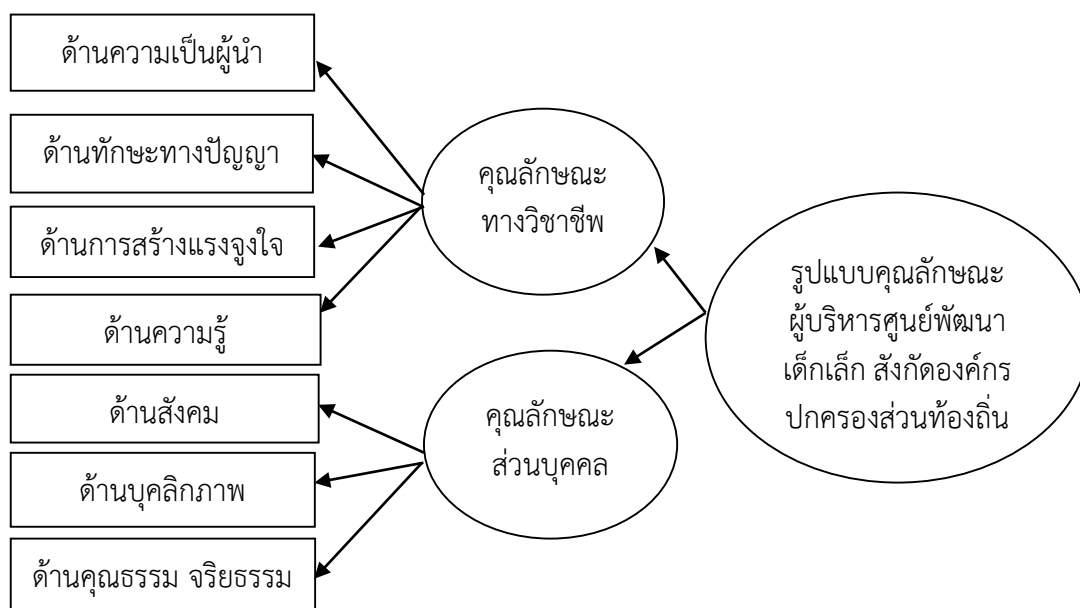
จากตารางที่ 4.19 สรุปด้านด้านบุคลิกภาพ ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรูปลักษณ์ภายนอกและภายใน การควบคุมอารมณ์ มีสุขภาพจิตดี ขยันหมั่นเพียร สุภาพเรียบร้อย สะอาด เป็นระเบียบเป็นแบบอย่างที่ดี และสถานภาพต่าง ๆ ตามประกาศกำหนดตำแหน่งของการบริหารงานบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น วุฒิกการศึกษาปฐมวัย การบริหารการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน ภูมิลำเนา รวมไปถึงความสะอาดของร่างกาย การแต่งกายที่เรียบร้อยเหมาะสมกับวัย ตำแหน่ง และสถานการณ์ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ประเด็น	การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	คุณธรรมจริยธรรม การยึดหลักศีลธรรมและ หลักธรรมทางศาสนา จัดการศึกษา อบรมให้ เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปลูกจิตสำนึกใน การปกครองแบบ ประชาธิปไตย ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณ ในวิชาชีพครู ยึดมั่น ในจริยธรรมการทำงาน มีระเบียบวินัย ความซื่อ สัตย์ต่องานในหน้าที่ มีเมตตาจิตและปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบ	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าด้านความเป็นผู้นำ มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมกับผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม ดังนี้ 1. ควรเปลี่ยนจากความสามารถผู้บริหารเป็นลักษณะ เฉพาะตัวของผู้บริหารเพราะงานวิจัยหาคุณลักษณะ ของผู้บริหาร 2. จัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปลูกจิตสำนึกในการปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นความหมายในด้านความรู้ 3. มีคุณธรรมจริยธรรม การยึดหลักศีลธรรมและ หลักธรรมทางศาสนา เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพครู ยึดมั่นใน คุณธรรมจริยธรรมการทำงาน มีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ต่องานในหน้าที่ มีเมตตาจิต เน้นการเรียนรู้คู่คุณธรรมและปฏิบัติตนอยู่ใน ระเบียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

จากตารางที่ 4.20 สรุปด้านคุณธรรม จริยธรรมลักษณะเฉพาะตัวผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีคุณธรรมจริยธรรม การยึดหลักศีลธรรมและหลักธรรมทางศาสนา เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพครู ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมการทำงาน มีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ต่องานในหน้าที่ มีเมตตาจิต เน้นการเรียนรู้คู่คุณธรรม และปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย

สรุป จากการจัดสนทนากลุ่ม จะเห็นได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านทักษะทางปัญญา และด้านความรู้ 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ผลของการสนทนากลุ่ม (Focus Group) รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏดังภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในส่วนนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนย่อย ได้แก่

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อให้ทราบถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และสภาพตัวแปรต่าง ๆ

1) การแจกแจงความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ของตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่

(1) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ จำนวน 4 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านความรู้

(2) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 3 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านจริยธรรมคุณธรรม

4.3.2 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและมีความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติต่าง ๆ ในการนำเสนอ ดังนี้

Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
t	หมายถึง	สถิติทดสอบที
R-Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Chi-Square	หมายถึง	สถิติไค-สแควร์
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
PROFESSION	หมายถึง	ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ
PERSONAL	หมายถึง	ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล
COG	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ด้านทักษะทางปัญญา
LEAD	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความเป็นผู้นำ
MOT	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ด้านแรงจูงใจ
ACA	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความรู้
SOC	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ด้านสังคม
PER	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ด้านบุคลิกภาพ
ETH	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ด้านจริยธรรมคุณธรรม

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อให้ทราบถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และสภาพตัวแปรต่าง ๆ

1) การแจกแจงความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 190 ราย ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
เทศบาล	131	69.31
องค์การบริหารส่วนตำบล	58	30.69
รวม	189	100.00
อายุ (ปี)		
น้อยกว่า 30 ปี	100	52.91
30-50 ปี	72	38.10
50 ปี ขึ้นไป	17	8.99
รวม	189	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	134	71.28
ปริญญาโท	47	25.00
ปริญญาเอก	7	3.72
รวม	188	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา		
น้อยกว่า 10 ปี	115	63.54
10-30 ปี	55	30.39
30 ปี ขึ้นไป	11	6.08
รวม	181	100.00

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่สังกัดเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 69.31 ประมาณครึ่งหนึ่งมีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อยกว่า 10 ปี

นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า มีผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางส่วนมีอายุ 30-50 ปี ในระดับที่รองลงมา มีวุฒิการศึกษาสูงสุดสูงกว่าระดับปริญญาตรีประมาณร้อยละ 29 และเกือบร้อยละ 30 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่

1) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ จำนวน 4 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านความรู้

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ

คุณลักษณะทางวิชาชีพ	(n = 190)		
	Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านทักษะทางปัญญา	4.051	0.442	มาก
2. ด้านความเป็นผู้นำ	4.100	0.470	มาก
3. ด้านแรงจูงใจ	4.084	0.485	มาก
4. ด้านความรู้	4.097	0.469	มาก
รวม	4.083	0.394	มาก

จากตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.083 เมื่อพิจารณาจำแนกตามคุณลักษณะย่อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะย่อยทั้ง 4 คุณลักษณะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเฉลี่ยมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.100 รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านความรู้ ด้านแรงจูงใจ และด้านทักษะทางปัญญา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.097, 4.084 และ 4.051 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางปัญญา

ด้านทักษะทางปัญญา	(n = 190)		
	Mean	S.D.	แปลผล
1. มีความสามารถในการวางแผนทั้งในเชิงนโยบายกลยุทธ์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.279	0.610	มาก
2. มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ	4.011	0.563	มาก
3. มีความสามารถในการสังเคราะห์สถานการณ์แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.095	0.660	มาก
4. สังเคราะห์สถานการณ์งานหรือเรื่องที่ทำชัดเจนปฏิบัติได้จริง	3.995	0.630	มาก
5. กระตุ้นสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดสร้างสรรค์	4.105	0.712	มาก
6. วิเคราะห์ สังเคราะห์ บูรณาการการศึกษาปฐมวัยตามนโยบายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.000	0.720	มาก
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.011	0.720	มาก
8. เป็นผู้ที่มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์สถานการณ์ เพื่อนำมาปรับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.005	0.663	มาก

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ด้านทักษะทางปัญญา	(n = 190)		
	Mean	S.D.	แปลผล
9. มีความเฉลียวฉลาดในการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย	4.000	0.777	มาก
10. สร้างเงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ	4.005	0.773	มาก
รวม	4.051	0.442	มาก

จากตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางปัญญา พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางปัญญา อยู่ในระดับมากในแต่ละคุณลักษณะย่อย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดในคุณลักษณะคือ 1) มีความสามารถคิดวิเคราะห์เชิงนโยบายกลยุทธ์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองลงมา คือ 2) มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ 3) มีความสามารถในการสังเคราะห์สถานการณ์แก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ 4) สังเคราะห์สถานการณ์งานหรือเรื่องที่ทำชัดเจนปฏิบัติได้จริง และ 5) กระตุ้นสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.279, 4.105, 4.095, 4.011 และ 4.011 ตามลำดับ หากพิจารณาคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สังเคราะห์สถานการณ์งานหรือเรื่องที่ทำชัดเจนปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.995

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านความเป็นผู้นำ

ด้านความเป็นผู้นำ	(n = 190)		
	Mean	S.D.	แปลผล
1. มีความสามารถเลือกใช้ยุทธวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.179	0.756	มาก
2. เป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามนโยบายและแผนพัฒนา	4.005	0.694	มาก
3. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์การบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่ในทิศทางที่ถูกต้อง	4.084	0.685	มาก
4. เป็นผู้ที่คิดกระบวนการ หลักการบริหารใหม่ ๆ ทันสมัย เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย	4.111	0.594	มาก
5. มุ่งพัฒนาและสร้างนวัตกรรมการบริหารเพื่อเพิ่มคุณภาพงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.158	0.687	มาก
6. มีกระบวนการบริหารความขัดแย้งที่ดี	4.058	0.714	มาก
7. วางแผนงานเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.100	0.671	มาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ด้านความเป็นผู้นำ	(n = 190)		
	Mean	S.D.	แปลผล
8. กล้าตัดสินใจในบริหารการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานให้ทันสถานการณ์และทันสมัย	4.084	0.677	มาก
9. มีความรับผิดชอบมุ่งมั่นในเป้าหมายงานอย่างชัดเจน	4.132	0.762	มาก
10. บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อปฏิบัติพันธกิจเป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.089	0.761	มาก
รวม	4.100	0.470	มาก

จากตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากในแต่ละคุณลักษณะย่อย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดในคุณลักษณะ 1) มีความสามารถเลือกใช้ยุทธวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมา คือ 2) มุ่งพัฒนาและสร้างนวัตกรรมการบริหารเพื่อเพิ่มคุณภาพงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) มีความรับผิดชอบมุ่งมั่นในเป้าหมายงานอย่างชัดเจน 4) วางแผนงานเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) วางแผนงานเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.179, 4.158, 4.132, 4.111 และ 4.100 ตามลำดับ หากพิจารณาคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามนโยบายและแผนพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.005

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	(n = 190)		
	Mean	S.D.	แปลผล
1. ให้คำชมเชย ความเชื่อถือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.242	0.813	มาก
2. สนับสนุนความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.026	0.723	มาก
3. สร้างแรงผลักดันที่ดีในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.058	0.743	มาก
4. ดำเนินงานตามระเบียบค่าตอบแทนซึ่งเป็นประโยชน์ของบุคลากรอย่างถูกต้อง	4.084	0.722	มาก
5. ประเมินความดีความชอบเลื่อนขั้นอย่างเป็นระบบและถูกต้อง	4.121	0.728	มาก
6. สร้างแรงจูงใจที่ดีในการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรม	4.037	0.752	มาก
7. เป็นผู้ที่สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน	4.047	0.692	มาก
8. มีการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างทั่วถึง	4.026	0.708	มาก
9. ให้รางวัลหรือประเมินค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	4.142	0.679	มาก
10. สร้างความเชื่อมั่นในตำแหน่งและสวัสดิการอย่างเหมาะสม	4.053	0.788	มาก
รวม	4.084	0.485	มาก

จากตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านแรงจูงใจ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากในแต่ละคุณลักษณะย่อย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดในคุณลักษณะ 1) ให้คำชมเชย ความเชื่อถือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่องานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ 2) ให้รางวัลหรือประเมินค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม 3) ประเมินความดีความชอบเลื่อนขั้นอย่างเป็นระบบและถูกต้อง 4) ดำเนินงานตามระเบียบค่าตอบแทนซึ่งเป็นประโยชน์ของบุคลากรอย่างถูกต้อง และ 5) สร้างแรงผลักดันที่ดีในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.242, 4.142, 4.121, 4.084 และ 4.058 ตามลำดับ หากพิจารณาคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สนับสนุนความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชาและ มีการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.026 และ 4.026 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านความรู้

ด้านความรู้	(n = 190)		
	Mean	S.D.	แปลผล
1. มีความรู้จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติ เอกสาร คู่มืองานวิชาการ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้อง และเหมาะสม	4.158	0.801	มาก
2. พัฒนาระบบการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา	4.084	0.685	มาก
3. มีความรู้หลักการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6 ด้าน	4.111	0.730	มาก
4. มีความรู้และปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.142	0.687	มาก
5. มีความรู้และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย	4.089	0.782	มาก
6. มีความรู้และสามารถจัดการศึกษาให้บูรณาการกับพระราชบัญญัติการศึกษา	4.047	0.669	มาก
7. สร้างความรู้ให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนให้เห็นความสำคัญเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของศึกษาปฐมวัย	4.053	0.733	มาก
8. มีความรู้ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.126	0.678	มาก
9. มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนงานอื่นได้อย่างราบรื่น	4.132	0.741	มาก
10. กำหนดการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัยบูรณาการเรียนรู้ระดับชาติและระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.032	0.682	มาก
รวม	4.097	0.469	มาก

จากตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพด้านความรู้ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากในแต่ละคุณลักษณะย่อย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดในคุณลักษณะคุณลักษณะ 1) มีความรู้จัดทำระเบียบ แผนงาน แนวปฏิบัติ เอกสาร คู่มืองานวิชาการ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้อง และเหมาะสม รองลงมา คือ 2) มีความรู้และปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนงานอื่นได้อย่างราบรื่น 4) มีความรู้ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 5) มีความรู้หลักการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.158, 4.142, 4.132, 4.126 และ 4.111 ตามลำดับ หากพิจารณาคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ กำหนดการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย บูรณาการเรียนรู้ระดับชาติและระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.032

2) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 3 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านจริยธรรมคุณธรรม

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	(n = 190)		
	Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านสังคม	4.019	0.480	มาก
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.102	0.522	มาก
3. ด้านจริยธรรมคุณธรรม	4.267	0.509	มาก
รวม	4.129	0.414	มาก

จากตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.129 เมื่อพิจารณาจำแนกตามคุณลักษณะย่อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะย่อยทั้ง 3 คุณลักษณะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเฉลี่ยมีคุณลักษณะด้านจริยธรรมคุณธรรมสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.267 รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และด้านสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.102 และ 4.019 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านสังคม

ด้านสังคม	(n = 190)		
	Mean	S.D.	แปลผล
1. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัยและถูกต้องในเชิงสร้างสรรค์	4.184	0.818	มาก
2. แสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาทางสังคม เป็นที่ยอมรับในองค์กรและชุมชน	4.021	0.712	มาก
3. มีส่วนร่วมกิจการประสานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.000	0.705	มาก
4. ให้ความร่วมมือจัดการศึกษาโดยเน้นชุมชนเป็นสำคัญในการมีส่วนร่วม	3.953	0.737	มาก
5. มีความเป็นมิตร และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการให้คำปรึกษาแก้ปัญหาบุคลากร และชุมชน	4.100	0.694	มาก
6. มีมนุษยสัมพันธ์บริการด้านการศึกษาแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.921	0.803	มาก
7. ส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ การศึกษาปฐมวัยที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.942	0.721	มาก
8. มีการปรับตัวเข้ากับบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อบูรณาการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันดี	4.047	0.707	มาก
9. ดำเนินกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมในการช่วยเหลือ แบ่งปันสู่สังคม สาธารณะประโยชน์ ตามแนวทางของการพัฒนาอย่างยั่งยืน	3.995	0.773	มาก
10. สามารถสร้างอิทธิพลที่ดีต่อวัฒนธรรมองค์กรบูรณาการกับการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นอย่างดี	4.032	0.741	มาก
รวม	4.019	0.480	มาก

จากตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังคม พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านสังคม อยู่ในระดับมากในแต่ละคุณลักษณะย่อย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดในคุณลักษณะ 1) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัยและถูกต้องในเชิงสร้างสรรค์ รองลงมา คือ 2) มีความเป็นมิตร และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการให้คำปรึกษาแก้ปัญหา เป็นที่พึ่งกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน 3) มีการปรับตัวเข้ากับบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อบูรณาการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันดี 4) สามารถสร้างอิทธิพลที่ดีต่อวัฒนธรรมองค์กรบูรณาการกับการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นอย่างดี และ 5) แสดง

ความคิดเห็นและแก้ปัญหาทางสังคมเป็นที่ยอมรับในองค์กรและชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.184, 4.100, 4.047, 4.032 และ 4.021 ตามลำดับ หากพิจารณาคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีมนุษยสัมพันธ์บริการด้านการศึกษาแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.921

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	(n = 190)		
	Mean	S.D.	แปลผล
1. มีความอดทน หนักแน่น มั่นคง ควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.195	0.803	มาก
2. สุขุม รอบคอบ เอาใจจริงเอาใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.058	0.660	มาก
3. ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น ติดตามเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.095	0.721	มาก
4. ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ไม่ใช้คำข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	4.121	0.777	มาก
5. มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและบริหารการศึกษา	4.142	0.781	มาก
6. มีวินัยในตนเอง อุทิศเวลาให้ราชการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.063	0.710	มาก
7. มีสุขภาพจิตดี เป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี	4.132	0.755	มาก
8. มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา	4.053	0.718	มาก
9. มีลักษณะท่าทางดี แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสง่างามหล่อมใส	4.100	0.739	มาก
10. สะอาดเป็นระเบียบในการทำงานและการปฏิบัติต่อเด็ก	4.063	0.702	มาก
รวม	4.102	0.522	มาก

จากตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านบุคลิกภาพ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมากในแต่ละคุณลักษณะย่อย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดในคุณลักษณะ 1) มีความอดทน หนักแน่น มั่นคง ควบคุมอารมณ์ได้ดี รองลงมา คือ 2) มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและบริหารการศึกษา 3) มีสุขภาพจิตดี เป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี 4) ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ไม่ใช้คำข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น และ 5) มีลักษณะท่าทางดี แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสง่างามหล่อมใส โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.195, 4.142, 4.132, 4.121 และ 4.100 ตามลำดับ หากพิจารณาคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.053

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านจริยธรรมคุณธรรม

ด้านจริยธรรมคุณธรรม	(n = 190)		
	Mean	S.D.	แปลผล
1. ยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม	4.368	0.750	มาก
2. มีจิตสำนึกที่ดี ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	4.232	0.719	มาก
3. เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองและผู้อื่น	4.232	0.727	มาก
4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตน รักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของทางราชการโดยรวม	4.295	0.680	มาก
5. ละเว้นการสร้างผลประโยชน์โดยมิชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่โดยไม่กระทำขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	4.295	0.747	มาก
6. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตน	4.332	0.720	มาก
7. เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบกระทรวงมหาดไทยอย่างตรงไปตรงมา	4.284	0.758	มาก
8. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยดีโดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรม	4.247	0.695	มาก
9. เป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณแห่งมาตรฐานวิชาชีพ สร้างความสามัคคี และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	4.168	0.818	มาก
10. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข	4.216	0.749	มาก
รวม	4.267	0.509	มาก

จากตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจริยธรรมคุณธรรม พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านจริยธรรมคุณธรรม อยู่ในระดับมากในแต่ละคุณลักษณะย่อย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดในคุณลักษณะ 1) ยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม รองลงมาคือ 2) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตน 3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตน รักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของทางราชการโดยรวม 4) ละเว้นการสร้างผลประโยชน์โดยมิชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่โดยไม่กระทำขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม และ 5) เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยโดยตรงไปตรงมา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.368, 4.332, 4.295, 4.295 และ 4.284 ตามลำดับ หากพิจารณาคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นผู้ที่มีการยาบรรณแห่งมาตรฐานวิชาชีพ สร้างความสามัคคี และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.168

4.3.2 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ผู้วิจัยนำเสนอใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โมเดลการวัด (Measurement Model) ตัวแปรแฝงภายนอกคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ และตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยจะดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจำแนกตามแต่ละตัวแปรแฝงภายใน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันร่วมกันทั้งสองตัวแปรแฝงภายใน และ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

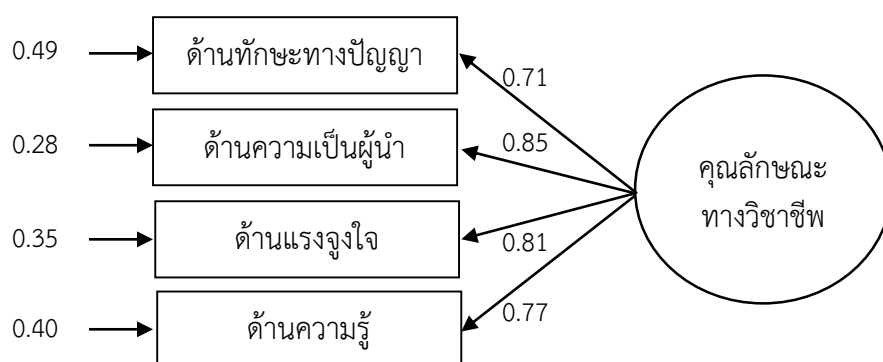
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			R-SQUARE
	คุณลักษณะทางวิชาชีพ (PROFESSION)			
	สปส.	SE	t	
ด้านทักษะทางปัญญา (COG)	0.71	0.07	10.69	0.51
ด้านความเป็นผู้นำ (LEAD)	0.85	0.06	13.67	0.72
ด้านแรงจูงใจ (MOT)	0.81	0.06	12.66	0.65
ด้านความรู้ (ACA)	0.77	0.06	11.98	0.60
Chi-Square Goodness of fit = 5.75, df = 2, p-value = 0.056, GFI = 0.98, AGFI = 0.92, RMSEA = 0.10				

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านความรู้ พบว่า โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติที่บ่งบอกถึงความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ = 5.75 และมีค่า p-value = 0.056 ซึ่งค่า p-value > 0.05 นั้นหมายความว่า โมเดลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือกล่าวได้ว่า ตัวแปรแฝงภายในนี้สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ที่มีอยู่ในโมเดล นอกจากนี้ ยังมีค่าสถิติ

อื่น ๆ ที่มาสนับสนุนข้อสรุปดังกล่าว ได้แก่ ค่า GFI = 0.98 และค่า AGFI = 0.92 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1.00 รวมถึงค่า RMSEA = 0.10

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า ตัวแปรด้านความเป็นผู้นำมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด นั่นหมายความว่า คุณลักษณะทางวิชาชีพ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวัดได้จากตัวแปรด้านความเป็นผู้นำสูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้ และด้านทักษะทางปัญญา โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85, 0.81, 0.77 และ 0.71 ตามลำดับ



Chi-Square = 5.75, p-value = 0.056, df = 2, GFI = 0.98, AGFI = 0.92, RMSEA = 0.10

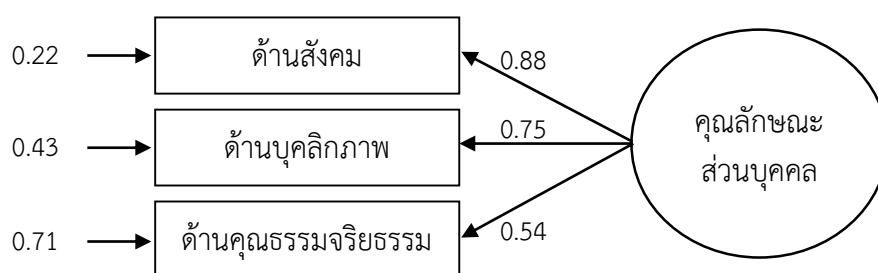
ภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โมเดลการวัด (Measurement Model) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			R-SQUARE
	คุณลักษณะส่วนบุคคล (PERSONAL)			
	สปส.	SE	t	
ด้านสังคม (SOC)	0.88	0.08	11.32	0.78
ด้านบุคลิกภาพ (PER)	0.75	0.08	9.81	0.57
ด้านจริยธรรมคุณธรรม (ETH)	0.54	0.07	7.18	0.29
Chi-Square Goodness of fit = 0.00, df = 0.00, p-value = 1.00, GFI = -, AGFI = -, RMSEA = -				

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงในคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านจริยธรรมคุณธรรม พบว่า โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติที่บ่งบอกถึงความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ = 0.00 และมีค่า p-value = 1.00 ซึ่งค่า p-value > 0.05 นั้นหมายความว่า โมเดลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือกล่าวได้ว่า ตัวแปรแฝงภายในนี้สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ที่มีอยู่ในโมเดล

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า ตัวแปรด้านสังคมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด นั้นหมายความว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวัดได้จากตัวแปรด้านสังคมสูงสุด รองลงมา คือตัวแปรด้านบุคลิกภาพ และด้านจริยธรรมคุณธรรม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88, 0.75 และ 0.54 ตามลำดับ



Chi-Square = 0.00, p-value = 1.00, df = 0.00, GFI = -, AGFI = -, RMSEA = -

ภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โมเดลการวัด (Measurement Model) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ						R-SQUARE
	คุณลักษณะทางวิชาชีพ (PROFESSION)			คุณลักษณะส่วนบุคคล (PERSONAL)			
	สปส.	SE	t	สปส.	SE	t	
ด้านทักษะทางปัญญา (COG)	0.69	0.07	10.24				0.48
ด้านความเป็นผู้นำ (LEAD)	0.81	0.06	12.74				0.65
ด้านแรงจูงใจ (MOT)	0.82	0.06	13.04				0.66
ด้านความรู้ (ACA)	0.80	0.06	12.76				0.64
ด้านสังคม (SOC)				0.90	0.06	14.66	0.81
ด้านบุคลิกภาพ (PER)				0.74	0.07	11.31	0.55
ด้านจริยธรรมคุณธรรม (ETH)				0.53	0.07	7.36	0.28
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรแฝงภายใน							
	PROFESSION		PERSONAL				
PROFESSION	1.00						
PERSONAL	0.87		1.00				
Chi-Square goodness of fit = 12.59, df = 12, p-value = 0.40, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.01							

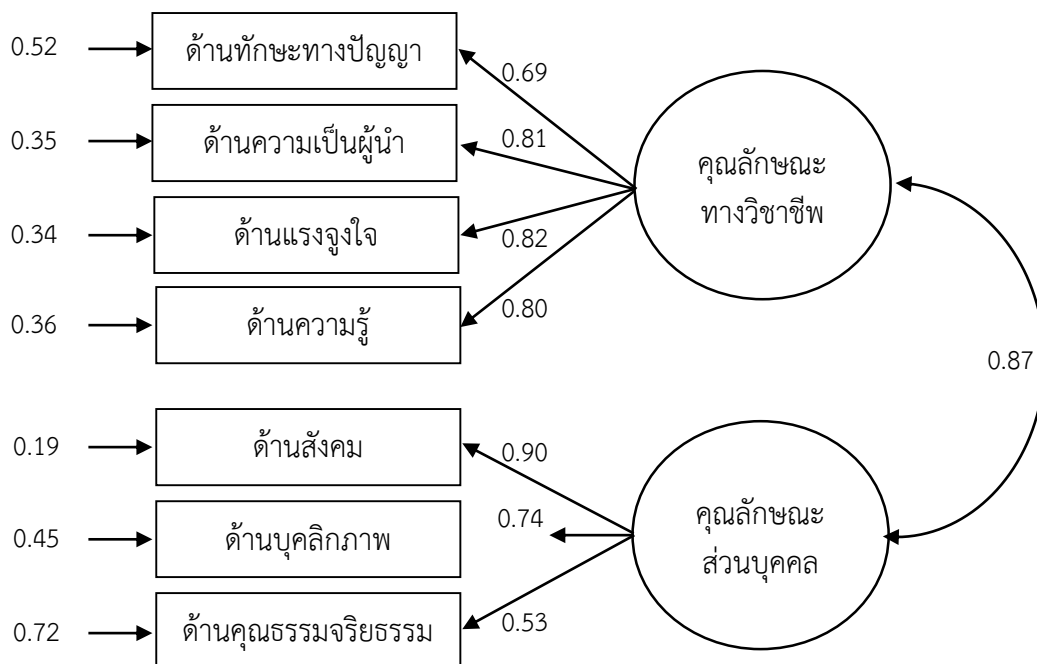
จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 7 ตัวแปร พบว่า โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงเหล่านี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติที่บ่งบอกถึงความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ = 12.59 และมีค่า p-value = 0.40 ซึ่งค่า p-value > 0.05 นั้นหมายความว่า โมเดลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือกล่าวได้ว่า ตัวแปรแฝงเหล่านี้สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ที่มีอยู่ในโมเดล นอกจากนี้ ยังมีค่าสถิติอื่น ๆ ที่มาสนับสนุนข้อสรุปดังกล่าว ได้แก่ ค่า GFI = 0.98 และค่า AGFI = 0.96 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1.00 รวมถึงค่า RMSEA = 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.34 ดัชนีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ดี	ค่าที่ได้
1. ค่า Chi-square	ค่า p-value สูงกว่า 0.05	0.40
2. ค่า RMSEA	ค่าระหว่าง 0.05-0.08 โดยใกล้ 0 ดีที่สุด	0.01
3. ค่า GFI	ค่าระหว่าง 0-1 โดยค่า 1 เหมาะสมที่สุด	0.98
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.96

จากตารางที่ 4.34 เมื่อพิจารณารายตัวแปรแฝงภายใน พบว่า ตัวแปรแฝงคุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านทักษะทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านบริหารงานวิชาการ สามารถวัดได้จากตัวแปรด้านแรงจูงใจสูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ และด้านทักษะทางปัญญา โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.82, 0.81, 0.80 และ 0.69 ตามลำดับ หากพิจารณาตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ตัวแปรด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านจริยธรรมคุณธรรม พบว่า ตัวแปรแฝงคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถวัดได้จากตัวแปรด้านสังคมมากกว่าตัวแปรคุณลักษณะอื่นๆ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ในขณะที่ตัวแปรด้านบุคลิกภาพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในลำดับรองลงมา และตามด้วยตัวแปรด้านจริยธรรมคุณธรรม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74 และ 0.53 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพและตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.87 และมีทิศทางของความสัมพันธ์ในลักษณะบวก นั้นหมายความว่า หากตัวแปรแฝงใดมีคะแนนเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ตัวแปรแฝงอีกตัวมีคะแนนเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย



Chi-Square = 12.59, p-value = 0.40, df = 12, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.01

ภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โมเดลการวัด (Measurement Model) ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นยืนยันความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) รูปแบบเชิงทฤษฎีคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันประกอบด้วย คุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.35 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปรผล	คุณลักษณะทางวิชาชีพ			คุณลักษณะส่วนบุคคล			
ตัวแปรสาเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	
คุณลักษณะผู้บริหาร	0.86	-	0.86	1.00	-	1.00	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(0.09)		(0.09)	(0.07)		(0.07)	
ค่าสถิติไค-สแควร์ = 17.07, p = 0.20, df = 13, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.035							
ตัวแปร	COG	LEAD	MOT	ACA	SOC	PER	ETH
ความเที่ยง	0.52	0.68	0.65	0.63	0.81	0.55	0.28
สมการโครงสร้างตัวแปร	คุณลักษณะทางวิชาชีพ			คุณลักษณะส่วนบุคคล			
R-SQUARE	0.74			1.00			

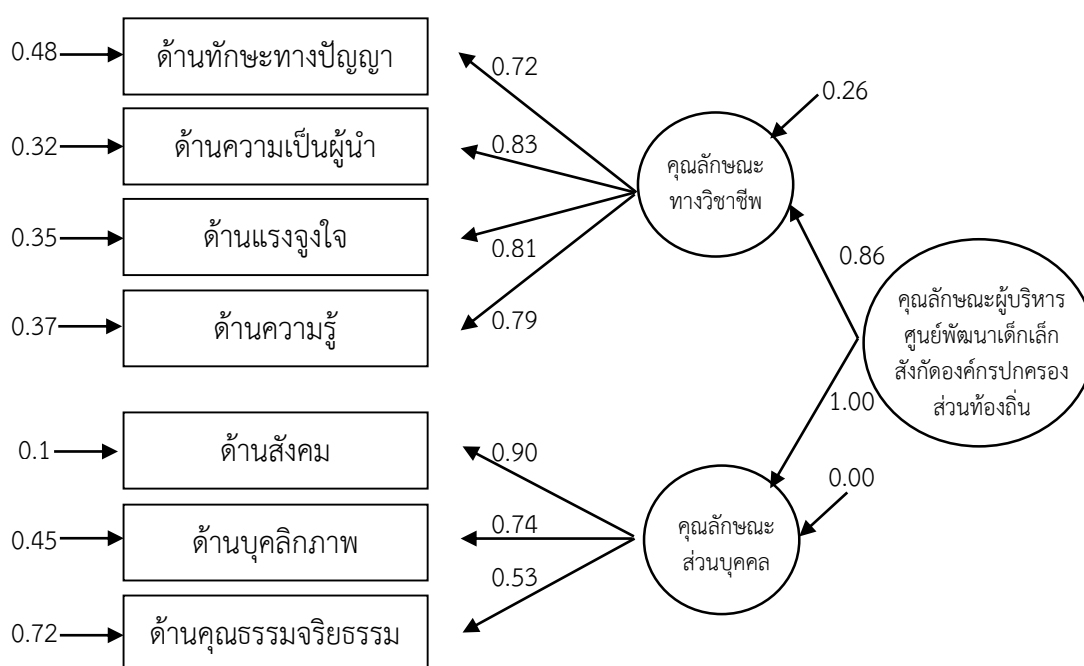
หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ยอมรับได้ว่าโมเดลทางทฤษฎีคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติที่บ่งบอกถึงความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ = 17.07 และมีค่า p-value = 0.20 ซึ่งค่า p-value > 0.05 นั้นหมายความว่า โมเดลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือกล่าวได้ว่า รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) นอกจากนี้ ยังมีค่าสถิติอื่น ๆ ที่มาสนับสนุนข้อสรุปดังกล่าว ได้แก่ ค่า GFI = 0.98 และค่า AGFI = 0.95 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1.00 รวมถึงค่า RMSEA = 0.035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.36 ดัชนีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ดี	ค่าที่ได้
1. ค่า Chi-square	ค่า p-value สูงกว่า 0.05	0.20
2. ค่า RMSEA	ค่าระหว่าง 0.05-0.08 โดยใกล้ 0 ดีที่สุด	0.035
3. ค่า GFI	ค่าระหว่าง 0-1 โดยค่า 1 เหมาะสมที่สุด	0.98
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.95

จากตารางที่ 4.36 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวัดได้จากตัวแปรแฝงคุณลักษณะส่วนบุคคลสูงกว่า ตัวแปรแฝงคุณลักษณะทางวิชาชีพ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และ 0.86 ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังจะเห็นได้ว่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination) หรือค่า R Square ของตัวแปรแฝงคุณลักษณะส่วนบุคคล ก็มีค่าสูงกว่าเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเท่ากับ 1.00 หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ตัวแปรแฝงคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ถึงร้อยละ 100 แต่อย่างไรก็ตาม ค่า R Square ดังกล่าวของตัวแปรแฝงคุณลักษณะทางวิชาชีพ ก็สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้สูงเช่นเดียวกันถึงร้อยละ 74



Chi-Square = 17.07, p-value = 0.20, df = 13, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.035

ภาพที่ 4.10 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในครั้งนี้ เป็นรูปแบบของการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อสร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีขอบเขตของการวิจัยในการศึกษา วิเคราะห์ ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วนำมาสร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำไปตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 190 คน ทั่วประเทศ ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงคุณลักษณะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแปรแฝงคุณลักษณะทางวิชาชีพ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านบริหารงานวิชาการ และตัวแปรแฝงคุณลักษณะส่วนบุคคล วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 คุณลักษณะ ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านความรู้ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Program for Social Science) Version 13.0 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรม LISREL (LISREL) Version 8.72

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1.1 ผลวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 ท่าน สรุปได้ว่าองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านทักษะทางปัญญา

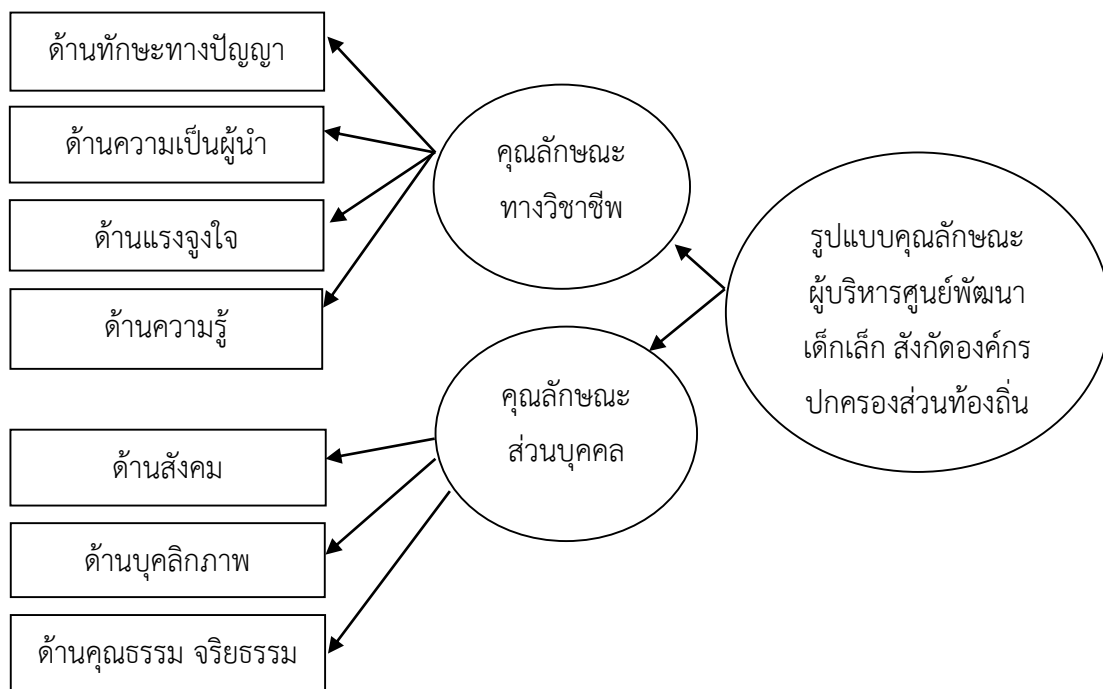
องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านกายภาพ

5.1.2 ผลการสร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการร่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาเป็นประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 ท่าน สรุปได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านทักษะทางปัญญา และด้านความรู้

องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

อย่างไรก็ตาม มีบางองค์ประกอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ควรปรับแก้ โดยในส่วนของด้านกายภาพควรนำไปรวมกับด้านบุคลิกภาพ และได้เพิ่มองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบคุณลักษณะทางวิชาชีพ จำนวน 1 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้ เนื่องด้วยการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นอยู่กับคุณลักษณะความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับปฐมวัยเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ โดยสามารถแสดงเป็นภาพของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังนี้



ภาพที่ 5.1 รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.1.3 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หอคู่ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งแนวทางการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ระดับ โดยในระดับแรก เป็นการวิเคราะห์หอคู่ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ และตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล และในระดับที่สอง เป็นการวิเคราะห์หอคู่ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า

ระดับที่ 1 ผลการวิเคราะห์หอคู่ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ และตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์หอคู่ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 ตัวแปรแฝง ได้แก่ คุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 7 ตัวแปร พบว่าโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงภายในตัวแปรแรก อันได้แก่ ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติที่บ่งบอกถึงความสอดคล้อง ประกอบด้วย ค่าไค-สแควร์ = 5.75 และมีค่า $p\text{-value} = 0.056$ ซึ่งค่า $p\text{-value} > 0.05$ นั้นหมายความว่า ตัวแปรแฝงในคุณลักษณะทางวิชาชีพสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ที่มีอยู่ในโมเดล อันประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านความรู้ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรด้านความเป็นผู้นำ มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด

รองลงมาคือ ตัวแปรด้านแรงจูงใจ ตัวแปรด้านความรู้ และตัวแปรด้านทักษะทางปัญญา โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80, 0.81, 0.77 และ 0.71 ตามลำดับ จากผลการวิจัยในส่วนนี้สามารถสรุปได้ว่า หากจะมีการพิจารณาว่าผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะทางวิชาชีพมากน้อยเพียงใดนั้น สามารถพิจารณาได้จากคุณลักษณะความเป็นผู้นำเป็นสิ่งแรก และสามารถพิจารณาควบคู่ไปกับคุณลักษณะแรงจูงใจ ความรู้และสติปัญญาที่มี ซึ่งหากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้สูง นั้นหมายความว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีคุณลักษณะทางวิชาชีพที่สูงด้วยเช่นกัน สำหรับโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติที่บ่งบอกถึงความสอดคล้อง ประกอบด้วย ค่าไค-สแควร์ = 0.00 และมีค่า p-value = 1.00 ซึ่งค่า p-value > 0.05 นั้นหมายความว่า ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคลสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ที่มีอยู่ในโมเดล อันประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านจริยธรรมคุณธรรม เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรด้านสังคม มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด รองลงมาคือ ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ และตัวแปรด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88, 0.75 และ 0.54 ตามลำดับ จากผลการวิจัยในส่วนนี้ สามารถสรุปได้ว่า หากจะมีการพิจารณาว่าผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้น สามารถพิจารณาได้จากคุณลักษณะทางด้านสังคมเป็นสิ่งแรก และสามารถพิจารณาควบคู่ไปกับบุคลิกภาพและคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งหากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้สูง นั้นหมายความว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สูงด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณานำเอาตัวแปรแฝงภายในทั้งสองตัวแปรมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันร่วมกัน พบว่า โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงภายในเหล่านี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติที่บ่งบอกถึงความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ = 12.59 และมีค่า p-value = 0.40 ซึ่งค่า p-value > 0.05 นั้นหมายความว่า โมเดลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือกล่าวได้ว่า ตัวแปรแฝงเหล่านี้สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ที่มีอยู่ในโมเดล นอกจากนี้ยังมีค่าสถิติอื่น ๆ ที่มรสสนับสนุนข้อสังเกตดังกล่าว ได้แก่ ค่า GFI = 0.98 ค่า AGFI = 0.96 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1.00 รวมถึงค่า RMSEA = 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ตัวแปรแฝงคุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านทักษะทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านความรู้ สามารถวัดได้จากตัวแปรด้านแรงจูงใจสูงสุด รองลงมาคือ ตัวแปรด้านความเป็นผู้นำ ด้านบริหารงานวิชาการ และด้านทักษะทางปัญญา โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.82, 0.81, 0.80 และ 0.69 ตามลำดับ หากพิจารณาตัวแปรแฝงภายนอกคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 3 ตัวแปร สังเกตได้ ได้แก่ ตัวแปรด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านจริยธรรมคุณธรรม พบว่า ตัวแปรแฝงคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถวัดได้จากตัวแปรด้านสังคมมากกว่าตัวแปรคุณลักษณะอื่น ๆ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ในขณะที่ตัวแปรด้านบุคลิกภาพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในลำดับรองลงมา และตามด้วยตัวแปรด้านจริยธรรมคุณธรรม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74 และ

0.53 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพและตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรแฝงภายในทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.87 และมีทิศทางของความสัมพันธ์ในลักษณะบวก นั่นหมายความว่า หากตัวแปรแฝงใดมีคะแนนเพิ่มสูงขึ้นจะทำให้ตัวแปรแฝงอีกตัวมีคะแนนเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลสูง ก็จะมีคุณลักษณะทางวิชาชีพสูงด้วยเช่นกัน หรือในทางกลับกัน หากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีคุณลักษณะบุคคลต่ำ ก็จะมีคุณลักษณะทางวิชาชีพต่ำตามไปด้วย

ระดับที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า ยอมรับได้ว่าโมเดลทางทฤษฎีคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติที่บ่งบอกถึงความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ = 17.07 และมีค่า p-value = 0.20 ซึ่งค่า p-value > 0.05 นั้นหมายความว่า โมเดลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือกล่าวได้ว่า รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) นอกจากนี้ยังมีค่าสถิติอื่น ๆ ที่มาสนับสนุนข้อสรุปดังกล่าว ได้แก่ ค่า GFI = 0.98 และค่า AGFI = 0.95 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1.00 รวมถึงค่า RMSEA = 0.035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวัดได้จากตัวแปรแฝงคุณลักษณะส่วนบุคคลสูงกว่าตัวแปรแฝงคุณลักษณะทางวิชาชีพ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และ 0.86 ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังจะเห็นได้ว่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination) หรือค่า R Square ของตัวแปรแฝงคุณลักษณะส่วนบุคคล ก็มีค่าสูงกว่าเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเท่ากับ 1.00 หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ตัวแปรแฝงคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ถึงร้อยละ 100 แต่อย่างไรก็ตามค่า R Square ดังกล่าวของตัวแปรแฝงคุณลักษณะทางวิชาชีพ ก็สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้สูงเช่นเดียวกันถึงร้อยละ 74 จากผลการวิจัยในระดับที่ 2 นี้ สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถบ่งบอกได้ว่าผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่านนั้นได้ว่าคุณลักษณะเป็นอย่างไร หากผู้บริหารท่านนั้นมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ดี ก็จะเป็นผู้บริหารที่ดีด้วยเช่นกัน นอกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้วคุณลักษณะทางวิชาชีพก็สามารถบ่งบอกถึงความเป็นผู้บริหารได้เช่นเดียวกัน แต่น้อยกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งถ้าผู้บริหารท่านนั้นมีคุณลักษณะทางวิชาชีพที่ดี ก็สามารถที่จะสะท้อนออกมาเป็นผู้บริหารที่ดีได้ด้วย

นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยอื่น ๆ ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีผลการวิจัยโดยสรุปดังต่อไปนี้

1) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่สังกัดเทศบาล มีอายุน้อยกว่า 30 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี

2) สำหรับค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนตัวแปรแฝงคุณลักษณะทางวิชาชีพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้มีคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกปัจจัยย่อยก็มีค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านแรงจูงใจ และด้านทักษะทางปัญญา

(1) ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก และพบว่าทุกคุณลักษณะย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกปัจจัย โดยคุณลักษณะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความสามารถเลือกใช้ยุทธวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มุ่งพัฒนาและสร้างนวัตกรรมการบริหารเพื่อเพิ่มคุณภาพงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นในเป้าหมายงานอย่างชัดเจน วางแผนงานเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ วางแผนงานเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามนโยบายและแผนพัฒนา

(2) ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก และพบว่าทุกคุณลักษณะย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกปัจจัย โดยคุณลักษณะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความรู้จัดทำระเบียบแผนงาน แนวปฏิบัติ เอกสาร คู่มืองานวิชาการ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้อง และเหมาะสม มีความรู้และปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนงานอื่นได้อย่างราบรื่น มีความรู้ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีความรู้หลักการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6 ด้าน และกำหนดการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย บูรณาการเรียนรู้ระดับชาติและระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(3) ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก และพบว่าทุกคุณลักษณะย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกปัจจัย โดยคุณลักษณะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ให้คำชมเชย ความเชื่อถือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่องานที่ได้รับมอบหมาย ให้รางวัลหรือประเมินค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ประเมินความดีความชอบ เลื่อนขั้นอย่างเป็นระบบ และถูกต้อง ดำเนินงานตามระเบียบค่าตอบแทน ซึ่งเป็นประโยชน์ของบุคลากรอย่างถูกต้อง และสร้างแรงผลักดันที่ดีในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างทั่วถึง

(4) ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนด้านทักษะทางปัญญา อยู่ในระดับมาก และพบว่าทุกคุณลักษณะย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกปัจจัย โดยคุณลักษณะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความสามารถคิดวิเคราะห์เชิงนโยบายกลยุทธ์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการสังเคราะห์สถานการณ์ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สังเคราะห์สถานการณ์งานหรือเรื่องที่ทำชัดเจน ปฏิบัติได้จริง กระตุ้น สร้างบรรยากาศ

ให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสังเคราะห์สถานการณ์งานหรือเรื่องที่ทำชัดเจน ปฏิบัติได้จริง

3) สำหรับค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนตัวแปรแฝงคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้มีคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกปัจจัยย่อยก็มีค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมคุณธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านสังคม

(1) ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนด้านจริยธรรมคุณธรรม อยู่ในระดับมาก และพบว่า ทุกคุณลักษณะย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกปัจจัย โดยคุณลักษณะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตน รักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของทางราชการโดยรวม ละเว้นการสร้างผลประโยชน์โดยมิชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่โดยไม่กระทำขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม และเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบกระทรวงมหาดไทยอย่างตรงไปตรงมา และเป็นผู้มีจรรยาบรรณแห่งมาตรฐานวิชาชีพ สร้างความสามัคคี และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

(2) ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก และพบว่า ทุกคุณลักษณะย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกปัจจัย โดยคุณลักษณะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความอดทน หนักแน่น มั่นคง ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและบริหารการศึกษามีสุขภาพจิตดี เป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี ใช้จ่ายยอค่าที่สุภาพ ไม่ใช่ค่าข่มขู่ ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่น มีลักษณะท่าทางดี แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสง่า น่าเลื่อมใส และมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษ

(3) ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนด้านสังคม อยู่ในระดับมาก และพบว่า ทุกคุณลักษณะย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกปัจจัย โดยคุณลักษณะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัยและถูกต้องในเชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นมิตร และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการให้คำปรึกษา แก้ปัญหา เป็นที่พึ่งกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน มีการปรับตัวเข้ากับบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อบูรณาการ พัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นกับการทำงานและสร้างสัมพันธ์อันดี สามารถสร้างอิทธิพลที่ดีต่อวัฒนธรรมองค์กร บูรณาการกับการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นอย่างดี แสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาทางสังคม เป็นที่ยอมรับในองค์กรและชุมชน และมีมนุษยสัมพันธ์ บริการด้านการศึกษแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.921

5.2 อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารของ Monberg, Stogdill, Trewatha & Newport, Hoy & Miskel, Davis & Scolt, Barrow, Yukl, Brow & Monberg, Musaazi, Stadt, et al., Young & King, Ben Lewis, Kreitton & Barnard ผู้วิจัย

พบว่า คุณลักษณะร่วมของผู้บริหารที่ควรจะเป็นจะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ อันได้แก่ องค์ประกอบคุณลักษณะทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านทักษะทางปัญญา และองค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านกายภาพ และเพื่อเป็นการช่วยผลการวิเคราะห์จากเอกสารต่าง ๆ เป็นที่น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติม เพื่อนำเอามุมมองของผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาสังเคราะห์เพิ่มเติมร่วมกับผลการวิเคราะห์ที่ได้ก่อนหน้า โดยผลการสังเคราะห์ข้อมูลร่วมกันของทั้งสองแหล่ง พบข้อสรุปที่ออกมาในลักษณะเห็นเป็นผลซึ่งกันและกัน หรือออกมาในลักษณะที่เสริมกันว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ อันได้แก่ องค์ประกอบคุณลักษณะทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านทักษะทางปัญญา และองค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านกายภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการสร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านทักษะทางปัญญา และ 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านกายภาพ ผลปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแมกนุสัน (Magnuson) ได้กล่าวเอาไว้ในการวิจัยที่ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้น จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะทั้งในด้านส่วนตัวและลักษณะทางด้านวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสต็อกดิลล์ (Stogdill) ดวิส และสกอต (Davis & Scot) บาร์โร (Barrow) บราวน์ และมอนเบิร์ก (Brown & Monberg อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2548) มุสซาเอซี (Musaazi) เบน ลูอิส ซี (Ben Lewis) เครทอน (Kreitton) และบาร์นาร์ด (Barnard) ที่กล่าวเอาไว้ว่า 2 คุณลักษณะ ดังกล่าวถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะเช่นเดียวกันกับที่กล่าวมาแล้วนั้น จะทำให้ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถที่จะบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากโมเดลทางทฤษฎีรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผ่านการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นหมายความว่า โมเดลทางทฤษฎีรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าวนี้อาจใช้ได้หรือประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลักคือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะทางวิชาชีพอย่างแท้จริง โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล ศรีบุญเรือง (2556) ได้มีการศึกษาในบริบทที่มีลักษณะใกล้เคียงกับการวิจัยของผู้วิจัย ซึ่งได้ทำการศึกษารื่อง คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะหลักคือ 1) คุณลักษณะด้านบุคคล และ 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ นอกจากนี้จากผลการวิจัยของ วิภา ศุภจารีรักษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย พบว่ามีบางองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับองค์ประกอบย่อยของการวิจัยครั้งนี้คือ 1) องค์ประกอบส่งเสริมวัฒนธรรมชุมชน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับตัวแปรสังเกตได้ด้านสังคมที่อยู่ในตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) องค์ประกอบมีความสามารถในการบริหาร ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับตัวแปรสังเกตได้ด้านความเป็นผู้นำที่อยู่ในตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะทางวิชาชีพ และ 3) องค์ประกอบมีบุคลิกภาพดี ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับตัวแปรสังเกตได้ด้านบุคลิกภาพที่อยู่ในตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะส่วนบุคคล

หากพิจารณาถึงน้ำหนักความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบหลัก ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล มีน้ำหนักความสำคัญในการที่จะแสดงถึงคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่าคุณลักษณะทางวิชาชีพ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาได้นั้นกว่าครึ่ง มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีและกว่าร้อยละ 60 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เมื่อมีการยืนยันองค์ประกอบระหว่างคุณลักษณะทางวิชาชีพกับคุณลักษณะส่วนบุคคลมีความโน้มเอียงที่น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลมีค่าน้ำหนักที่มากกว่าด้วย เหตุที่ประสบการณ์ในการทำงานยังไม่มากนักทำให้คุณลักษณะทางวิชาชีพอาจยังไม่โดดเด่นมากนัก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในคุณลักษณะย่อยของคุณลักษณะส่วนบุคคล ก็จะเห็นได้ว่าด้านคุณธรรมจริยธรรมก็มีน้ำหนักน้อยกว่าด้านอื่น ๆ อีก 2 ด้าน อาจเนื่องด้วยในประเด็นทางด้านวุฒิภาวะเช่นเดียวกัน ประกอบกับเป็นคุณลักษณะย่อยที่มีการศึกษาวิจัยน้อยกว่าอีก 2 ด้านด้วยเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.87 นั้นหมายความว่า หากผู้บริหารมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เพิ่มสูงขึ้นก็จะทำให้มีคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า หากผู้บริหารมีคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เพิ่มสูงขึ้นก็จะทำให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า หากผู้บริหารมีคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เพิ่มสูงขึ้นก็จะทำให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย การวิจัยในครั้งนี้ยังพบอีกว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากในงานวิจัยของ ศิริพร ทองธรรมจินดา (2553) และผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างพฤติกรรมด้านการจูงใจกับมาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร เนื่องจากพบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด

เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบคุณลักษณะทางวิชาชีพ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะย่อยด้านความเป็นผู้นำ เป็นคุณลักษณะย่อยที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุฒิ สิทธิราช (2553) ที่ได้มีการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่าด้านภาวะผู้นำจะเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมากที่สุดในลำดับแรก รวมถึงผลการวิจัยของ ไพโรจน์ สิงห์คำ (2542) และพิสุทธิ์ แก้วคำ (2541) ที่ได้มีการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารประถมศึกษาในจังหวัดเลย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในลำดับต้น ๆ ของผู้บริหารคือ ด้านภาวะผู้นำหรือด้านการเป็นผู้นำ ซึ่งจากงานวิจัยของ อภิวัฒน์ แสนคุ้ม (2546) ได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ นั่นหมายความว่า หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง ก็น่าที่จะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวโน้มที่จะสามารถบริหารงานด้านวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิผลได้ ถึงแม้ว่าน้ำหนักองค์ประกอบของด้านบริหารงานวิชาการในผลการวิจัยครั้งนี้ อาจจะไม่ใช่อันดับต้น ๆ ของคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีข้อเสนอแนะโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปตามรายละเอียดดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะหลักที่สำคัญของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาในคุณลักษณะย่อยจะพบได้ว่า คุณลักษณะด้านสังคม ซึ่งในการวิจัยนี้หมายความว่าถึงลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและชุมชน มีความยืดหยุ่น การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ประชาชนและมีโอกาสเข้ามาตัดสินใจและพัฒนาองค์กร ผู้ที่สามารถปรับตัวทำงานกับผู้อื่นได้เพื่อดำรงอยู่ในสังคมและกระทำตนเป็นประโยชน์ต่อชุมชน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ มีการปรับเปลี่ยนทางสังคมตามวัฒนธรรมองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือกัน

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา นั้นหมายความว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ที่ดีทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน และรวมถึงชุมชนที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งอยู่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการที่จะบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการดำเนินงานด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะทางวิชาชีพก็เป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน แม้ว่าจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยคุณลักษณะย่อยด้านความเป็นผู้นำ และด้านแรงจูงใจ ถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะย่อยที่สำคัญในลำดับต้น ๆ ของคุณลักษณะนี้ นั้นหมายความว่า นอกเหนือจากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีคุณลักษณะที่ดีทางด้านสังคมแล้ว ก็ยังคงต้องมีในส่วนของความเป็นผู้นำที่ดีอีกด้วย พร้อมทั้งยังต้องมีคุณลักษณะด้านแรงจูงใจเพื่อใช้ในการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถที่จะทำงานอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้เอง กระบวนการในการพิจารณาคัดเลือกหรือแม้แต่การฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีคุณลักษณะย่อยทั้งสองลักษณะนี้ประกอบเกณฑ์ในการพิจารณาหรือเสริมสร้างให้มีคุณลักษณะดังกล่าวเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อก่อให้เกิดคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในการที่จะบริหารจัดการทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) เนื่องด้วยคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เกือบร้อยละ 70 เป็นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มาจากสังกัดเทศบาล ด้วยเหตุนี้เอง จึงอาจทำให้รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มาจากสังกัดเทศบาลเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความมั่นใจของรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ทั้งในบริบทผู้บริหารที่มาจากสังกัดเทศบาล และผู้บริหารที่มาจากสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยเห็นว่าควรที่จะนำรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปศึกษากับกลุ่มผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มาจากสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ

2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ระหว่างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา หรือคุณภาพในการให้บริการการศึกษา อีกทั้งยังเป็นการยืนยันได้เพิ่มเติมอีกว่าหากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะดังกล่าวแล้วจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาหรือส่งผลต่อคุณภาพในการให้บริการการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ จรุงชัย. (2548). การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในทัศนะของครูผู้สอน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กรมการปกครอง. (2545). **แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระยะ 15 ปี (2545-2559)**. กรุงเทพฯ: อสารักษาดินแดน.
- กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2546). **สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2549**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- กระทรวงศึกษาธิการคุรุสภา. (2548). **ตัวบ่งชี้การบริหารฐานโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: 21st Century.
- กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง. (2550). **การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง อสารักษาดินแดน.
- กาญจนา ชนะโรค. (2545). **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การปกครอง. (2543). **ข้อมูลสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ: อสารักษาดินแดน กรมการปกครอง.
- กิติมา ปรีดีติลล. (2542). **ทฤษฎีบริหารองค์กร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- โกวิท พวงงาม. (2543). **แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษร.
- โกศล ศรีโพธิ์ทอง. (2543). **คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คำธณ กระแสร์. (2542). **คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาศึกษานิเทศก์ และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น**. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จันทรานี สวงนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.

- จิตติรัตน์ แห่ย์บุตดา. (2554). การบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์. 5(3), 7-9.
- จิราภรณ์ วุฒิกักดี. (2542). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยนาท พรหมมาลุน. (2542). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ทนุศิลป์ พิณีจมนตรี. (2546). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา 1 จังหวัดหนองบัวลำภู.** การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทองดี เมืองเจริญ. (2549). **การปฏิบัติตามหลัก 10 ประการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทองสง่า ผ่องแผ้ว. (2549). **การเขียนวิทยานิพนธ์.** มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). **ภาวะผู้นำ: เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ = Leadership for Excellent Quality Management.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล
- เทียน ทองแก้ว. (2550). **สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธวัชชัย ปุณฺธิกรกุล. (2545). **การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆ มณฑลนครราชสีมาตามทัศนะของครู.** วิทยานิพนธ์ปริทามมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- ธำรง บัวศรี. (2542). **ทฤษฎีและหลักสูตร การออกแบบและการพัฒนา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ และสัมมา รอนิธย์. (2543). **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: แอส.ที.เพรส.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงศ์ บุญจิตราดุล. (2534). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: เอส.เอ็ม.

- นริสานันท์ เดชสุระ. (2552). รูปแบบการบริหารโรงเรียนสาธิตปฐมวัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล ศรีบุญเรือง. (2556). คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วน
ตำบล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2546). หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา.
กรุงเทพฯ: พิษณุโลก.
- นิพนธ์ คันทสวดี. (2541). ยุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนที่ยั่งยืน.
วารสารวิทยาลัยคริสเตียน. 4(1), 4-7.
- เบญจพร แก้วศรีมี. (2545). การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจจา แสงมะลิ. (2542). การพัฒนาเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เมธีทีปส์.
- ประสงค์ ศรีบุญพิมพ์สวย. (2541). คุณลักษณะของผู้ช่วยฝ่ายบริหารกิจการนักเรียนที่มี
ประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2544). การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี รั้วทอง. (2550). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราโมทย์ ภูมิจันทร์. (2554). บทบาทของผู้บริหารด้านการบริหารวิชาการเพื่อการปฏิรูป
การเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปรีชา นิพนธ์พิทยา. (2542). เอกสารการสอนชุดวิชาอบรมผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2535). การวิเคราะห์เส้นใยด้วยลิเธเรส: สถิติสำหรับนักวิจัยทาง
วิทยาศาสตร์สังคมและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เปรมปรีดี หมูวิเศษ. (2549). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาด
ทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.
วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผกา แสงสุวรรณ. (2546). เอกสารคำสอนวิชาการบริหาร 300. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- พิสุทธิ แก่งคำ. (2541). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู
อาจารย์ สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ไพโรจน์ สิงห์คำ. (2542). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานอำเภอเชียงควบ จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ภิญโญ สาธร. (2556). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- เยาวภา เดชะคุปต์. (2542). การจัดกิจกรรมสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- โยธิน แสงวดี. (2541). การสนทนากลุ่มวารสารวิธีวิทยาการวิจัย2. นครปฐม:
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุ่ง พูลสวัสดิ์. (2547). หลักการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วนิดา วัชรกิจ. (2544). ปัญหาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่รับนักเรียนชาวเขา จังหวัดตาก.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2544). บทบาทของผู้บริหารต่อความสำเร็จทางการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ: วิทยาจารย์.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2548). ภาวะผู้นำ. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วิภา ศุภจารีรักษ์. (2557). การพัฒนาตัวชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับปฐมวัย. วารสารบัณฑิตศึกษา. 8(2), 217-234.
- ศราวุฒิ สิทธิราช. (2553). กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นจาก http://data.bopp-obec.info/web/index_view_history.php?School_ID=1047540594&page=history
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2553). ความรู้เกี่ยวกับชุดฝึกอบรมทางไกล. สืบค้นจาก
<http://www.kruinter.com/show.php?id-quis=259>
- ศิริพร ทองธรรมจินดา. (2553). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับมาตรฐานศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมคิด บางโม. (2544). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2545). ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติ
การประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2552). เอกสารประกอบการประชุมเพื่อตรวจร่างระเบียบ
สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ. กรุงเทพฯ:
 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2534). ระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการ
สถานศึกษา พ.ศ. 2543. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พริกหวาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). รายงานการวิจัย เพื่อพัฒนานโยบาย
และแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
 กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน**
คุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สมศ.
- สุชาติ สอนสมจิตร. (2547). **ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**
องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาย จังหวัดนครราชสีมา.
 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุชาติ เอี่ยมวรชัย. (2546). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำ**
ที่สมบูรณ์. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุนีย์ บุญทิม. (2542). **การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา**
ในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2539-พ.ศ. 2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพล วังสินธ์. (2545). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการศึกษา. **วารสารวิชาการ**. 7, 32-36.
- สุภานันท์ แก้วประไพ. (2544). **บทบาทในการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยศึกษาของผู้บริหาร**
โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภามาส อังคุโชติ และคนอื่น ๆ. (2551). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และ**
พฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ: มิสซัน มีเดีย.
- สุรัชณี เคนสุโพธิ์. (2554). **ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักบริหารงาน**
เทศบาล. สืบค้นจาก [https://www.google.co.th/webhp?sourceid=chrome-](https://www.google.co.th/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=%E0%B8)
[instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=%E0%B8](https://www.google.co.th/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=%E0%B8)
- สุนรินทร์ จารย์อุปการะ. (2543). **คุณลักษณะผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดมณฑลที่ครูและผู้บริหาร**
พึงพอใจ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุวิมล ว่องวานิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). **แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิญา เวชชัย. (2544). **กองทุนสวัสดิการผู้นำขบวนการองค์กรชุมชน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิวัฒน์ ภูไชยแสง. (2542). **คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภิวัฒน์ แสนคุ้ม. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรสา โกศลานันท์กุล. (2549). **วิทยาการวิจัย**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Avin Toffler. (1991). **The Third Wave**. London: Pan Books.
- Barnard, C. I. (1926). **Organization and Management**. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Barrow, R. (1991). **A Critical Dictionary of Educational Concepts**. New York: Teachers Collage.
- Bass, D. (1990). **Leadership Theory and Practice**. The Dryden Press.
- Bird, T. (1940). **The School Teacher's Portfolio; An Essay on Possibilities**. Newbren Park, CA: Sage.
- Blasé, J. & Blasé, R. (2002). **Empowering Teachers: What Successful Principals Do. Thousand Oaks**. California: Corwin.
- Bollen, K. A. (1989). **Structure Equations with Latent Variables**. New York: John Wiley & Sons.
- Brown, W. B. & Monberg, D. J. (1980). **Organization Theory and Management: Approach**. New York: John Wiley and Sons.
- Bush, T. & Grover, L. (2004). **Theories of Education Management**. London: Harper and Row.
- Byrne, B. M. (1998). **Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS**. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Certo, C. S. (2000). **Modern Management**. New Jersey: Prentice Hall.
- Chester, L. V. (1961). **An Introduction to School Administration Selected Readings**. New York: Moillar.

- Chou, C. (1987). Practical issues in structural modeling. **Sociological Methods and Research**. 16, 78-117.
- Clark, J. J. (1957). **Outlook of Government of the United Kingdom**. London: Sir Issac Pitman and son, Ltd.
- Dall, R. (1996). **Curriculum Improvement**. Boston: Allyn & Bacon.
- Davis, J. R. & Scott, C. (1957). **The College Dean, in Perceptions in Public Higher Education**. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Dubrin, E. A. (1998). **Leadership Research Findings**. New Jersey: Houghton Mifflin Company.
- Erickson, C. W. (1991). **Administering Instructional Media Programmers**. New York: The Mcmillan.
- Erikson, E. H. (1967). **Identity and the Life Cycles**. New York: Norton.
- Fem, M. (2001). **Introduction to Power Electronics**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Frederick Adam Woods. (1931). Inequality in Social Exchange. *Advances in Experimental Psychology*. 2, 267-299.
- George, J. M. & Jones, G. M. (1999). **Understanding and Managing: Organizational Behavior**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Getzeis, J. W. (1971). **Social Behaviors and the administrative Process School**. New York: Harper and Row.
- Ghiselli, E. E. (1971). **Managerial Talent: America Psychologist**. Vol. 16 No.10 October.
- Gorton, R. D. (1983). **School Administration and Supervision**. Dubuque: Wm. C. Brown.
- Grady, S. A. (1992). **Human Behavior**. New York: Hartcount World Braced.
- Harcher, R. L. (1993). Collaborative Power: A Groaned Theory of Administrative Instructional Leadership in Elementary School. **Journal of Educational Administration**. 3(1), 15-46.
- Herzberg, F. (1968). **The Motivation to Work**. New Brunswick: Transaction.
- Holloway, H. G. (1959). **State and Local Government in the United States**. New York: Mc Graw-Hill.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. B. (2001). **Educational administration**. Singapore: McGraw-Hill.
- Jame, C. & Connolly, U. (2000). **Effective Change is Schools**. New York, NY: Routledge Falmer.
- Jennifer, T. (1998). **Classroom-Ready Activities for Teaching**. Retrieved from [www. http://ird.stou.ac.th/dbresearch/uploads/134/](http://ird.stou.ac.th/dbresearch/uploads/134/)

- Johnson, D. W. & Scholes, E. (2003). **Cooperative Learning Increasing College Faculty Instructional Productivity**. Higher Education Report No.4
Washington D.C.: The George Washington University.
- Joreskog, K. G. & Sorbom, D. (1989). **LISREL 7: User's Reference Guide**. Mooresville: Scientific Software, Inc.
- Kho, E. C. (2001). **An Evaluation Study of the Effectiveness a United States Based Global Leadership Development Program**. Retrived from <https://www.google.co.th/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1>
- Kijai, J. (1987). **School: Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward**. Retrived from <https://www.google.co.th/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1>
- Kim, I. H. (2004). **Seeded Emulsion Polymerization of Methyl Methacrylate Using Aqueous Polyurethane Dispersion: Effect of Hard Segment on Grafting Efficiency**. *Colloids Surf: Physicochem, Eng. Aspects*.
- Kimbrough, R. B. & Nunnery Ml. Y. (1998). **Educational administration**. New York: Macmillan Publishing Company.
- Knezevich, S. J. (1984). **Administration of Public Education**. New York: Harper and Row.
- Kotter, J. P. (1997). **Corporate Culture and Performance**. New York: The Free Press.
- Kreitton, B. W. (1960). **Leadership for Action in Rural communities**, Illionis: Interstate.
- Kumar, A. (2003). **Estimation of Variety Seeking for Segmentation and Targeting: an Empirical Analysis**. *Journal of Targeting: Measurement and Analysis for Marketing*.
- Litossli. (2003). **Theoretical Framework**. Retrived from [file:///D:/Downloads/Fulltext%233_76769%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/Fulltext%233_76769%20(1).pdf)
- Liu, C. J. (1985). An Identification of Principals' Instructional Leadership Behaviors in Effective High School. **Dissertation Abstracts International**. 34(6), 861-A.
- Magnuson, W. G. (1971). **The Characteristic of Successful School Business Manager**. Colifomia, LosAngeles: University of Southern.
- Magnuson, W. G. (1971). **The Characteristics of Successful School Business Managers (Unpublished) Doctoral Dissertation**. University of Southern California: Los Angeles Inc.
- McCelland, et al. (1961). **The Achievement Society**. New York: The Free Press.
- McElivain. (2001). **Seven Steps to Effective Instructional Leadership**. CA: Corwin Press.

- Miner, J. B. (1965). **Industrial-Organization Psychology**. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Montagu, H. G. (1984). **Comparative Local Government**. Great Britain: William Brendon and Son.
- Mosley. (1996). **Management: Leadership in Action**. 5th ed. New York: Harper Collins College Publishers.
- Musaazi, J. C. (1982). **Theory and Practice of Educational Administration**. London: The Macmillan.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). **A beginner's Guide to Structural Equation Modeling**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Selim, P. D. (2001). **Sources of Instructional Leadership**. New York: The Free Press.
- Shashkin, M. & Huddle, L. E. (1996). **Social Learning Theory**. New Jersey: Prentice Hall.
- Sigmund Freud. (1949). **Group Psychology and the Analysis of the Ego Sigmund Freud**. New York: Bantam Books.
- Simon. (1976). **Management**. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.
- Smith, E.D. (1989). *The Educator's Encycloped*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Stadt, R. W., et al. (1973). **Managing Career Education Programs**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice 3 Hall.
- Stogdill, R. (1974). **Handbook of Leadership**. New York: The Free Press.
- Trewatha, L. R. & Newport, M. G. (1982). **Management**. 3rd ed. Plano, Texas: Business Publication.
- Warren, G. B. (1976). **Gender Issues in Field Research**. Newbury Park: Sage Publications
- Wiebe, C. G. (1992). Exercise Cardiac Function in Young Through Elderly Endurance Trained Women. **Medicine and Science in Sport and Exercise**. 31(5), 684-691.
- Wit, D. (1967). **A Comparative Survey of Local Government and Administration**. Bangkok: Kurusapha Press.
- Yukl, G. A. (1988). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Yukl, G. A. (1998). **Leadership in Organization**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1.	นายยงยุทธ วิจารณ์กุล	นายกเทศมนตรีเมืองท่าโขลง
2.	นางวริศา แก้วศรีจันทร์	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี
3.	นางวรรณุช กุดั่นนิล	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1.	นางธนัชพร วิจารณ์กุล	นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
2.	ดร.ชุลีพร เกตุยงสง	ครู ค.ศ.2 โรงเรียนเทศบาลสระบุรี
3.	รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา	อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา วิทยาลัยสุรนารี
4.	ดร.พระมหาสมโชค ชมรัมย์	เจ้าอาวาสวัดหว่านบุญ
5.	นายสมนึก ศิริสุข	รองปลัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
6.	นางสุพิชญ์ญา วิจารณ์กุล	ผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยนานาชาติ
7.	นายวิชัย ปาละศักดิ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
8.	ดร.ศิริจรรยา พึ่งยนต์	นักวิชาการ ชำนาญการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
9.	นายยุทธ ตันตพูนนท์	รองปลัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
10.	ดร.เขาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ	นักวิชาการอิสระ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1.	รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา	อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา วิทยาลัยสุรนารี
2.	ดร.ชฎานิกา ศรีวิชัย	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
3.	ดร.ศิริจรรยา พึ่งยนต์	นักวิชาการ ชำนาญการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
4.	ดร.เขาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ	นักวิชาการอิสระ
5.	ดร.ยุพา บุญอนันต์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ภาคผนวก ข

รายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร

รายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร

ลำดับ ที่	รายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร	ที่อยู่
1.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนวัดโสมนัส	ชุมชนวัดโสมนัส แขวงวัดโสมนัส
2.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนจักรพรรดิพงษ์	ชุมชนวัดจักรพรรดิพงษ์ แขวงโสมนัส
3.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนบ้านบาตร	ชุมชนบ้านบาตร แขวงบ้านบาตร
4.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุคันธาราม	ชุมชนวัดสุคันธาราม แขวงสวนจิตรลดา
5.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนสะพานเกษะโกมล	มณฑลทหารบกที่ 11 แขวงถนนนครไชยศรี
6.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสวัสดิวารีสีมาราม	ชุมชนวัดสวัสดิวารีสีมาราม แขวงถนนนครไชยศรี
7.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชน พล.ป.ตอ พื้นที่เกือกกาย	พลทหารต่อสู้อากาศยาน แขวงถนนนครไชยศรี
8.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนวัดแก้วฟ้าจุฬามณี	วัดแก้วฟ้าจุฬามณี ถนนทหาร แขวงถนนนครไชยศรี
9.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนวัดญวน	วัดญวน-คลองลำปัก แขวงสี่แยกมหานาค
10.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนเคหะบ่อนไก่	ถนนพระรามสี่ แขวงลุมพินี
11.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนหน้าสมาคม ธรรมศาสตร์	ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ
12.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนบ้านพัฒนา ซอยสวนพลู	ลานกีฬาเขตสาทร แขวงทุ่งมหาเมฆ
13.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนลาดพร้าว 91	ลาดพร้าว 91 แขวงวังทองหลาง
14.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนเฉลิมอนุสรณ์	ถนนริมทางรถไฟขบวนนนทบุรี แขวงคลองตันเหนือ
15.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กห้วยรถจักรศึกแดง	อาคารเอนกประสงค์ ชุมชนห้วยรถจักรศึกแดง ถนนรถไฟ แขวงบางซื่อ
16.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนสีน้ำเงิน 1 (สมทรง จามรมาน)	ชุมชนซอยสีน้ำเงิน ถนนประชากรราษฎร์ สาย 1 แขวงบางซื่อ
17.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนจันทน์เกษม	ชุมชนจันทน์เกษม ซอยประชากรราษฎร์ 24 ถนนประชากรราษฎร์สาย 1 แขวงบางซื่อ
18.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนซอยสวนรื่น	ชุมชนซอยสวนรื่น ซอยวงศ์สว่าง 3 ถนนวงศ์สว่าง แขวงบางซื่อ
19.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนซอยพัฒนา	ชุมชนซอยพัฒนา (ซอยสะพานขาว) ถนนประชากรราษฎร์ สาย 2 แขวงบางซื่อ
20.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวังหิน	ชุมชนพหลโยธิน 32 แขวงจอมพล

ลำดับ ที่	รายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร	ที่อยู่
21.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนเสนานิคม 2	ชุมชนเสนานิคม 2 ซอยธนารักษ์ แขวงเสนานิคม
22.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนซอยภักดี	ชุมชนซอยภักดี ถนนกำแพงเพชร 2 แขวงจตุจักร
23.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนสวนผัก	ถนนกำแพงเพชร 2 แขวงจตุจักร
24.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนประชาร่วมใจ 1	หลังวัดเสมียนนารี ซอยประชาร่วมใจ 1 แขวงลาดยาว
25.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมุนีกรณ	รามอินทรา 41 แขวงรามอินทรา
26.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไผ่ตัน	ซอยประดิพัทธ์ 17 แขวงสามเสนใน
27.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ (ชุมชนสนามเป้า)	ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน
28.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร.1 พัน 1 ร.อ. (ชุมชนราชวัลลภ 2)	ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสามเสนใน
29.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนบุงพระราม 9 บ่อ 3	ริมคลองลาดพร้าว แขวงบางกะปิ
30.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนทับแก้ว	ถนนกำแพงเพชร 7 แขวงบางกะปิ

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้ และ 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านจริยธรรมคุณธรรม เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบแบบประเมินค่า 5 ระดับ เพื่อนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง เหมาะสมในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง เหมาะสมในระดับมาก
 - 3 หมายถึง เหมาะสมในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง เหมาะสมในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง เหมาะสมในระดับน้อยที่สุด
3. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจำนวน 9 หน้า แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นางสาวจรรุพิชญา ตลับนาค
นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริงของท่าน

1. สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- () เทศบาล
() องค์การบริหารส่วนตำบล

2. อายุ

- () น้อยกว่า 30 ปี
() 30-50 ปี
() มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท
() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

- () น้อยกว่า 10 ปี
() 10-30 ปี
() มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2 รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
4 หมายถึง เหมาะสมมาก
3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
2 หมายถึง เหมาะสมน้อย
1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คุณลักษณะด้านวิชาชีพ)	คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
	5	4	3	2	1
ด้านทักษะทางปัญญา					
1. มีความสามารถคิดวิเคราะห์เชิงนโยบายกลยุทธ์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
2. มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ					
3. มีความสามารถในการสังเคราะห์สถานการณ์แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ					
4. สังเคราะห์สถานการณ์งานหรือเรื่องที่ทำชัดเจนปฏิบัติได้จริง					
5. กระตุ้นบรรยากาศให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความคิดสร้างสรรค์					
6. วิเคราะห์ สังเคราะห์บูรณาการการศึกษาปฐมวัยตามนโยบายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
7. มีความริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
8. เป็นผู้ที่มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์สถานการณ์ เพื่อนำมาปรับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
9. มีความเฉลียวฉลาดในการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย					
10. สร้างเงื่อนไขข้อจำกัดของงานและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ					
ด้านความเป็นผู้นำ					
11. มีความสามารถเลือกใช้ยุทธวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
12. เป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้คุณภาพ มาตรฐานตามนโยบายและแผนพัฒนา					
13. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์การบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่ในทิศทางที่ถูกต้อง					
14. เป็นผู้ที่คิดกระบวนการ หลักการบริหารใหม่ ๆ ทันสมัยเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย					
15. มุ่งพัฒนาและสร้างนวัตกรรมการบริหารเพื่อเพิ่มคุณภาพงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
16. มีกระบวนการบริหารความขัดแย้งที่ดี					
17. วางแผนงานเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ					
18. กล้าตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานให้ทันสถานการณ์และทันสมัย					
19. มีความรับผิดชอบมุ่งมั่นเป้าหมายงานอย่างชัดเจน					
20. บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อปฏิบัติพันธกิจเป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คุณลักษณะด้านวิชาชีพ)	คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
	5	4	3	2	1
ด้านแรงจูงใจ					
21. ให้คำชมเชย ความเชื่อถือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
22. สนับสนุนความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา					
23. สร้างแรงผลักดันที่ดีในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
24. ดำเนินงานตามระเบียบค่าตอบแทนซึ่งเป็นประโยชน์ของบุคลากรอย่างถูกต้อง					
25. ประเมินความดีความชอบเลื่อนขั้นอย่างเป็นระบบและถูกต้อง					
26. สร้างแรงจูงใจที่ดีในการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรม					
27. สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน					
28. มีการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างทั่วถึง					
29. ให้รางวัลและประเมินค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
30. สร้างความเชื่อมั่นในตำแหน่งและสวัสดิการอย่างเหมาะสม					
ด้านความรู้					
31. มีความรู้จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติ เอกสาร คู่มืองานวิชาการและจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยถูกต้อง และเหมาะสม					
32. พัฒนาระบบการเรียนรู้อื่นๆในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา					
33. มีความรู้หลักการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6 ด้าน					
34. มีความรู้และปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
35. มีความรู้และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย					
36. มีความรู้และสามารถจัดการศึกษาให้บูรณาการกับพระราชบัญญัติการศึกษา					
37. สร้างความรู้ให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ให้เห็นความสำคัญเพื่อพัฒนาการจัดการจัดการศึกษาปฐมวัย					
38. มีความรู้ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
39. มีความรู้และความสามารถปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนงานอื่นได้อย่างราบรื่น					
40. กำหนดการจัดการจัดการศึกษาปฐมวัยบูรณาการการเรียนรู้ระดับชาติและระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					

คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คุณลักษณะด้านวิชาชีพ)	คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
	5	4	3	2	1
ด้านสังคม					
41. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัยและถูกต้องในเชิงสร้างสรรค์					
42. แสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาทางสังคมเป็นที่ยอมรับในองค์กรและชุมชน					
43. มีส่วนร่วมกิจการประสานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
44. ให้ความร่วมมือจัดการศึกษาโดยเน้นชุมชนเป็นสำคัญในการมีส่วนร่วม					
45. ความเป็นมิตรและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการให้คำปรึกษาแก้ปัญหาเป็นที่พึงกับบุคลากรและชุมชน					
46. มีมนุษยสัมพันธ์การบริการด้านการศึกษาแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ					
47. ส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ การบริการการศึกษาปฐมวัยที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
48. มีการปรับตัวเข้ากับบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อบูรณาการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันดี					
49. ดำเนินกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมในการช่วยเหลือ แบ่งปันสู่สังคม สาธารณะประโยชน์ ตามแนวทางของการพัฒนาอย่างยั่งยืน					
50. สามารถสร้างอิทธิพลที่ดีต่อวัฒนธรรมองค์กรบูรณาการกับการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นอย่างดี					
ด้านบุคลิกภาพ					
51. มีความอดทน หนักแน่น มั่นคง ควบคุมอารมณ์ได้ดี					
52. สุขุมรอบคอบ เอาใจจริงเอาใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
53. ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น ติดตามเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา					
54. ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ไม่ใช้คำข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น					
55. มีวุฒิทางการศึกษาปฐมวัย และ บริหารการศึกษา					
56. มีวินัยในตนเอง อุทิศเวลาให้ราชการ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด					
57. มีสุขภาพจิตดี เป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี					
58. มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา					

คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คุณลักษณะด้านวิชาชีพ)	คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
	5	4	3	2	1
59. มีลักษณะท่าทางดี แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสง่างามน่าเลื่อมใส					
60. สะอาดเป็นระเบียบในการทำงานและการปฏิบัติต่อเด็ก					
ด้านจริยธรรมคุณธรรม					
61. ยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม					
62. มีจิตสำนึกที่ดี ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
63. เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองและผู้อื่น					
64. เป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตน รักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของทางราชการโดยรวม					
65. ละเว้นการสร้างผลประโยชน์โดยมิชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่โดยไม่กระทำขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม					
66. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตน					
67. เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบกระทรวงมหาดไทยอย่างตรงไปตรงมา					
68. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมืองให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีโดยไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม					
69. เป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณแห่งมาตรฐานวิชาชีพสร้างความสามัคคีและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร					
70. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข					

ภาคผนวก ง

ค่า IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบแบบสอบถามความเป็นไปได้ของรูปแบบคุณลักษณะ
ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ค่า IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบแบบสอบถามความเป็นไปได้ของรูปแบบ
คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คุณลักษณะด้านวิชาชีพ)	คนที่					รวม
	1	2	3	4	5	
ด้านทักษะทางปัญญา						
1. มีความสามารถคิดวิเคราะห์เชิงนโยบายกลยุทธ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	0	+1	0.8
2. มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. มีความสามารถในการสังเคราะห์สถานการณ์แก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	+1	+1	0.8
4. สังเคราะห์สถานการณ์งานหรือเรื่องที่ทำชัดเจนปฏิบัติ ได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. กระตุ้นบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	0	+1	+1	0.8
6. วิเคราะห์ สังเคราะห์บูรณาการการศึกษาปฐมวัยตาม นโยบายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
7. มีความริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ	0	+1	+1	+1	+1	0.8
8. เป็นผู้ที่มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์สถานการณ์ เพื่อนำมา ปรับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	1
9. มีความเฉลียวฉลาดในการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย	+1	0	+1	1	+1	0.8
10. สร้างเงื่อนไขข้อจำกัดของงานและวิเคราะห์อย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	+1	0	0.8
ด้านความเป็นผู้นำ						
11. มีความสามารถเลือกใช้ทฤษฎีวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับ สถานการณ์การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	1
12. เป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ได้คุณภาพ มาตรฐานตามนโยบายและแผนพัฒนา	+1	+1	+1	0	+1	0.8
13. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์การบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่ใน ทิศทางที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1
14. เป็นผู้ที่คิดกระบวนการ หลักการบริหารใหม่ ๆ ทันสมัย เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย	0	+1	+1	+1	+1	0.8
15. มุ่งพัฒนาและสร้างนวัตกรรมการบริหารเพื่อเพิ่มคุณภาพ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	0	+1	+1	0.8
16. มีกระบวนการบริหารความขัดแย้งที่ดี	+1	+1	+1	1	+1	1
17. วางแผนงานเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	+1	

คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คุณลักษณะด้านวิชาชีพ)	คนที่					รวม
	1	2	3	4	5	
18. กล้าตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงาน ให้ทันสถานการณ์และทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	1
19. มีความรับผิดชอบมุ่งมั่นเป้าหมายงานอย่างชัดเจน	+1	0	+1	+1	+1	0.8
20. บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อปฏิบัติพันธกิจ เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	0	0.8
ด้านแรงจูงใจ						
21. ให้คำชมเชย ความเชื่อถือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมต่องานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	0	+1	0.8
22. สนับสนุนความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1
23. สร้างแรงผลักดันที่ดีในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	0	+1	+1	0.8
24. ดำเนินงานตามระเบียบค่าตอบแทน ซึ่งเป็นประโยชน์ของ บุคลากรอย่างถูกต้อง	+1	0	+1	+1	+1	0.8
25. ประเมินความดีความชอบเลื่อนขั้นอย่างเป็นระบบและ ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1
26. สร้างแรงจูงใจที่ดีในการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรม	+1	0	+1	+1	0	0.6
27. สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง เท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.8
28. มีการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1
29. ให้รางวัลและประเมินค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1
30. สร้างความเชื่อมั่นในตำแหน่งและสวัสดิการอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	0.8
ด้านความรู้						
31. มีความรู้จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติ เอกสาร คู่มืองาน วิชาการและจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยถูกต้อง และเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1
32. พัฒนาระบบการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็น ระบบสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.8
33. มีความรู้หลักการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6 ด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1
34. มีความรู้และปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1

คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คุณลักษณะด้านวิชาชีพ)	คนที่					รวม
	1	2	3	4	5	
35. มีความรู้และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย	+1	+1	0	+1	+1	0.8
36. มีความรู้และสามารถจัดการศึกษาให้บูรณาการกับพระราชบัญญัติการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
37. สร้างความรู้ให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ให้เห็นความสำคัญเพื่อพัฒนาการจัดการจัดการประสบการณ์เรียนรู้ของการศึกษาปฐมวัย	+1	+1	+1	+1	+1	1
38. มีความรู้ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	0	+1	+1	0.8
39. มีความรู้และความสามารถปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนงานอื่นได้อย่างราบรื่น	+1	+1	+1	0	+1	0.8
40. กำหนดการจัดการประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัยบูรณาการเรียนรู้ระดับชาติและระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	0	0.8
ด้านสังคม						
41. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัยและถูกต้องในเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	0	0.8
42. แสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาทางสังคมเป็นที่ยอมรับในองค์กรและชุมชน	+1	0	+1	0	+1	0.6
43. มีส่วนร่วมกิจการประสานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
44. ให้ความร่วมมือจัดการศึกษาโดยเน้นชุมชนเป็นสำคัญในการมีส่วนร่วม	+1	0	+1	+1	+1	0.8
45. มีความเป็นมิตร และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการให้คำปรึกษาแก้ปัญหาเป็นที่พึงกับบุคลากร และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1
46. มีมนุษยสัมพันธ์การบริการด้านการศึกษาแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1
47. ส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ การบริการการศึกษาปฐมวัยที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1
48. มีการปรับตัวเข้ากับบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อบูรณาการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันดี	+1	+1	+1	+1	0	0.8
49. ดำเนินกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมในการช่วยเหลือ แบ่งปันสู่สังคมสาธารณะประโยชน์ ตามแนวทางของการพัฒนาอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	1

คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คุณลักษณะด้านวิชาชีพ)	คนที่					รวม
	1	2	3	4	5	
50. สามารถสร้างอิทธิพลที่ดีต่อวัฒนธรรมองค์กรบูรณาการ กับการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
ด้านบุคลิกภาพ						
51. มีความอดทน หนักแน่น มั่นคง ควบคุมอารมณ์ได้ดี	+1	+1	+1	+1	0	0.8
52. สุขุมรอบคอบ เอาใจจริงเอาใจในการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	1
53. ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น ติดตามเอาใจใส่ การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1
54. ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ไม่ใช่คำข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	+1	+1	0	+1	+1	0.8
55. มีวุฒิทางการศึกษาปฐมวัย และ บริหารการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
56. มีวินัยในตนเอง อุทิศเวลาให้ราชการ ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด	0	+1	+1	0	+1	0.8
57. มีสุขภาพจิตดี เป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
58. มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
59. มีลักษณะท่าทางดี แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่าง ที่ดี มีความสง่างามอ่อนไหว	+1	+1	+1	+1	+1	1
60. สะอาดเป็นระเบียบในการทำงานและการปฏิบัติต่อเด็ก	+1	+1	+1	+1	1	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรม						
61. ยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1
62. มีจิตสำนึกที่ดี ความรับผิดชอบหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
63. เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหา ผลประโยชน์สำหรับตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
64. เป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตน รักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของทางราชการโดยรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1
65. ละเว้นการสร้างผลประโยชน์โดยมิชอบโดยอาศัยตำแหน่ง หน้าที่โดยไม่กระทำขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและ ประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1
66. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยยึดถือ ประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือประโยชน์ ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	1
67. เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยอย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	+1	1

คุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คุณลักษณะด้านวิชาชีพ)	คนที่					รวม
	1	2	3	4	5	
68. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1
69. เป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณแห่งมาตรฐานวิชาชีพสร้าง ความสามัคคีและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1
70. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข	+1	+1	+1	+1	+1	1

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เฉพาะตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อจัดทำเป็น แบบพรรณารูปแบบคุณลักษณะ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการกำหนดคุณลักษณะผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีจำนวน 4 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

วันที่สัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.
เริ่มทำการสัมภาษณ์เวลา.....สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....
สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

.....

2. ตำแหน่งปัจจุบัน

.....

3. วุฒิการศึกษา/สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา

.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป ที่มาของคุณลักษณะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. จากสภาพปัญหาผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีคุณลักษณะพฤติกรรม ที่จำเป็นในการบริหารจัดการ ด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม

หมายเหตุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.1.1 ด้านทักษะทางปัญญา

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม

หมายเหตุ

.....

.....

.....

.....

.....

2.1.2 ด้านความเป็นผู้นำ

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม

หมายเหตุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.1.3 ด้านแรงจูงใจ

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม

หมายเหตุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม

หมายเหตุ

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.1 ด้านสังคม

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม

หมายเหตุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.2 ด้านบุคลิกภาพ

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม

หมายเหตุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม

หมายเหตุ

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.4 ด้านกายภาพ

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม

หมายเหตุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นางสาวจรรุพิชญา ตลับนาค
นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ภาคผนวก ฉ

การประมวลผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha If Item Deleted
ປ້ອງ​សູ​າ 1	294.5333	1143.1540	0.7500	0.9873
ປ້ອງ​ສູ​າ 2	294.4000	1143.2138	0.8152	0.9872
ປ້ອງ​ສູ​າ 3	294.5667	1132.8057	0.7787	0.9873
ປ້ອງ​ສູ​າ 4	294.4000	1146.5241	0.7320	0.9873
ປ້ອງ​ສູ​າ 5	294.3333	1144.7126	0.8346	0.9872
ປ້ອງ​ສູ​າ 6	294.6667	1140.3678	0.7885	0.9872
ປ້ອງ​ສູ​າ 7	294.3333	1140.4368	0.7311	0.9873
ປ້ອງ​ສູ​າ 8	294.5667	1136.2540	0.8643	0.9872
ປ້ອງ​ສູ​າ 9	294.6333	1137.4126	0.7252	0.9873
ປ້ອງ​ສູ​າ 10	294.6333	1135.0678	0.8188	0.9872
ຜູ້​ນຳ 1	294.4333	1144.6678	0.6685	0.9874
ຜູ້​ນຳ 2	294.5333	1134.4644	0.8808	0.9871
ຜູ້​ນຳ 3	294.4667	1136.8782	0.7948	0.9872
ຜູ້​ນຳ 4	294.6000	1134.8690	0.8557	0.9872
ຜູ້​ນຳ 5	294.4667	1146.1885	0.7773	0.9873
ຜູ້​ນຳ 6	294.5667	1135.9782	0.8108	0.9872
ຜູ້​ນຳ 7	294.5000	1132.8103	0.8963	0.9871
ຜູ້​ນຳ 8	294.5000	1139.0862	0.8228	0.9872
ຜູ້​ນຳ 9	294.4333	1137.4954	0.8243	0.9872
ຜູ້​ນຳ 10	294.5333	1131.3609	0.8346	0.9872
ຈູ​ງ​ໃຈ 1	294.6333	1127.2747	0.8720	0.9871
ຈູ​ງ​ໃຈ 2	294.3667	1144.5851	0.7022	0.9873
ຈູ​ງ​ໃຈ 3	294.6333	1123.7575	0.8917	0.9871
ຈູ​ງ​ໃຈ 4	294.4667	1129.7057	0.8866	0.9871
ຈູ​ງ​ໃຈ 5	294.4000	1142.8690	0.7524	0.9873
ຈູ​ງ​ໃຈ 6	294.4333	1137.9092	0.8153	0.9872
ຈູ​ງ​ໃຈ 7	294.5667	1133.2885	0.8140	0.9872

จงใจ 8	294.5000	1134.6034	0.8584	0.9872
จงใจ 9	294.5333	1138.3264	0.7974	0.9872
จงใจ 10	294.5333	1132.2575	0.8174	0.9872
ความรู้ 1	294.3333	1144.6437	0.7547	0.9873
ความรู้ 2	294.4333	1142.2540	0.7808	0.9872
ความรู้ 3	294.4667	1139.6368	0.8610	0.9872
ความรู้ 4	294.3000	1139.5276	0.8702	0.9872
ความรู้ 5	294.4333	1138.3230	0.7524	0.9873
ความรู้ 6	294.4000	1140.4552	0.8081	0.9872
ความรู้ 7	294.4667	1133.6368	0.8621	0.9871
ความรู้ 8	294.4333	1134.7368	0.8846	0.9871
ความรู้ 9	294.4667	1136.2575	0.8675	0.9871
ความรู้ 10	294.4333	1139.0816	0.8554	0.9872
สังคม 1	294.4333	1143.7713	0.7452	0.9873

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
สังคม2	294.5000	1144.0517	0.7751	0.9873
สังคม3	294.4000	1144.1103	0.7927	0.9872
สังคม4	294.4667	1141.9126	0.7421	0.9873
สังคม5	294.5333	1135.4989	0.8022	0.9872
สังคม6	294.4667	1142.2575	0.7981	0.9872
สังคม7	294.3667	1138.8609	0.8323	0.9872
สังคม8	294.5667	1129.7713	0.8827	0.9871
สังคม9	294.4333	1132.8057	0.8650	0.9871
สังคม10	294.5333	1137.4989	0.8813	0.9871
จริยธรรม1	294.4333	1133.4264	0.9132	0.9871
จริยธรรม2	294.5000	1139.8448	0.7477	0.9873
จริยธรรม3	294.3667	1135.0678	0.8525	0.9872

จริยธรรม4	294.4333	1141.2885	0.8035	0.9872
จริยธรรม5	294.5000	1140.8103	0.7837	0.9872
จริยธรรม6	294.4667	1134.7402	0.8392	0.9872
จริยธรรม7	294.5333	1138.1885	0.8004	0.9872
จริยธรรม8	294.4000	1134.9379	0.8102	0.9872
จริยธรรม9	294.5000	1138.6724	0.8321	0.9872
จริยธรรม10	294.3333	1146.7816	0.7789	0.9873
บุคลิก1	293.9667	1175.5506	0.0218	0.9878
บุคลิก2	294.0000	1170.6897	0.1730	0.9877
บุคลิก3	294.1333	1169.8437	0.1835	0.9878
บุคลิก4	294.1333	1169.8437	0.1835	0.9878
บุคลิก5	294.2667	1175.9954	0.0051	0.9879
บุคลิก6	294.2333	1175.9092	0.0074	0.9879
บุคลิก7	294.2667	1175.9954	0.0051	0.9879
บุคลิก8	294.2667	1177.7195	-0.0448	0.9879
บุคลิก9	294.2667	1177.7195	-0.0448	0.9879
บุคลิก10	294.2667	1177.7195	-0.0448	0.9879

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 70

Alpha = 0.9875

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	จารุพิชญา ตลับนาค
วัน เดือน ปี ที่เกิด	3 เมษายน 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดปทุมธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	21/3 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอกองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาปฐมวัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ. 2551	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2548	นักวิชาการศึกษา เทศบาลเมืองท่าโขลง ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอกองหลวง จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2556	นักบริหารการศึกษา เทศบาลเมืองท่าโขลง ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอกองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ที่ทำงานปัจจุบัน	นักบริหารการศึกษา เทศบาลตำบลระแหง ตำบลระแหง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี