คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

อำไพ สมการ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่
อ
371.11
อ695ค
2562
620100066956
หอสมุดส่วนกลาง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พุทธศักราช 2562

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

อำไพ สมภาร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2562

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

อำไพ สมภาร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2562

DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHER, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS

AMPAI SOMPARN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER IN EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ
ชื่อนักศึกษา	:	อำไพ สมภาร
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2562
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ เบญจคีรี
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม		รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ภาณุจารี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย .....
(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ เบญจคีรี)

กรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ภาณุจารี)

กรรมการ .....
(ดร.ลัดดา ผลวัฒนะ)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุพันธ์ อภิชยานุภาพ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Desirable Characteristics Affecting Performance of Child Care Teachers, Child Development Center, for School Administrators Under Samutprakran Province Local Governments
Student's Name	:	Ampai Somparn
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2019
Advisor	:	Assis.Prof.Dr. Damrong Benjakeeree
Co-Advisor	:	Assoc.Prof.Dr. Suwit Phanujaree

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts (Educational Administration)

Dean of Graduate School .....
(Phrasrivinayaphon, Dr.)

Thesis Committee :

Chairman .....
(Assoc.Prof. Dr.Boonchan Sisan)

Member (Advisor) .....
(Asst.Prof. Dr.Damrong Benjakeeree)

Member/Co-Advisor .....
(Assoc.Prof. Dr.Suwit Phanujaree)

Member .....
(Dr.Ladda Pholwathana)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Anupanth Abhichayanubhap)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	**: คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ**
ชื่อผู้วิจัย	**: อำไพ สมภาร**
ชื่อปริญญา	**: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**: การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	**: 2562**
อาจารย์ที่ปรึกษา	**: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดำรงค์ เบญจคีรี**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	**: รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิทย์ ภาณุจารี**

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ และ 3) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างในกลุ่มย่อย โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม/ รองผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก รวมทั้งหมด 304 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ 297 ชุด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยภาพรวม และรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.98 และการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านความสามารถในการบริหารงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก ตามลำดับ

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ทางวิชาการ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 39.20 (R^2 = 0.392) สามารถเขียนความสัมพันธ์ในรูปของสมการทำนายได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ $\hat{Y}$ = 1.906 + 0.410 (DT) + 0.295 (BT) + 0.198 (AT) (R^2 = 0.392)

สมการคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y$ = 0.513 (Z_{DT}) + 0.310 (Z_{BT}) + 0.241 (Z_{AT}) (R^2 = 0.392)

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา, การปฏิบัติงานของครู, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Desirable Characteristics Affecting Performance of Child Care Teachers, Child Development Center, for School Administrators Under Samutprakran Province Local Governments**
Student's Name	:	**Ampai Somparn**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2019**
Advisor	:	**Assis.Prof.Dr. Damrong Benjakeeree**
Co-Advisor	:	**Assoc.Prof.Dr. Suwit Phanujaree**

The objectives of the study were; 1) to study desirable characteristics of school administrators, Child Development Center under Samutpakran local Government Organization,.2) to study the performance of child care teachers in Child Development Center under Samutpakran Local Goverments Organization, and 3) to study desirable characteristics of school administrators affecting performance of child care teachers in Child Development Centers under Samutpakran Local Government Organization. The data were collected through questionnaires,heads of child development center and teacher in 76 center under Samutprakarn from 297 samples consisting of directors, deputy directors, heads and teachers in child development centers obtained by Stratified Random Sampling and Simple Random Sampling. The data were analyzed by frequency,percentage, mean, standard deviation, and Stepwise multiple regression analysis,

The results of the study found that:

1. The average value of desirable characteristics of school administrators in child Development Centers under Samutprakarn Local Goverments Organization was at a high level in total and in aspects. The highest level was on leadership, followed by academic knowledge, mungment ability, and morality and ethics respectively

2. The performance of child care teachers in Child Development Centers under Samutprakran Local Government Organization was at a high level totally and

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดำรงค์ เบญจคีรี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร. สุวิทย์ ภาณุจารี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนได้แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญ ผศ.ดร.ภัทราวดี มากมี อาจารย์สราวุธ พิบูรลย์สวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองใหม่ และ ผศ.ดร.สถาพร ขันโต ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ และเจ้าหน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่านที่คอยช่วยเหลืออย่างดียิ่งตลอดจนเพื่อน ๆ นักศึกษาทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้องและกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดันสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณของ บุพการี บูรพาจารย์ ครอบครัว และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

อำไพ สมภาร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ข

กิตติกรรมประกาศ ..... ฌ

สารบัญ ..... ญ

สารบัญตาราง ..... ฐ

สารบัญภาพ ..... ฒ

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.1.1 ความเป็นมาของการวิจัย 1

1.1.2 ปัญหาการวิจัย 4

1.1.3 ความสำคัญของปัญหาการวิจัย 8

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 8

1.3 คำถามในการวิจัย 9

1.4 สมมติฐานการวิจัย 9

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย 9

1.6 ขอบเขตของการวิจัย 9

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 11

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 14

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **15**

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 15

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก 38

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 86

2.4 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา 92

2.5 สรุป 97

3 วิธีดำเนินการวิจัย 99
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 99
3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย 100
3.2.1 การออกแบบการวิจัย 100
3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 101
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 102
3.3.1 ประชากร 102
3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง 102
3.3.3 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง 102
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 104
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 106
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ 107
3.7 สรุป 108
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 110
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 111
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ 114
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ 119
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ 128
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 132
5.1 สรุปผลการวิจัย 132
5.2 อภิปรายผล 137
5.3 ข้อเสนอแนะ 146

บรรณานุกรม 148

ภาคผนวก 152
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 153
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย 155
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 159

ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ 170
ภาคผนวก จ แบบสอบถาม..... 178
ภาคผนวก ฉ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม..... 189
ภาคผนวก ช การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ..... 197
ภาคผนวก ซ ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน
(Krejcie and Morgan)..... 202
ประวัติผู้วิจัย..... 204

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	จำนวนหมู่บ้าน ตำบล เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล	95
2.2	จำนวนโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	96
2.3	จำนวนศูนย์เด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	96
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	104
4.1	ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	112
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ	114
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการด้านภาวะผู้นำ	115
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการด้านความรู้ทางวิชาการ	116
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการด้านความสามารถในการบริหารงาน	117
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการด้านคุณธรรมจริยธรรม	118
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวม	119
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	120
4.9	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการด้านบุคลากร	121

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย..... 122
4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร..... 124
4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน..... 125
4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็ก..... 127
4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ..... 128
4.15 ค่า Tolerance และค่า Variance inflation factor (VIF) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ..... 130
4.16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ..... 131

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 11

บทที่ 1
บทนำ

ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญของความเป็นมืออาชีพ ย่อมตระหนักถึงคุณลักษณะ ความรู้และความสามารถของผู้บริหารทั้งนี้เนื่องจากความต้องการทางสังคมได้สะท้อนให้เห็นทั้งในด้านกฎหมายในวงการวิชาชีพต่าง ๆ มีความจริงจังมากขึ้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งซึ่งมีผู้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารมืออาชีพควรมีลักษณะ ดังนี้คือ ต้องมีจิตวิทยาในการบริหารคน มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก มีการประชาสัมพันธ์ ต้องมีพรหมวิหาร 4 เป็นคนตรงต่อเวลา มีความสุขุมรอบคอม อารมณ์ขัน มองการณ์ไกลการทำงานยึดหลักการเป็นหลัก งานที่เกิดขึ้นต้องสมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้มีวัตถุประสงค์แน่นอน มีการวางแผนงานอย่างรอบคอบ มีการกระจายงานอย่างทั่วถึง ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ต้องมีความรู้เรื่องที่ทำอย่างชัดเจน มีความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครองมีความสามารถด้านสำนวนโวหารมีความสามารถในการหยั่งรู้และต้องมีจิตวิญญาณของนักบริหาร (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2557, หน้า 8-11) การวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive research) ประกอบด้วย 5 บท สำหรับบทแรกนี้ประกอบด้วย เนื้อหาสาระสำคัญ 8 ประเด็นได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามในการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

1.1.1 ความเป็นมาของการวิจัย

การจัดการศึกษาเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งของชาติเพราะความเจริญหรือความเสื่อมของชาติขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาของพลเมืองเป็นส่วนใหญ่ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิด คุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (อำไพ อุ่นศิริ, 2557, หน้า 1) ปัจจัยสำคัญที่ประเทศจะเจริญได้นั้นสิ่งสำคัญคือ การมีประชากรที่มีคุณภาพหรือมีความรู้ความสามารถการที่ประชากรจะมีความรู้

ความสามารถหรือมีคุณภาพจะต้องผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เรียกว่า การศึกษา ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง (ชมพูนุช ปันทิ, 2554, หน้า1) การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบการจัดการศึกษา ได้แก่ การปฏิรูปการบริหารและการจัดการ การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อหวังผลว่าคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจะสูงขึ้น โดยเฉพาะระดับสถานศึกษาต้องร่วมกันพัฒนาหลักสูตรจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ คุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้นเอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศอย่างยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาจะต้องประกอบด้วย บุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงได้นั้นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาและครู (เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์. 2555, หน้า 2)

สัมมา รธนิธย์ (2556, หน้า 65) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารว่า หมายถึงบุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรของรัฐเรียกว่า ผู้บริหาร (Administrator) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารประกอบด้วย บทบาทที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์บทบาทในด้านการวางแผน การจัดองค์การ ด้านการปฏิบัติงานและบทบาทในด้านการประเมิน ทักษะของผู้บริหาร (Managerial Skill) ประกอบด้วยทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skill) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) และทักษะด้านการคิด (Conceptual Skill) ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล มีความรู้ความสามารถในพฤติกรรมการบริหารในเรื่องการวางแผนงาน (Planning) การจัดระเบียบงาน (Organizing) การประสานงาน (Coordinating) การสื่อความหมาย (Communicating) การกระจายงาน (Delegating) การวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making) การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) การฝึกอบรม (Training) กระบวนการกลุ่ม (Group Process) และการประเมินผลงาน (Job Evaluation) โดยผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะ (Competency) คือความรู้ ทักษะ และพฤตินิสัยที่จำเป็นต่อการทำงานของผู้บริหารให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบบที่ 2 พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 (2556, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน รุ่ง แก้วแดง (2541, หน้า 278) อ้างใน จรัล ฟังเร็ว, 2558 หน้า 1 ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารโดยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานสถานศึกษาเพราะเป็นผู้นำ เป็นผู้ใช้ภาวะผู้นำและเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายรวมถึงการตัดสินใจสั่งการเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานให้เป็นไปอย่างราบรื่นจนบรรลุวัตถุประสงค์ ภารกิจของสถานศึกษาจะสำเร็จหรือไม่เพียงใดส่วนสำคัญจึงขึ้นอยู่กับการบริหารงาน และการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในการสร้างความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจสนับสนุนช่วยเหลือและส่งเสริมการปฏิบัติงานของ

ครูสามารถโน้มน้าวจิตใจและกระตุ้นให้ครูยอมอุทิศตน อุทิศเวลาและเสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จสำหรับ สุภาวดี ภาโสม (2554, หน้า 2) ได้กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ไว้ว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชา และริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติและเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จขององค์กรถ้าผู้บริหารเป็นผู้มีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงาน คือได้ทั้งงานและน้ำใจ การบริหารก็ย่อมประสบความสำเร็จหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือคุณลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จนั่นเอง ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับคุณค่าของงานและคุณภาพขององค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของงานในองค์กรนั้น ๆ การบริหารงานของสถานศึกษาจะดำเนินไปด้วยดี บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับ คุณลักษณะพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ปัจจัย 4 ประการ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการเป็นพื้นฐานแนวทางการบริหารหรือปัจจัยพื้นฐานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้การบริหารงานของแต่ละโรงเรียนย่อมมีความแตกต่างกันแต่ต้องยึดหลักงานวิชาการเป็นหลัก เพราะงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาผู้บริหารมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาหลายฝ่ายจึงพยายามปลูกฝัง ปรับปรุง คุณลักษณะที่พึงประสงค์จึงจะสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์มีคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดปัญหาในการบริหาร ถ้าผู้บริหารมีความเหมาะสมในด้านบุคลิกภาพมีความรู้ความสามารถมีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นผู้นำ ย่อมสอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานมีความคาดหวังว่าการบริหารงานในสถานศึกษาจะได้รับความร่วมมือจากคณะครูทุกคน ทำให้การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ (อำไพ อุ่นศิริ, 2557, หน้า 2-3)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 บัญญัติในหมวด 5 ว่าด้วยหน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 วรรคหนึ่ง รัฐต้องต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตาม

กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาด้วย (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2560, หน้า 14) สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายของสถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และยังให้ความหมาย คำว่า ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและของเอกชนประเด็นสำคัญดังกล่าวยังเกี่ยวโยงถึง หมวด 3 ว่าด้วยระบบการศึกษา มาตรา 18 กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษาดังต่อไปนี้ (1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะเริ่มแรกของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออื่น (ฝ่ายวิชาการสำนักพิมพ์เดอะบุ้ค, 2556, หน้า 9-10) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและบริหารจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานสร้างสังคมท้องถิ่นให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (ละไพร โอวาททัศนีย์, 2557, หน้า 1) จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวในปีงบประมาณ 2544 ได้เริ่มนโยบายการถ่ายโอนการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ในสมัยนั้นได้ประกาศงดรับเด็ก 3 ขวบ เข้าเรียนชั้นอนุบาลและประสานงานแจ้งกรมการปกครองสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทนเฉพาะเด็ก 3 ขวบ ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของการถ่ายโอนการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1.2 ปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันมีหลายหน่วยงานที่จัดการศึกษาแต่ยังไม่สามารถจัดบริการได้ครอบคลุมทั่วถึงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (มนูศักดิ์ ศรีเคน, 2553, หน้า 3) จากการรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พุทธศักราช 2557 (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2557, หน้า 19-26) สรุปไว้ว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดสมุทรปราการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้มาตรฐานมีจุดที่ควรพัฒนาคือ การบริหารการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ใช้ระบบบริหารคุณภาพ (PDCA)

เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษามีการประชุมน้อยกว่าภาคเรียนละ 2 ครั้ง และไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของเด็ก ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น อีกทั้งไม่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบและดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายใน รวมทั้งให้คำปรึกษาการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และยังไม่ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีก่อนเสนอต่อสาธารณชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรเร่งพัฒนาให้มีระบบบริหารคุณภาพ (PDCA) และมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนการดำเนินงานประจำปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สอดคล้องกับบทความทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาท้องถิ่น ตอนที่ 1 : สำรวจเบื้องต้น ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2560 โดยทีมวิชาการสมาคมพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ดูจากพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 บัญญัติให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ ทั้งนี้ตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการในท้องถิ่น ตลอดทั้งสามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาดังกล่าวได้โดยจะจัดเองทั้งหมดหรือมีส่วนร่วมก็ได้ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีอำนาจการจัดการศึกษาของประเทศตามหลักการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นจัดการศึกษาได้ โดยสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด) ฉะนั้นในภารกิจอันสำคัญในการจัดการศึกษา “ปฐมวัย” นี้จึงไม่พ้นภาระของ อปท. เพราะเรื่องการศึกษาก่อนวัยเรียนเป็นจุดเด่นที่สำคัญ เดิมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ เทศบาล ได้จัดการศึกษาปฐมวัยแก่เด็ก 3-5 ขวบในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยใช้งบประมาณจากเงินรายได้เทศบาลเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเพื่อมุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กในวัย 3-5 ขวบ ให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา ส่วนราชการต่าง ๆ ที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยดำเนินการในศูนย์เด็กเล็ก 7,520 แห่ง กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม) ดำเนินการในวัด/มัสยิด เรียกว่าศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด จำนวน 4,155 แห่งและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ดำเนินการในโรงเรียน เรียกว่า การจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ จำนวน 2,651 แห่ง รวมทั้งสิ้น 14,326 แห่ง ส่วนราชการดังกล่าวต่างมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเด็กเด็กวัย 3-5 ขวบ ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อศักยภาพในการศึกษาต่อในระดับประศึกษาเช่นเดียวกัน แต่ก็มีโครงสร้างการบริหารงานและความเป็นเอกภาพ ในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมการพัฒนาชุมชนบริหารงาน โดยคณะกรรมการพัฒนาเด็ก ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนผู้ปกครอง/ผู้นำท้องถิ่น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด บริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารศูนย์อบรมก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด ประกอบด้วยผู้แทน

ครูผู้สอน ผู้แทนครูพี่เลี้ยง ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเจ้าอาวาส/อิหม่าม เป็นประธานและการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช) บริหารงานโดยผู้บริหารโรงเรียน ต่อมาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการได้ถ่ายโอนให้เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนตั้งแต่ปี 2545 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ภายใต้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และมาตรา 4 แต่ก็ยังมีความแตกต่างหลากหลายทั้งในด้าน โครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบภารกิจ การดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐานสามารถให้บริการตอบสนองชุมชน ด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ 2-5 ขวบ อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่ และเจตนารมณ์ของรัฐบาล (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2559, หน้า ก-ข) เป็นจุดเด่นที่สำคัญของรัฐธรรมนูญเขียนลงลึกถึงรายละเอียดของการพัฒนาเด็กเล็กก่อนเข้าเรียนในการจัดการศึกษาให้เด็กเล็ก (ตั้งแต่ 2 ขวบจนถึงเข้าอนุบาล) ได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้าชั้นอนุบาลเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย สังคม และสติปัญญา ให้สมวัยโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

สภาพปัญหาการจัดตั้งโรงเรียนใหม่โรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักเป็นโรงเรียนก่อตั้งใหม่ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองในระดับ “ประถมศึกษา” ในช่วงชั้นที่ 1-2 ปัญหาส่วนใหญ่จึงเป็นปัญหาด้านบุคลากร อาทิ (1) บุคลากรขาดความพร้อม หาข้าราชการครูถ่ายโอนมาไม่ได้จึงเปิดช่องให้นักวิชาการศึกษา หรือเจ้าหน้าที่พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไปเรียนประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู หรือ ป.บัณฑิตและรวมถึงผู้ดูแลเด็ก (ผดด) ได้หาโอกาสสับเปลี่ยนตำแหน่งมาเป็นครูในโรงเรียนนั้น (2) นักวิชาการศึกษาที่ไม่ได้จบปริญญาตรี ด้านการศึกษาที่ขึ้นสู่ตำแหน่งนักบริหารงานศึกษาไม่ได้ ต่างพากันโอนย้ายมาเป็นครู สร้างปัญหาเรื่องระบบเส้นสาย การปกครองทำให้งานมีปัญหา (3) ครูจ้าง (เหมา) และข้าราชการครูที่เป็นญาติผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น (นายก อปท. และสมาชิกสภาฯ) ประสบปัญหาการยอมรับการปกครองบังคับบัญชา โดยผู้อำนวยการโรงเรียน (ผอ.) ที่เป็นข้าราชการตามสายบังคับบัญชาก่อให้เกิดปัญหาด้านการปกครองงานโรงเรียน

ล้มเหลว (4) การเข้าสู่ตำแหน่งข้าราชการครูส่วนท้องถิ่นด้วยแบบอุปถัมภ์ พวกพ้องวิ่งเต้นเส้นสาย อาศัยเงินทอง ชู้สาว ญาติฯลฯ ทำให้สูญเสียระบบราชการแม้แต่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ก็เช่นกันจึงทำให้ได้บุคลากรที่ไม่พึงประสงค์ (5) สวัสดิการครูท้องถิ่นถูกกำจัดสิทธิ์ทุกรูปแบบด้วยการไม่ให้เบิกค่าเช่าบ้าน ไม่ให้สิทธิ์ลา ไม่ให้สิทธ์ลาไปอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง มีการจำกัดจำนวนไม่ให้ครูเพิ่มขึ้นด้วยจำทำให้พนักงานในสำนักงานได้รับเงินโบนัสน้อยลงครูจึงทั้งเหนื่อยและหมดกำลังใจมากเมื่อเทียบกับ สพฐ. (6) นายก อปท. ปลัดฯ สมาชิกสภาฯแทรกแซงการทำงานบริหารของโรงเรียนตามความต้องการของตนเองเพื่อสร้างฐานคะแนนเสียงทำให้เสียระบบราชการการควบคุมบังคับบัญชา การทำงานยาก (7) ขั้นเงินเดือนครูท้องถิ่นได้น้อยมากเพราะเม็ดเงินงบประมาณที่น้อยกว่าครู สพฐ. แม้โรงเรียนจะมีสภาพลักษณะที่ใกล้เคียงกัน (8) ความก้าวหน้าวิทยฐานะต่างกันมากครูท้องถิ่นส่งขอวิทยฐานะได้ปีละ สองครั้ง คือ เดือนเมษายน และเดือนตุลาคม แต่ครู สพฐ. ส่งได้ทุกเดือนและครูท้องถิ่นส่งวิทยฐานะไปที่ส่วนกลางซึ่งยากกว่า (9) ระบบการบริหารครูของท้องถิ่นไม่มีมาตรฐานเน้นงานตามนโยบาย นายก ปลัดฯ และสภาท้องถิ่น ทำให้ครูหมดขวัญและกำลังใจอยากโยกย้ายไป สพฐ. เช่น การจัดครูไปสอนที่ไม่ตรงสายวุฒิ เอาบุตรหลานมาสมัครและแต่งตั้งเป็นครูแต่ขาดประสบการณ์ ขาดระบบการบังคับบัญชากับ ผอ. โรงเรียนมีอภิสิทธิ์ใช้อิทธิพลในโรงเรียน ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนขาดความก้าวหน้าเพราะจะตกแก่พวกพ้อง (10) โรงเรียนส่วนใหญ่ โดยเฉพาะบางแห่งที่ตั้งใหม่หาตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ได้เพราะการสรรหาของท้องถิ่นยังไม่เปิดกว้างมีบุคลากรที่จบบริหารการศึกษาแต่ไม่ได้ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาจึงต้องไปเอาคนนอกอาทิ เช่น ปลัดฯ หรือนักบริหารการงานอื่น ๆ มารักษาราชการแทนผู้บริหารการศึกษาที่จะทำให้เกิดปัญหาเชิงบริหารที่ไม่ตรงจุด ปัญหาด้านการเงิน พัสดุ งบประมาณ แผนงานต่าง ๆ การตรวจรับงานจ้าง การทำเอกสารซ่อมแซม อาคารทำความสะอาด การควบคุมงานปกติหน้าที่ของครูคือสอนหนังสือเท่านั้นแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งใช้ครูทำงานเพราะไม่มีธุรการจึงทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนถึงขนาดที่ว่านักเรียนหาครูไม่เจอเพราะครูต้องควบคุมงานก่อสร้าง ซ่อมแซมอาคาร ทำความสะอาด จึงทำให้ครูท้อแท้ไม่อยากสอนหนังสือหากเป็นครูอัตราจ้างที่ไม่ได้รับการพิจารณาให้บรรจุแต่งตั้งเป็นกรณีพิเศษแบบผู้ดูแลเด็กยิ่งมีอาการไม่อยากทำงานเพราะถือว่าตนเองผิดหวังจากบรรจุ ลามไปถึงภารโรง แม่บ้าน กองช่าง กองคลัง กองการศึกษา ล้วนแต่ไม่อยากให้ความร่วมมือกับโรงเรียนโดยเฉพาะผู้ดูแลเด็กเล็กที่ขึ้นมาเป็นครูอนุบาลโดยการสอบแบบกรณีพิเศษ ทำให้คนในท้องถิ่นด้วยกันเองเขม่นข้าราชการครูและครูอัตราจ้างไม่พอใจต่อพฤติกรรมของคนบางคน (สมาคมพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย, หนังสือพิมพ์สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์, 2560, หน้า 66)

นอกจากนี้ปัญหาอื่น ๆ เช่น (1) ด้านจำนวนนักเรียนบางโรงเรียนนักเรียนเยอะจนครูไม่พอต่อการดูแลนักเรียนแต่ต้องสนองนโยบายของฝ่ายการเมืองจึงรับเพิ่มเรื่อย ๆ จนจัดการศึกษาไม่มีคุณภาพ บางแห่งครูมากแต่ไม่มีนักเรียนท้องถิ่นจังหวัดก็ไม่ดูแลจำนวนนักเรียนกับครูให้เหมาะสมกัน

(2) ความสามารถหรือเอกสารศึกษาของครูในโรงเรียนไม่ได้จัดการสอนให้เป็นไปตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนจบมาเพราะครูเดิมสอนอยู่ บางโรงเรียนไม่มีเอกศิลปะ สังคม ดนตรี เกษตร แนะแนว แต่จัดแบบให้ผ่านไปจนเด็กด้อยคุณภาพ ในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง ครู ตามอัตราที่ได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกระบวนการล็อกตำแหน่ง เลือกปฏิบัติอาทิ การแกล้งสัมภาษณ์ให้สอบตกทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งตอกย้ำกระบวนการอุปถัมภ์มากหากผู้ที่เข้ารับการคัดเลือกหรือการคัดเลือกหรือการสอบมิใช่คนของตนเอง (Phachern Thammasarangkoon. สมาคมพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย, หนังสือพิมพ์สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์, 2560, หน้า 66)

1.1.3 ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

จากกระแสสังคมที่เปลี่ยนไปตามยุคโลกาภิวัตน์ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้เกิดขึ้นในอนาคตจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง โดยการปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการการศึกษาสร้างและใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ 2559, หน้า 10, 24) จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยการประเมินคุณภาพการศึกษา และรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดสมุทรปราการตลอดจนการศึกษาบทความทางวิชาการเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าระบบการบริหารงานครูของท้องถิ่นไม่มีมาตรฐานเน้นงานตามนโยบายอีกทั้งผู้บริหารไม่ได้มีคุณลักษณะตรงตามการจัดการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาและเพื่อจะได้นำผลการการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครู ลักษณะของบุคคลที่จะคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยและความสำคัญของการวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการวิจัยดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

1.2.2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

1.2.3 เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

1.3 คำถามในการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบในการวิจัยครั้งนี้คือ

1.3.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับใด

1.3.2 การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับใด

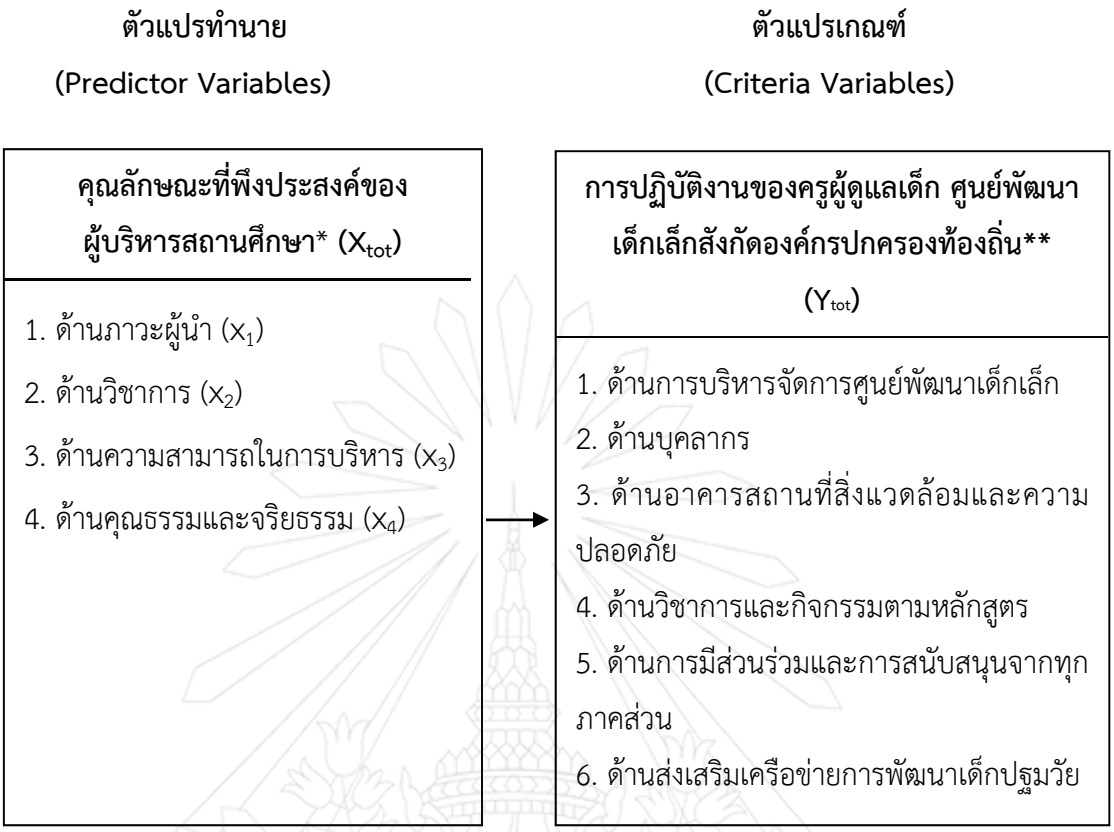
1.3.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ หรือไม่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) และตัวแปรตาม (Y) ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย (Conceptual Framework)
ที่มา. *จาก *มาตรฐานการศึกษาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก,* โดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน), 2554.

**จาก *กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย* โดย *สำนักประสาน และพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองท้องถิ่น*, 2559.

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ 6 อำเภอ จำนวน 95 ศูนย์

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 95 ศูนย์ ทั้งหมด 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรปราการ จำนวน 15 ศูนย์ อำเภอพระประแดงจำนวน 21 ศูนย์ อำเภอบางพลีจำนวน 17 ศูนย์ อำเภอพระสมุทรเจดีย์จำนวน 9 ศูนย์ อำเภอบางบ่อจำนวน 22 ศูนย์ อำเภอบางเสาธงจำนวน 11 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 95

ศูนย์ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม/รองผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม หัวหน้าศูนย์ฯ ครูผู้ดูแลเด็ก

1.6.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา มีสองด้านคือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่ม พ.ศ. 2545 ได้ให้มีการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาและจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาซึ่งมีการตรวจสอบด้วยมาตรฐานการจัดการศึกษาและในส่วนมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาได้กล่าวถึงด้านผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานที่ 11 ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านความสามารถในการบริหาร 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2549 อ้างถึงในจรัล ฟังเร็ว, 2558 , หน้า 36) มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2559 แบ่งมาตรฐานการดำเนินงานครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกเป็น 6 ด้านคือ 1) ด้านบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559, 2559 หน้า 1-74)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เป็นขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.7.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Desirable Characteristics) หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่ม พ.ศ. 2545 ได้ให้มีการ กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาและจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาซึ่งมีการตรวจสอบด้วยมาตรฐานการจัดการศึกษาและในส่วนมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาได้กล่าวถึงด้านผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานที่11 ได้แบ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารออกเป็น 4 ด้าน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

1) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยน แปลงปฏิบัติงานของผู้ตามและต้องได้รับผลบรรลุเป้าหมายทัศนคติความเชื่อ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำสู่ระดับสูงกว่า

2) ด้านความรู้ทางวิชาการ (Knowledge) ด้านความรู้ทางวิชาการถือว่าเป็นงานสำคัญที่สุดในบรรดางานของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะทางด้านวิชาการเพื่อจะได้บริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพบรรลุจุดมุ่งหมายอันจะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่อไป

3) ด้านความสามารถในการบริหาร (Management ability) หมายถึง ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องมีความรู้ มีความสามารถทางด้านการบริหารมีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยี รู้วิธีการทำงาน มีความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์เข้ากับกลุ่มคนและสังคมได้ดี รู้จักใช้คนและจูงใจคน ให้คนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาพร้อมที่จะร่วมงานทั้งกายและใจมีความสามารถในการนึกคิด มีปัญญาไหวพริบฉลาดทันคน ทันเหตุการณ์ มองการณ์ไกล กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ต้องเก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด

4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Morality and ethics) หมายถึง ผู้บริหารที่ประพฤติและปฏิบัติตนอยู่ในศีลในธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้านใช้หลักธรรมในการบริหาร พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นความดีความงามของบุคคลที่กระทำไปด้วยจิตสำนึกที่ดีและได้ปฏิบัติจนเป็นนิสัยเป็นที่ยอมรับของสังคม คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องปรับปรุงตนให้มีความเพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรมจริยธรรม เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้มีความสำคัญต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตลอดเวลา ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานของผู้บริหารเองตลอดทั้งนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นที่น่านับถือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้

1.7.2 การปฏิบัติงานครูผู้ดูแลเด็ก (Performance of teachers, carers) หมายถึง การปฏิบัติ งานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปี 2559 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Management of child development centers) หมายถึง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องโดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนใน

ท้องถิ่นนั้น ๆ โดยแบ่งการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน และด้านการบริหารงบประมาณ

2) ด้านบุคลากร (Personnel) หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานได้อย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยผู้บริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ทั้งนี้เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ

3) ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (Building, environment and safety) หมายถึง การก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในอาคาร และภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็ก การจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ จะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกันการแพร่ กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุ ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็กและฝึกสุขนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรม ที่ถูกต้องซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ

4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (Academic and activity based courses) หมายถึง การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็กอายุ 2-5 ปี เพื่อให้เด็กได้รับการอบรมเลี้ยงดูและได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัยและความสามารถของเด็กตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน (Participation and support from all sectors) หมายถึง การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึง ถึงการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนกับทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อเป็นการระดมความร่วมมือทั้งทรัพยากรและการลงทุนทางสังคมที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมความพร้อมของเด็กในการเข้ารับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต่อไป

6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก (Promotion of child development network) หมายถึง การเสริมสร้างและส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในระดับพื้นที่ให้มีการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์

พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด

1.7.3 สถานศึกษา (Place of education) หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา (Manager) หมายถึง บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม หัวหน้าสถานศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือบุคคลที่นายกองค์การบิหารส่วนตำบลมอบหมายให้รับผิดชอบดูแลและบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

1.7.5 ครูผู้ดูแลเด็ก (Teacher) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสถานภาพเป็นข้าราชการครูและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งปฏิบัติหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น

1.7.6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Child Development Center) หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

1.7.7 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local government organization) หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลพื้นฐานและสามารถนำไปปรับปรุงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางการบริหารสถานศึกษาให้กับผู้บริหารเพื่อให้การบริหารงานมีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8.2 ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

1.8.3 ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลนำไปใช้วางแผนพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรม ทฤษฎี แนวคิด หลักการของนักวิชาการ และนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยค้นคว้าข้อมูลและสถิติจากตำราเอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศมาเป็นกรอบในการศึกษาดังรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
- 2.1.2 ความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
- 2.1.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
- 2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก
- 2.2.1 บทบาทหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก
- 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

2.5 สรุป

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภายใต้ระบบการบริหารสถานศึกษาที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายได้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, (2557, หน้า 8) ผู้บริหาร ผู้นำ ผู้จัดองค์การ หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าหน่วยงานเล็ก หน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์การแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจได้รับผลงานสูงได้ ถ้าผู้บริหารมีคนลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของ

ผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์การถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก (วัลลา คงธรรม, 2558, หน้า 10)

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศไว้ดังนี้ จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 24-25) ได้กล่าวถึง ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารองค์การ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การ ที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และเพื่อความอยู่รอด ขององค์การการเรียนรู้เรื่องการบริหารองค์การ จะช่วยให้องค์การสามารถ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของงาน บุคลากร ตลอดจนกลไกการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม เพราะโดยปกติองค์การทุกประเภทต้องมีกิจกรรมการดำเนินงาน และเป้าหมายเป็นหลัก ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ แต่ในหลักการบริหารแล้ว องค์การทุกองค์การย่อมมีหลักการบริหารส่วนใหญ่ที่เหมือนกัน จะแตกต่างกันก็เฉพาะในส่วนปลีกย่อยเท่านั้น ดังนั้น การทำความเข้าใจกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของการบริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารเพื่อประโยชน์ในการบริหารองค์การ การบริหารสามารถใช้คำ 2 คำทดแทนกันได้ ได้แก่ คำว่า “การบริหาร (Administration)” และ “การจัดการ (Management)” แต่ในความหมายที่แท้จริง คำว่า การบริหาร (Administration) จะเน้นในเรื่องของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมักจะใช้รับการบริหารงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) มักจะใช้ในงานที่เกี่ยวกับธุรกิจเอกชน แต่ทั้ง 2 คำ ต่างก็มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหารทั้งสิ้น คำว่า “การบริหาร” ได้มีผู้ใช้คำว่ามีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ซึ่งความหมายเหล่านี้ต่างก็กล่าวไปในทำนองเดียวกัน โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้ที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งสิ้น การให้คำนิยามคำว่า “การบริหาร” จึงอาจจะแตกต่างกันไปบ้างตามแนวทางที่นักบริหารแต่ละคนได้ศึกษา การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหาร และสมาชิกในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากร และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักบริหารหลายคนต่างเห็นพ้องต้องกันว่า การบริหาร เป็นกระบวนการ ทำงานร่วมกันของคณะบุคคลโดยวัตถุประสงค์เฉพาะที่แน่นอนในการทำงาน บางคนเห็นว่า การบริหารเป็นศิลปะของการเป็นผู้นำที่จะนำผู้อื่นให้ทำงานตามวัตถุประสงค์ได้ บางคนให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงเห็นได้ว่า เรื่องของการบริหาร เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยุ่งยากสลับซับซ้อน เป็นเรื่องที่ต้องเกี่ยวพันกับคน ความรู้สึกนึกคิด ทรัพยากร จุดมุ่งหมาย รวมทั้งกระบวนการในการบริหารงาน เป็นต้น เช่นเดียวกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 1) ได้เขียนไว้ในหนังสือ แนวคิดพื้นฐานทางการบริหาร ไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ

(efficient) และประสิทธิผล (effective) โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร (administrative functions) หน้าที่ทางการบริหารนี้ นักทฤษฎีจำแนกแตกต่างกัน อีกสามปีต่อมา สุนทร โคตรบรรเทา (2554, หน้า 2) ที่กล่าวเรื่องการบริหารไว้ว่า การบริหาร หรือการจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ ในปีเดียวกัน สุภาวดี ภาโสม (2554, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ให้บริการและดำเนินกิจการ ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในปีถัดมา วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (efficient) และประสิทธิผล (effective) โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร (administrative functions) ซึ่งหน้าที่ทางการบริหารนี้ นักทฤษฎีจำแนกแตกต่างกัน Fayol (1917 cited in Bartol, Martin, Tein & Matthews, 1998, p. 18) จำแนกเป็น 5 หน้าที่ คือ การวางแผน (planning) การจัดองค์ (organizing) การสั่งการ (commanding) การประสานงาน (coordinating) และการควบคุม (controlling) และในปีเดียวกัน จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 22) ที่สรุปการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในอีกสองปีต่อมา จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 23-24) กล่าวไว้ว่า ความหมาย ของการบริหารการศึกษานั้น มักจะอิงอยู่กับความหมายของการบริหารทั่วไป ทั้งนี้เพราะการบริหารทั่วไป มีอิทธิพลต่อการศึกษามาโดยตลอด และเนื่องจากศาสตร์การบริหารการศึกษาเริ่มพัฒนามาพร้อม ๆ กับศาสตร์การบริหารอื่น ๆ ดังนั้นนักบริหารการศึกษา ตลอดจนนักวิชาการบริหารการศึกษาจึงได้รับเอาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหารทั่วไปมาใช้ ด้วยเหตุนี้ความหมายของการบริหารการศึกษาจึงสอดคล้องกับความหมายของการบริหารทั่วไปอย่างมิอาจหลีกเลี่ยงกล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดี และสมบูรณ์ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครู หรือบุคลากรในโรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ กลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือการพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจัดพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่ และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองเด็กนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้ รวมเรียกว่า ภารกิจทางการบริหารการศึกษา หรืองานบริหารการศึกษานั่นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ในปีเดียวกัน ประสรร เทวอนรัมย์ (2555, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารทั่วไป หรือ ผู้บริหารท้องถิ่น เป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือเลือกตั้งให้สามารถ ใช้วิธีการต่าง ๆ ที่คิดว่าเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพนำความสำเร็จตามเป้าหมายสู่องค์การหรือหน่วยงาน เช่นเดียวกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้บริหาร

ไว้ว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในองค์การธุรกิจ เรียกว่า ผู้จัดการ (manager) ในองค์การของรัฐ เรียกว่า ผู้บริหาร (administrator) ดังนั้นในองค์การธุรกิจ จึงใช้คำว่า การจัดการ (management) ส่วนองค์การของรัฐใช้คำว่าการบริหาร (administration) (Massie & Douglas,1981) ทั้งนี้ความมีประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง การกำหนดงานที่จะทำได้อย่างถูกต้องถูกทิศทาง และทำให้บรรลุผลได้ (doing the right things) ส่วนความมีประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การทำงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง (doing things right) ในอีกหนึ่งปีต่อมา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 (2556, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน และในปีถัดมา อำไพ อุ่นศิริ (2557, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึง การบริหารไว้ว่า มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Administration” การบริหารเป็นสิ่งสำคัญอยู่ควบคู่กับการดำรงชีวิตของมนุษย์มาเนิ่นนาน เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม อยู่ร่วมกันเป็นหมู่ เป็นกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องมีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะ ความรู้ ความสามารถมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างพวกพ้อง และเผ่าเดียวกัน โดยมีจารีตประเพณี และวัฒนธรรมเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของกลุ่มชน เมื่อสังคมมีการขยายตัวมากขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์เริ่มสร้างและวางระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ ขึ้นโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ และความเชื่อโดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยขึ้นในองค์กร และเกิดความสงบสุขขึ้นในสังคม โดยสรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่สามารถมองพิจารณาได้ 3 ทางคือ 1) ทางโครงสร้างเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชา 2) ทางหน้าที่เป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่ระบุบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย 3) ทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่บุคคลและบุคคลต้องร่วมกันทำปฏิกิริยาซึ่งกันและกัน เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหาร จากนิยามไว้ สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการบริหาร ได้ดังต่อไปนี้ 1) การบริหารต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 2) อาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ 3) ใช้ทรัพยากรบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน 4) มีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการทางสังคม 5) เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคล 2 คนขึ้นไป 6) มีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 7) การบริหารไม่มีตัวตนแต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ อำไพ อุ่นศิริ (2557, หน้า 55) ได้กล่าวสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่ขับเคลื่อนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในปีเดียวกัน จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 124 -126) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ว่าในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการ

ปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วรุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบ ต่อวงวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้ สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหาร คือผู้ที่มีศิลปะในการบริหารคนบริหารงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง ดังนี้

1) ผู้บริหารระดับต้น (First-Line Managers) หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติการร่วมผู้บริหารระดับอื่น ๆ โดย อาจจะเรียกชื่อแตกต่างกันออกไปตามลักษณะขององค์กร เช่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ เป็นต้น

2) ผู้บริหารระดับกลาง (Top Managers) หมายถึง บุคคลที่อยู่ตรงกลางระหว่างผู้บริหารระดับสูงและผู้ปฏิบัติ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่นำวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับสูงมาผลักดันให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ช่วยผลักดันองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผู้บริหารระดับกลาง เช่น ผู้อำนวยการ หัวหน้าหมวด หัวหน้าสายชั้น เป็นต้น 3) ผู้บริหารระดับสูง (Top Managers) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุดขององค์กร มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรในรูปของ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และนโยบาย เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ เป็นผู้ตัดสินใจ นำองค์กรเพื่อความอยู่รอด ผู้บริหารระดับสูง จะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการประชุมหรือสื่อสารกับพนักงานระดับสำคัญ ๆ ขององค์กร เป็นตัวแทนองค์กรในงานสาธารณะต่าง ๆ เป็นตำแหน่งที่มีความกดดันในงานสูง มีเวลาพักผ่อนน้อยและเวลา ส่วนตัวน้อย มีความสามารถในการตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาและวิกฤตต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เช่น ผู้บริหารสถานศึกษารองผู้อำนวยการศึกษา เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารได้นั้นต้องผ่านการศึกษาอบรมในระดับปริญญาตรีด้านการบริหารการศึกษาซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพในสาขานั้น ๆ สอดคล้องกับ จรัล ฟังเร็ว (2558, หน้า 15) ได้สรุป ผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำและบริหารจัดการภารกิจของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้ความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา สร้างความสามัคคีในหมู่คณะประสานงานและตัดสินใจ ทั้งนี้ เพื่อให้บังเกิดผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลที่มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบการปฏิบัติงานในองค์กรโดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลมุ่งความสำเร็จขององค์กรและยัง

เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาชีพมีพฤติกรรมที่น่าเชื่อมีคุณธรรมจริยธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชานำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

2.1.2 ความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ว่า อัญชลี อินทร์ไทร (2558, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ว่าความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารหมายถึงผู้ที่เป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารจัดการหน้าที่ของแต่ละคนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันและสามารถปรับลดหรือเพิ่มเติมทรัพย์พยากรณ์ได้ตามความจำเป็นในทิศทางเดียวกันจะทำให้เกิดศักยภาพมากขึ้นผู้นำจะต้องเอาความเก่งความดีของแต่ละบุคคลออกมาร่วมกันทำงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับ วัลลา คงธรรม (2558, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่จะนำไปสู่การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานนอกจากจะทำงานเก่งแล้วการเป็นหัวหน้าคนจะต้องมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำด้วยเพื่อให้บริหารทั้งคนและงานได้อย่างมีประสิทธิผลช่วยให้ผลผลิตของหน่วยงานสูงขึ้นตามไปด้วย ในปีเดียวกับ ธนาวดี ทองเอม (2558, หน้า 15) สรุปความสำคัญคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องรู้จักเปรียบเทียบคุณลักษณะความแตกต่างกับบุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารจัดการ ผู้บริหารสามารถตัดสินได้ว่าจะรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไร นำพาองค์กรไปสู่ทิศทางใด รู้จักเชื่อมโยงเหตุการณ์และนำมาผสมผสานประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือแก้ปัญหาของหน่วยงานได้ ในอีกสองปีต่อมา สัมมา รธนิธย์ (2560, หน้า 37-38) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารมีความสำคัญเนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการหรือกลไกการดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยนำเทคโนโลยีและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดโดยจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานการร่วมแรงและความตั้งใจของกลุ่มบุคคลทุกคนในองค์กรโดยมีจุดหมายเดียวกันคือความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมที่มีการรวมตัวกันเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่าง ๆ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมในการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันจะเป็นไปด้วย ความราบรื่นและยังเกิดความเจริญก้าวหน้า กลุ่มหรือสังคมจำเป็นต้องมีการจัดระบบระเบียบและกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะยึดถือร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยการบริหารที่มีคุณภาพเพื่อนำพาองค์กรหรือสถาบันให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

ดังนั้น จากบทความที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญซึ่งผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การแก้ไขปัญหา นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

2.1.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

เบิร์นส์ (Burns) อ้างถึงใน วิรัตน์ พันธุ์ขาว (2559, หน้า 34) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิมเบิร์นส์ เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วย ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลก เปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันแต่ละองค์การมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Trans-formational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้นแนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์สรุปลักษณะผู้นำ เป็น 3 แบบได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformactional Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของ ผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนา ผู้ตามกระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนจะต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรมตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่าง แท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล

อดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียวโครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น **คุณลักษณะของผู้นำ** (Leader Traits)

เมตต์ เมตต์การณ์จิต (2547, หน้า 174) ก็ได้กล่าวไว้ เช่นเดียวกันว่า องค์กรต่าง ๆ ในอนาคตจะประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ (Core Competence) และจะต้องคิดใหม่ ในการทำงานกับเครือข่ายต่าง ๆ (Network) ก็เพราะนิยามของการทำงานกำลังเปลี่ยนไป องค์กรจะมีขนาดเล็กลงและมีความยืดหยุ่นสูง บางครั้งการทำงานจะมีทั้งแบบรวมอำนาจ และกระจายอำนาจในเวลาเดียวกัน ในการปฏิรูปการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติราชบัญญัติให้ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องมีใบประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเจตนารมณ์ของกฎหมายการศึกษา ฉบับนี้ต้องการให้ผู้บริหารทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ (Professional) ที่ประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังนี้ 1) ประกอบอาชีพตามวิชาชีพที่ได้ศึกษามา 2) มีการศึกษาหรืออบรมและพัฒนาวิชาชีพนั้น ๆ อย่างต่อเนื่อง 3) สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการบริหาร จนมีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญ 4) ได้รับการรับรองมาตรฐานแห่งวิชาชีพ เช่น ใบรับรอง หรือใบอนุญาตประกอบอาชีพจากองค์กร หรือสมาคมวิชาชีพ 5) มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ อย่างเคร่งครัด ในปีเดียวกัน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557, หน้า 8-11) ได้กล่าวว่า ภายใต้ระบบการบริหารสถานศึกษา ที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงสมควร ที่จะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม สำหรับคุณลักษณะของผู้บริหารนั้น สุรศักดิ์ ปาแฮ อ้างใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557, หน้า 27-31) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ดังนี้

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Stratigic Management) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต้องมีทักษะที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบาย และวิธีทำงานที่ชัดเจน

2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situations) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายได้อย่างเหมาะสม

3. ไวต่อการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในสังคมภายนอก และภายในองค์กร ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ ของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย

4. ความสามารถในการจัดระบบสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงานสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต้องมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นอย่างดี

5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ต้องสามารถวางแผนบุคลากร สรรหาคัดเลือก กำหนดระบบการงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพ การ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ทราบแนวคิด ทัศนคติต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหา ผลประโยชน์ให้ตนเอง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ในปีเดียวกัน นักจิตวิทยา และนักวิจัยได้พยายามแยกแยะคุณลักษณะส่วนตัว ของผู้เป็นผู้นำซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวผู้นำมาตั้งแต่เกิด มิใช่สิ่งที่ได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นภายหลัง โดยมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ผู้นำย่อมมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างไปจากผู้ตาม การศึกษาได้เน้นไปใน 2 ประเด็น คือ 1) การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ 2) การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จ กับผู้นำที่ไร้ประสิทธิภาพหรือไม่ประสบความสำเร็จ การศึกษาเปรียบเทียบใน 2 ประเด็น ข้างต้นที่นี้ได้พิจารณาคนลักษณะใน 3 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านทักษะ และสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ

Stock (อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 194-197) ได้ทบทวนการศึกษาคุณลักษณะ ของผู้นำ (Leader Traits) ที่ทำระหว่าง ค.ศ. 1904-1948 จำนวน 124 เรื่อง และสรุปคุณลักษณะของผู้นำ ที่ช่วยให้กลุ่มสามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายได้ดังนี้ คือ 1) ความเฉลียวฉลาด (Initiative) 2) ความพร้อม (Alertness) 3) ความเข้าใจในงาน (Understanding of the Task) 4) ความ ริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา (Initiative and Persistance in Dealing With Problems) 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) 6) ความต้องการที่จะรับผิดชอบ (Desireto Accept Respon-sibility) 7) ความเหนือกว่าและสามารถควบคุม (Occupy a Position of Dominance and Control)

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้นำจะมีคุณลักษณะอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย สตอกดิลล์สรุปไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำคนอื่น มิใช่สามารถจะเป็นได้โดยการอาศัยแต่เพียง การมีคนลักษณะทางทักษะ และบุคลิกภาพของผู้นำนั้น เพราะว่าคุณลักษณะของผู้นำ จะมีความสัมพันธ์ หรือเข้ากันได้กับลักษณะกิจกรรม และเป้าหมายของผู้ตามด้วย นอกจากจะศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ ยังศึกษาถึงทักษะด้านเทคนิค ด้านการจัดการ รวมทั้งแรงจูงใจในการจัดการด้วยความแตกต่างในวิธีการและความสนใจแต่ละผลของการศึกษา ยังได้คุณลักษณะเหมือนเดิมยิ่งส่งผลให้คุณลักษณะที่พบ เป็นที่ยอมรับมากขึ้นว่ามีส่วนสนับสนุนหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้นำ จากแนวคิดเรื่องคุณสมบัติของผู้นำ จากนักวิชาการและนักบริหาร พอสรุปได้ดังนี้ คุณสมบัติของผู้นำที่ดี ผู้นำที่ดีควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้คือ 1) มีความรู้ (knowledge) 2) มีความคิดริเริ่ม (Initiative) 3) มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and Firmness) 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) 5) มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์ (Fairness and Honesty) 6) มีความอดทน (Patience) 7) มีความตื่นตัวและพร้อม (Alertness) 8) มีความภักดี (Loyalty) 9) มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty)

คุณสมบัติที่ดีที่ผู้นำควรจะมี 1) มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ 2) มีการกำหนดลำดับความสำคัญที่เหมาะสม 3) มีความตั้งและคาดหวังในมาตรฐานที่สูง 4) มีการเข้มงวดและยุติธรรม

5) การให้ความสำคัญกับโอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ 6) พัฒนาและรักษาระดับมาตรฐานโดยเร่งด่วน 7) การให้ความสนใจในรายละเอียด 8) การยอมรับจากความผิดพลาด 9) การเข้าไปเกี่ยวข้องในเรื่องที่สำคัญ 10) สนุกกับงาน

คุณสมบัติของผู้นำควรประกอบด้วย ครองตน มีความประพฤติปฏิบัติตนดี มีความรู้ความสามารถเข้าใจเหตุการณ์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน อดกลั้น มีเหตุมีผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี ครองคน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละจริงใจ สามารถในการจูงใจส่งเสริมให้ลูกน้องก้าวหน้า ครองงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่องาน รับผิดชอบต่องานตรงต่อเวลา มุ่งมั่นในการสร้างผลงาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ กล้าหาญในการตัดสินใจ คุณลักษณะของภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษา ภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด แต่เป็นสิ่งที่สามารถศึกษาหรือฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้ และเป็นสิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาทุกคนควรจะมี เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ คุณลักษณะของภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษาในที่นี้จะกล่าวถึง 2 ด้านคือ 1) คุณลักษณะของภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษาที่พึงประสงค์และ 2) คุณลักษณะของภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่พึง เช่นเดียวกับ มูนีเร๊าะห์ ปอแซ (2554, หน้า 49) ยังสรุปคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ควรประกอบด้วยการมีศิลปะที่จะโน้มน้าว หรือจูงใจผู้อื่น ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้มุ่งมั่นทำงาน ให้สำเร็จตามความต้องการ อย่างสุดความสามารถมากกว่า ที่จะใช้อำนาจบังคับ มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และมีความสามารถ ในการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความกล้าที่แสดงความรับผิดชอบ มีการวางตัวเหมาะสม และเป็นคนทันต่อเหตุการณ์ คุณลักษณะด้านคุณธรรม ควรประกอบด้วย การมีอุปนิสัยดีงามต้องมีพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมประจำใจตลอดเวลา และต้องมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ยึดระบบคุณธรรมในการบริหาร และไม่เอาเปรียบผู้อื่น คุณลักษณะด้านความสามารถ ทางการบริหาร การบริหารเป็นศิลปะ ของการทำงานอย่างหนึ่งโดยอาศัยคนอื่น และยังเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาภายนอกที่ส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ควรประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน และจิตวิญญาณในการบริหารงาน รวมทั้งต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการโดยใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าใช้อารมณ์ และความรู้สึก มีทักษะในการประสานงาน มีการสรุปประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผล ประสิทธิภาพของงาน วิสัยทัศน์ และเทคนิคในการบูรณาการ

ชมพูนุช ปันทิ (2554, หน้า 20) ได้สรุป คุณลักษณะผู้บริหารไว้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในองค์การ เพราะการเป็นผู้บริหารที่ดีนั้นเป็นการสร้างศรัทธา

ความเลื่อมใสให้แก่ผู้มาร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะนำองค์การ หรือหน่วยงานนั้น ๆ ไปสู่จุดมุ่งหมาย และความเจริญก้าวหน้าทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

สุภาวดี ภาโสม (2554, หน้า 30-98) ได้สรุป ลักษณะของผู้บริหารที่ดี ไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎีการบริหารการศึกษา และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ บุคลิกภาพ (Personality) เป็นพฤติกรรมเฉพาะของแต่ละคน ซึ่งจะแสดงถึงลักษณะเฉพาะของบุคคล ตามที่ปรากฏแก่สายตาของผู้อื่น หรือภาพที่แสดงในชีวิตคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ ซึ่งเกี่ยวกับภาพลักษณ์สมรรถภาพทางร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรมที่เป็นลักษณะนิสัยประจำตัวที่น่าเลื่อมใส น่าเคารพและศรัทธา เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ของผู้บริหารโรงเรียน ควรมีบุคลิกภาพที่ดีทั้งร่างกาย ทางวาจา เช่น สมรรถภาพร่างกาย ลักษณะท่าทาง การแต่งกาย กิริยามารยาท การรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับ กาลเทศะ รู้จักปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และมารยาทในสังคม วัฒนธรรม มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความเป็นประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ เป็นคนลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะกระบวนการและเทคนิควิธีที่เหมาะสม เพื่อการบริหารงาน ให้บรรลุผลซึ่งการบรรลุดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องนำแนวคิด ทฤษฎีการบริหารหลายอย่างเข้ามาใช้ในลักษณะผสมผสานกัน และใช้อย่างมีทักษะจึงจะประสบความสำเร็จ

แคทซ์ (Katz) (อ้างถึงใน สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี, 2546, หน้า 29-30) กล่าวว่า การบริหารจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ประการ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับระเบียบ วิธีการกระบวนการ การดำเนินการ เครื่องมือและเทคนิคที่สำคัญของงานนั้น ๆ กิจกรรมที่ผู้บริหารต้องใช้ทักษะด้านนี้ ได้แก่ การวางแผน หรือโครงการ การติดต่อสื่อสาร ทักษะกระบวนการกลุ่ม การจัดการและการอำนวยการ เป็นต้น

2. ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skill) หมายถึง ทักษะด้านมโนคติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจ หน่วยงานที่สังกัดทุกลักษณะ และขั้นตอนการทำงาน อย่างละเอียดจนสามารถมองเห็น ความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่าง ๆ ในองค์การหรือหน่วยงานได้ อย่างชัดเจน และการที่มีการเปลี่ยนแปลงในการในบางส่วนของงานจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นได้ รวมทั้งความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ตนสังกัดกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการบริหารมีกิจกรรมหลายอย่างที่

ผู้บริหารต้องใช้ทักษะด้านนี้ ตัวอย่าง เช่น การกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจการประสานงาน และการแก้ปัญหาตามข้อขัดแย้ง เป็นต้น

3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถ และความชำนาญของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพอัน ได้แก่ ความสามารถในการประสานงานกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้รับการสนับสนุน และการยอมรับความสามารถในการประสานความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่จะร่วมมือกับหน่วยงานของตนตลอดจน การสร้างภาพหน่วยงานเพื่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือและไว้วางใจ กิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การพูดการสร้างขวัญ และกำลังใจการประสานงาน และการเผยแพร่ผลงานต่าง ๆ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2557, หน้า 223) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษาที่ควรมี คือ 1) เป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา 2) เป็นคนกระฉับกระเฉง 3) ได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มมีความคิดที่ไม่ต่างหรือห่างจากกลุ่มมากนัก 4) เป็นที่พึ่งของสมาชิก 5) ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ 6) เป็นผู้มีสติปัญญา 7) สนใจบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง รู้จักบทบาทของตนเป็นอย่างดีและมีความรับผิดชอบ ในปีเดียวกัน ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2557, หน้า 226) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ข้างต้นได้ว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ควรมีพฤติกรรม หรือการแสดงออก 3 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ควรมีความรู้ถ่องแท้ในภาระงาน ที่รับผิดชอบมีความรอบรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับภาระงานที่รับผิดชอบ และสามารถใช้องค์ความรู้ที่มีอยู่เป็นฐานคิด ในการคาดการณ์อนาคตขององค์กร

2. องค์ประกอบด้านทักษะ ควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการสื่อสาร เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างคนในองค์กร หรือระหว่างองค์กรกับองค์กร มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรระดับต่าง ๆ ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ มีความสามารถในการบริหารจัดการงานในองค์กร และมีความสามารถในการคิดกว้าง คิดไกล คิดลึก คิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และนำผลที่ได้จากการคิดมาสร้างวิสัยทัศน์ให้แก่คนในองค์กร

3. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ ควรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและองค์กร มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความเชื่อมั่นกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง มีลักษณะมุ่งความสำเร็จ โดยเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีน้ำใจช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ มีความอดทนต่อแรงกดดัน และมีความมั่นใจวางใจเพื่อนร่วมงาน

นอกจากผู้บริหารจะต้องได้รับใบประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารการศึกษาตามที่กำหนดแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งจากเกณฑ์มาตรฐานของคุรุสภา และรูปแบบจากการศึกษาวิจัย พอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะ ทั้งการเป็นผู้นำด้วยการทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จ เช่น กล้าคิด กล้าทำ ในการเปลี่ยนแปลงสภาพ เพื่อพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ต้องมีวุฒิภาวะในการคิดนอกกรอบ (Think out of the box) ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบรู้ และมากด้วยประสบการณ์ ตลอดจนการมีจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม ผู้บริหารการศึกษา ในวันนี้ต้องเป็นผู้นำองค์กร ในอนาคตที่จะต้องสร้างความสำเร็จในการทำงาน และจะต้องเป็นผู้นำแห่งหลักการ (Principle-Centered-Leader) ใช้หลักการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เมื่ออยู่ในยุคของการกระจายอำนาจ ท่านจะต้องแสดงบทกระจายอำนาจให้เป็นตัวอย่าง ไม่ยึดกฎระเบียบ หยุมหยิม โดยมุ่งความสำเร็จของงาน และมีการเพาะสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2. เป็นผู้นำทางวิชาการการที่จะปฏิรูป การเรียนให้สำเร็จได้ ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะต้องมีความรอบรู้ในด้านวิชาการต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร เทคนิคการเรียน การสอน การประเมินผลฯลฯ นอกจากนี้ผู้บริหาร จะต้องมีศักยภาพในการนิเทศ การเรียนการสอนของครูผู้สอนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถ วิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้

3. เป็นผู้มีความสามารถ ในการบริหาร โดยต้องมีความรู้ทางด้านทฤษฎี สามารถวางแผน การนำแผนและนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี สามารถใช้ภาวะผู้นำ ไม่ว่าจะเป็น การประสานงาน การบริหารตามสถานการณ์ การให้วิทยาการสมัยใหม่ เช่น การสร้างทีมงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างกลุ่มคุณภาพงาน (Q.C.C) เป็นต้น

4. เป็นผู้นำทางเทคโนโลยี แม้ว่าผู้บริหารจะไม่มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ และสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษา มีอย่างพอเพียง เพราะว่าเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก

5. ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นที่ยอมรับแล้วว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะขององค์กร คณะบุคคลในรูปของกรรมการ หรือในลักษณะใดก็ตามจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะเป็นการระดมความคิด ทรัพยากร ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วมกัน โอกาสที่จะผิดพลาดจึงมีน้อย นอกจากนี้ยังเกิดผลในด้านความภูมิใจร่วมกันรับผิดชอบ ร่วมกัน มีความผูกพันกับกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ซึ่งจะเป็นผลให้การพัฒนามีความเข้มแข็ง และยั่งยืน

6. การพัฒนาองค์การและบุคลากร องค์การ และบุคลากร จำเป็น ต้องมีการพัฒนาให้ทันต่อวิทยาการใหม่ ๆ ที่มีมาอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องส่งเสริม และสนับสนุนด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรม หรือสัมมนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร มีหลายด้านที่สำคัญซึ่งแต่ละด้านมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหาร และการจัดการศึกษา หากผู้บริหารมีความสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างผสมผสานแล้วย่อมทำให้การบริหารงาน ของโรงเรียนสามารถพัฒนาให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการ คุณลักษณะด้านคุณธรรม เป็นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน การเป็นผู้บริหารที่ดีอาศัยความเก่งอย่างเดียวไม่พอ จะต้องอาศัยความมีคุณธรรม จริยธรรมประกอบกันด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรม มีหลักธรรมประจำใจ รู้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรควรทำ ไม่ควรทำซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรม และจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่บริหารงานอยู่บนความตั้งมั่นของความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอารัดเอาเปรียบหรือเห็นแก่ได้ มีเมตตา ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีกับทุกคน และไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม และวางตัวเป็นกลางให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในการบริหารงานในองค์กรใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำ หรือผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้มนุษยสัมพันธ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อช่วยให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อนที่จะกล่าวถึงคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรจะได้ทำความเข้าใจกับความหมายของคำว่ามนุษยสัมพันธ์ เสียก่อน สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันเกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ และอยากให้ความร่วมมือ ประสานงานกัน ด้วยความจริงใจ โดยมุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายของหน่วยงาน คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำทุก ๆ สังคมย่อมต้องมีหัวหน้า หรือผู้นำ ในสังคมระดับประเทศ มีพระมหากษัตริย์ หรือประธานาธิบดี หรือนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้า หรือผู้นำในสังคม ระดับโรงเรียนมีผู้อำนวยการเป็นหัวหน้าหรือนำ เป็นต้น ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหรือผู้นำ เรียกว่าผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน สรุปคุณลักษณะความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ดังนี้ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์เสมอ มีวิธีการบริหารที่ชาญฉลาด มีความสามารถในการแก้ปัญหาความสามารถสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดี รู้จักฟังจากฝั่ง และเลือกเอาความคิดเห็นที่ดีมีความรอบรู้ในบทบาทและหน้าที่มีความสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานได้ มีทักษะในด้านการใช้ภาษาสื่อสาร มีความสามารถในการพัฒนา คุณลักษณะด้านเทคนิคการประชุม การประชุมทุกครั้งถ้าดำเนินไปอย่างไม่ถูกวิธีตั้งแต่เริ่มต้นวางแผนการประชุมถึงระหว่างการประชุม และเมื่อสิ้นสุดการประชุมไปแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความสูญเสียทรัพยากร ทั้งด้านเวลาของผู้ปฏิบัติงานของทุกคนค่าใช้จ่ายที่ต้องเกิดขึ้นอย่างน่าเสียดาย

ที่สำคัญไปกว่านั้น คือ ประสิทธิผลอันเนื่องมาจากการร่วมกันคิด ร่วมกันทำซึ่งจะเป็นพลังอันมหาศาลที่จะช่วย ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ไปสู่ความสำเร็จก็จะไม่เกิดขึ้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะ ด้านเทคนิคการประชุม ที่จำเป็นของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยคุณลักษณะที่ควร

ปฏิบัติดังนี้ คือ เตรียมวาระการประชุม และแจ้งให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้ทราบล่วงหน้า กำหนดตัวเลขานุการที่ประชุม โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ เป็นสำคัญ จัดเตรียมวาระการประชุมได้เหมาะสมกับเวลา การประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมอภิปราย แสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสม เคารพในเหตุผล และความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม ติดตามการดำเนินงานตามมติที่ประชุม ดำเนินการประชุมและปิดการประชุมได้ตรงเวลา และสามารถบริหารการประชุมได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะด้านส่วนตัวและครอบครัว เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนต้องอุทิศเวลา กำลังกาย กำลังทรัพย์ และชีวิตส่วนตัวเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ และความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ประชาชน และบุคคลทั่วไปทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความพร้อม ทั้งด้านสภาพร่างกาย จิตใจ และความมั่นคงของครอบครัว ความพร้อมในองค์ประกอบเหล่านี้ จึงมีความสำคัญต่อการบริหารเช่นเดียวกันกับคุณลักษณะด้านอื่น ๆ สรุปได้ว่าผู้บริหารที่ดีนั้นต้องมีคุณลักษณะด้านส่วนตัวที่ดี มีสุขภาพกายใจมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคง ไม่เสื่อมเสียในเรื่องชู้สาว การพนัน และพูดหรือฟังได้ชัดเจน มีสุขภาพจิตดี มีสติปัญญาสูง สามารถหาเทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของครูและนักเรียน เป็นผู้มีเสน่ห์ และมีอารมณ์มั่นคงสอดคล้องกับ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557, หน้า 28-34) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ ไว้ว่าผู้นำในยุคของการปฏิรูปการศึกษามีภารกิจที่ยิ่งใหญ่ที่จะต้องให้ความร่วมมือและเสียสละอุทิศตนที่จะช่วยกันแก้ปัญหาที่สำคัญหลายประการ อาทิ วิกฤตด้านคุณภาพการศึกษาไทยตกต่ำมาก ความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษามีมาก ระบบการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับสภาพสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม การบริหารจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกหลักที่สำคัญต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาดังกล่าว เป็นปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสำคัญในการสร้างประสิทธิผลของภาระแห่งชาติ และหน่วยงาน เช่น โรงเรียน สถาบัน และองค์กรทางการศึกษา ดังนั้นการแสวงหาผู้บริหารที่มีความพร้อมทางด้านวุฒิภาวะ คุณลักษณะศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร งาน รวมทั้งภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงมีความจำเป็นประการหนึ่ง นอกจากนั้นการสร้างอัจฉริยภาพของผู้นำการศึกษาไทยโดยเฉพาะผู้บริหารที่มีอยู่เดิมให้สามารถปรับปรุง ปรับตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้ก็เป็นความจำเป็นอีกประการหนึ่งทั้งนี้เพราะว่าอัจฉริยภาพของผู้นำจะไม่มีความหมาย หากไม่ประกอบขึ้นด้วยจริยธรรมและความชอบธรรมเป็นที่ตั้ง (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2543 อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2557, หน้า 29) “อัจฉริยภาพ” หมายถึง ความเป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถเกินกว่าระดับปกติมากซึ่งมีอยู่ในบุคคล เป็นลักษณะดีเด่น เป็นที่น่าอัศจรรย์ หลายคนจึงมีความเชื่อว่าความเป็นผู้มีอัจฉริยภาพนั้นมักจะปรากฏเป็นพฤติกรรมโดดเด่น แตกต่างจากคนทั่วไป โดยพิจารณาจากผลบ่งชี้วัด สังคมทุกวันนี้จะพบว่า “คนเก่งหาง่าย แต่คนดีหายาก” ซึ่ง

เป็นสิ่งที่น่าวิตก ดังนั้น ความเป็นอัจฉริยภาพ จึงเป็นทางสองแพร่งที่จะต้องพิจารณาให้ถ่องแท้ระหว่าง “พรสวรรค์ หรือ พรแสวง” เป็นอัตลิขิตหรือเป็นพรหมลิขิต ทางจิตวิทยาก็ถกเถียงกันมานานระหว่างกรรมพันธุ์และสิ่งแวดล้อม สำหรับสังคมไทย การเมืองไทยเราก็ปรากฏมาให้เห็นว่า “นักการเมืองจะต้องทำทุกอย่างเพื่อชนะการเลือกตั้ง (the next election) ส่วนรัฐบุรุษนั้นมักจะทำทุกอย่างเพื่ออนุชนรุ่นหลัง (the next generation)” ดังนั้น ความเป็นอัจฉริยภาพ จึงน่าจะต้องร่วมมือกันสร้างความชอบธรรมของความเป็นผู้นำโดย “การทำให้ดู อยู่ให้เห็น” แก่อนุชนเสียก่อนหรือสร้างอนุสาวรีย์วีรกรรมแก่อนุชนรุ่นหลัง สภาวะที่ผู้นำและผู้ตามในสังคมไทยจะต้องเผชิญในปัจจุบันและอนาคต ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ 1) กระแสประชาธิปไตย (Democratization) มีมากขึ้น 2) กระแสโลกที่ไร้พรมแดน (Borderness World) ก่อให้เกิดการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง (management of change) สิ่งที่ผู้นำแสวงหาก็คือการหารูปแบบผสมผสานที่เหมาะสมระหว่างกระแสโลกกับกระแสวัฒนธรรมท้องถิ่น (localization) 3) กระแสข่าวสารข้อมูล (informalization) ผู้บริหารยุคใหม่ต้องคิดอยู่เสมอว่า จะเชื่อมโยงเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กรได้อย่างไร 4) กระแสวัฒนธรรม (Enculturalization) เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไปการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ของคนในระดับต่าง ๆ ในองค์การย่อมเกิด ขึ้นได้ เช่น ความอดทน ความจงรักภักดี ความนิยมวัตถุ ภาษาสากล การทำงานเป็นทีม การบริหารงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ฯลฯ การแสวงหาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล สมควรที่จะพิจารณาปัจจัยและตัวแปร คือสภาพแวดล้อมทางภารกิจของผู้บริหาร จิตลักษณะบางประการของผู้บริหาร พฤติกรรมความร่วมมือของผู้บริหาร สภาพความคงอยู่ในตำแหน่งของผู้บริหาร ประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้บริหาร เป็นต้นประกอบการพิจารณาแต่งตั้งหรือการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลภาวะผู้นำไม่ใช่เกิดแต่อิทธิพลเฉพาะปัจจัยหรือตัวแปรที่เป็นบุคลิกลักษณะและคุณสมบัติของผู้บริหารเท่านั้น ในปีเดียวกัน อำไพ อุ่นศิริ (2557, หน้า 22) ได้กล่าวสรุป คุณลักษณะของผู้บริหาร ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงมีภาวะผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องและมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถบุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษาควรมีลักษณะสำคัญคือนักพัฒนาและแก้ปัญหานักตัดสินใจนักประนีประนอมนักการทูตนักวางแผนนักปกครองและนักปราชญ์ อีกหนึ่งปีต่อมา ธนาวดี ทองเอม (2558, หน้า 8-10) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญมากและจะต้องมีในตัวผู้บริหารทุกระดับหากผู้บริหารขาดคุณลักษณะที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วจะส่งผลให้การทำงานค่ะประสิทธิภาพดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักตนเองรู้จักลูกน้องและสิ่งที่สำคัญที่สุดจะต้องรู้จากการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะได้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสามารถบริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

ขององค์กรจึงพอสรุปได้ว่าคุณลักษณะหมายถึงพฤติกรรมที่เป็นลักษณะประจำตัวที่เป็นจุดเด่นของบุคคลนั้น ๆ อันเกิดจากความรู้ความสามารถและสภาพแวดล้อมส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมออกมาสู่บุคคลอื่นอาจเป็นพฤติกรรมทั้งด้านบวกและด้านลบและในปีเดียวกัน อัญชลี อินทร์ไทร (2558, หน้า 12) สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ว่าคุณลักษณะผู้บริหารหมายถึงความเป็นผู้นำทางการศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต้องปฏิบัติมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนการดำเนินงานเพื่อบริหารสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทางกาย 2) ภูมิหลังทางสังคม 3) สติปัญญา 4) บุคลิกภาพ 5) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน 6) ลักษณะทางสังคม เช่นเดียวกันกับ วัลลา คงธรรม (2558, หน้า 11) ได้สรุป คุณลักษณะของผู้บริหารว่า หมายถึงเอกลักษณ์เฉพาะประจำตัวของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลซึ่งมีผลต่อการกำหนดแบบแผนวิธีการคิดและมีอิทธิพลในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันที่ได้กำหนดไว้ ในปีถัดมา วิรัตน์ พันธุ์ขาว (2559) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ว่าหมายถึง ศักยภาพทางความรู้หรือทักษะ ที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จและลักษณะของผู้บริหารคือสิ่งต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารที่มีมาตั้งแต่กำเนิด เกิดจากการเรียนรู้ได้แก่ความรู้ทั่วไปแรงจูงใจ ลักษณะนิสัยภาพพจน์ที่มองตนเองบทบาททางสังคมหรือความชำนาญงานเฉพาะของผู้บริหารซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จผลดีเยี่ยมโดยบังเอิญหรือโดยไม่ได้ตั้งใจ

ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณสมบัติของผู้นำควรประกอบด้วย เป็นผู้มีความถ่องแท้ในภาระงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก ในสิ่งที่ถูกต้อง มีลักษณะมุ่งความสำเร็จ มีความสามารถในการคิดกว้าง คิดไกล คิดลึก คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีคุณลักษณะ ทางทักษะและบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ

2.1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 281) ได้กล่าวถึงทฤษฎีคุณลักษณะไว้ว่า ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ แนวคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลว่าจะเหมาะสมจะเป็นผู้นำหรือไม่คุณลักษณะของผู้นำชนิดนี้อาจจะมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อมก็ได้มีผู้พยายามจะศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางกาย Aristotleเชื่อว่าความเป็นผู้นำเริ่มมาแต่กำเนิดจึงเกิดทฤษฎี The Great Man Theory of Leadershipและเชื่อกันมาจนถึง ค.ศ. 1950 ความเชื่อเรื่องความเป็นผู้นำโดยคุณลักษณะนี้พยายามจำแนกผู้นำออกเป็นผู้มีลักษณะทางกายและทางจิตวิทยาของผู้นำนั้นเกี่ยวข้องหรือพยายามอธิบายพฤติกรรมของผู้นำนั้น ดังนั้น ผู้ที่มีความเชื่อตามแนวนี้ จึงพยายามที่จะแยกคุณสมบัติพิเศษที่ติดมากับผู้นำแตกต่างกับบุคคลอื่นโดยทั่วไป เช่น ศึกษาภาวะผู้นำตามลักษณะโดย

วิเคราะห์ประวัติบุคคลสำคัญพบว่าบุคคลสำคัญ ๆ มีพฤติกรรมเป็นผู้นำที่เกิดจากคุณลักษณะเป็นส่วนมาก คุณลักษณะของผู้นำนั้นอาจจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะของด้านร่างกาย พบว่าผู้นำที่เป็นหัวหน้ามักจะมีความสูง และน้ำหนักมากกว่าคนปกติโดย เฉลี่ย เช่น นักเรียนชายที่เป็นหัวหน้ามักจะเป็นผู้ที่มีความสูง ส่วนผู้นำหญิงมักจะมีความสูงปานกลาง 2) ลักษณะทางสติปัญญา พบว่า สติปัญญามีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ ผู้นำที่มีความสามารถทางสมองสูงกว่าคนอื่น ๆ จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ 3) ลักษณะทางบุคลิกภาพคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว การมีลักษณะเด่น การเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะดังกล่าวมักจะพบในผู้นำมากกว่าคนปกติ ซึ่ง โรเบิร์ต โกลด์แฮมเมอร์ และคณะ (อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2554, หน้า 17-19) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล และไม่มีประสิทธิผลพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล มีคุณลักษณะเหมือนกัน 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ส่วนใหญ่ไม่ได้ตั้งใจเป็นผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจเป็นครูสอนธรรมดา แต่ได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้าให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา

2. ส่วนใหญ่มีความศรัทธาในตัวนักเรียนอย่างจริงใจไม่ได้วิจารณ์เด็กในเรื่องไม่เรียนหนังสือและปัญหาด้านความประพฤติ คิดว่าปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่สถานศึกษาตั้งมาเพื่อแก้ไข ดังนั้นผู้บริหารจึงเน้นความรับผิดชอบไปสู่การแก้ปัญหาของเด็กนักเรียน

3. ผู้บริหาร มีความสามารถในการทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิผล และได้รับความร่วมมืออย่างดี ผู้บริหารมีความภูมิใจในตัวครู และยอมรับว่าครูเป็นผู้เสียสละและมีความสามารถ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น และความกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มได้ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง ครูและนักเรียน และยังมีทักษะในการคิดฉับพลัน เห็นใจเพื่อนร่วมงาน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้เด็ดขาดในการบริหาร การยอมรับความต้องการของสถานศึกษามักจะเผชิญกับปัญหาที่เป็นอุปสรรคจากสำนักงานเขตพื้นที่ และการขาดแคลนทรัพยากร รู้สึกว่ามีความยุ่งยากในการอยู่กับข้อจำกัดระบบราชการ และมักจะละเมิดสายการบังคับบัญชาโดยหาทางผ่อนคลายปัญหาจากแหล่งใดก็ได้ที่เห็นว่ามีทางเป็นประโยชน์

5. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และยอมรับความรับผิดชอบของตนในฐานะเป็นพันธกิจมากกว่าเป็นงานทำ ยอมรับบทบาทตนเองในปัญหาสังคมปัจจุบัน ความไม่ชัดเจนต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว และงานทำมีความสำคัญน้อยกว่าเป้าหมายที่ตนรู้สึกว่ามีความ สำคัญต้องบรรลุ ดังนั้นจึงพบว่า มีทางเป็นไปได้ที่จะอยู่กับความไม่ชัดเจนต่าง ๆ ในตำแหน่งของตน

6. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ต่อการศึกษาและสามารถแยกข้อแตกต่างระหว่างเป้าหมายการศึกษาในระยะสั้นกับระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหาร จึงมีปรัชญาเกี่ยวกับบทบาทของการศึกษา และความสำคัญของปรัชญาภายในบทบาทนั้น

7. ผู้บริหารเป็นผู้รู้จักปรับตัว ถ้าพบว่ามีบางสิ่งใช้การไม่ได้ สามารถเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่จำเป็นทันที และลงมือเดินตามเส้นทางใหม่อย่างปลอดภัย

8. ผู้บริหารเป็นนักยุทธศาสตร์ที่สามารถ ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และวางแผนมรรควิธีจะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น มีความสนใจในการกำหนดวิธีดำเนินการที่เหมาะสมที่สุดในการได้มาซึ่งความเปลี่ยนแปลง คุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้สนใจการบริหารหลักรัฐศาสตร์ และสนใจภาวะผู้นำทางการศึกษามากที่สุด ข้อสังเกตนี้ ได้รับการ จากงานวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล และความสำเร็จ หนึ่งปีต่อมา

Black and Mouton's Mangerial Grid ของเบคและมูตัน (Black and Mouton, 1964 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 200-201) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วยเรียกรูปแบบนี้ว่า Nine- Nine Style ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบคือแบบมุ่งงานเป็นหลักแบบมุ่งคนเป็นหลักแบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำแบบทางสายกลางและแบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิด เบค และมูตัน รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) ผู้นำจะมุ่งเอาจากงานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อยมีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานห่างเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงานไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุขนำไปสู่สภาพการสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานการนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงานลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3. แบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ (Impoverished) ผู้นำจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมากใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การผู้บริหารมีอำนาจในตนเองและอิทธิพลต่อผู้อื่นต่ำมีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำและมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) ผู้บริหารหรือผู้นำหวังผลงานเข้ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในระดับกลางใช้ระบบที่มีกฎระเบียบแบบแผน

ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบโดยเน้นขวัญกำลังใจความพึงพอใจอีกเรื่องการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานอยู่อย่างการทำงานที่เสี่ยงเกินไปในการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้งผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) ผู้นำให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาคือสร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานโดยไม่ขัดแย้งกันเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เช่นเดียวกับ บาร์นาร์ด (Barnard, 1969. pp. 93-100) (อ้างถึงใน อัญชลี อินทร์ไทร, 2558, หน้า 15-16) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะที่ดีของผู้บริหารที่ดีดังนี้

1. ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (Vitality and Undulation) ความมีชีวิตชีวา หมายถึงความคล่องแคล่วว่องไวตื่นตัวอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิดปรับตัวได้ร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอความทนทานคือความสามารถในการทำงานต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพักเป็นเวลานานทนต่อความลำบากเจ็บช้ำได้โดยไม่ปริปากบ่นหรือแสดงอาการท้อแท้ให้ผู้ใดพบเห็นส่วนความมีชีวิตชีวาความคล่องตัวว่องไวแจ่มใสร่าเริงทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ถูกใจคน ความอดทนทำให้ผู้นำมีโอกาสหาประสบการณ์ได้มากเรียนรู้ได้ตลอดเวลาโดยไม่หยุดยั้งทำให้เป็นคนทันโลกทันเหตุการณ์และทำให้ได้รับความสำเร็จในงานได้ง่ายเพราะงานบางอย่างไม่อาจหยุดชะงักหรือทิ้งระยะให้พักผ่อนได้ความร่วมมือของบุคลากรอื่นขึ้นอยู่กับความเอาจริงเอาจังของผู้นำในการทำงานด้วยเหมือนกัน

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจเร็วและเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองในเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้นการรู้จักตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นในตนเองถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะตัดสินใจได้ดีการตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วทำให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ กระทำได้โดยทันท่วงทีความล่าช้าไม่ว่าจะเป็นเชิงตอบรับเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งานและอาจทำให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายุ่งยากใจ

3. ความสามารถในการจูงใจ (Persuasiveness) ความสามารถนี้ถ้าผู้นำขาดแล้วแล้วแม้นจะมีความสามารถอย่างอื่นมากเพียงใดก็ตามยากที่จะนำคนจำนวนมาก ๆ ได้ยากที่จะทำงานได้สำเร็จ เพราะคนของหน่วยงานจะดำเนินไปได้ โดยได้รับความร่วมมือจากคนหมู่มากผู้นำที่สามารถชักจูงใจคนนี้หมายถึงความสามารถในการสนทนาความเป็นนักพูดสามารถแสดงปาฐกถาในที่สาธารณะความสามารถในการเขียนบทความวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใสความสามารถจับจุดสนใจของบุคคลอื่นได้

รู้จัก เอาใจคนถูกจังหวะโดยไม่เสียงานและรู้จักขัดในสิ่งที่ควร นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่สามารถใช้ภาษาได้ดีผู้อื่นเข้าใจง่ายตรงไปตรงมาแสดงความสุจริตใจของตนเองออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ชัด

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจไม่พอใจเมื่อไม่ได้ทำในสิ่งที่อันควรทำหรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งที่ควรละเว้นเป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดและเต็มใจยอมรับขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ได้มาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่ให้ดีที่สุดโดยไม่ทอดทิ้งแม้นแต่อุปสรรคบางประการมาเกี่ยวข้องความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทุกคน

5. ความฉลาดมีไหวพริบ (Intellectual) สมองเฉียบแหลมเต็มไปด้วยความรู้ทันโลกทันเหตุการณ์เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำทุกประเภทความฉลาดมีไหวพริบจะมีก็ต่อเมื่อผู้นำเป็นคนดีมีความรู้ดี รู้งานนโยบายและวัตถุประสงค์ของงานแจ่มชัดและกระบวนการวิธีการบริหารงาน มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการเป็นคนพหูสูตคือรอบรู้และสนใจในเรื่องต่าง ๆ รอบด้านมีความคิดริเริ่มและที่สำคัญที่สุดคือร่างกายจิตใจและอารมณ์ที่สมบูรณ์เพราะถ้าร่างกายอ่อนแอจิตใจอ่อนแออารมณ์ไม่มั่นคงไม่ว่าจะมีระดับสมองหรือเชาว์ปัญญาสูงเพียงใดการใช้สมองและปัญญาย่อมบกพร่องผิดพลาดได้เสมอ คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาวิชาชีพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 9(3) (อ้างถึงใน จรัล ฟังเร็ว, 2558, หน้า 36-56) ได้ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา ซึ่งมีการติดตามตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาและในส่วนของมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ได้กล่าวถึงการประเมินด้านผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานที่ 11 ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) วิชาการ 3) ความสามารถในการบริหาร 4) คุณธรรมจริยธรรม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2549)

1. ด้านภาวะผู้นำ การบริหารและการจัดการศึกษาในปัจจุบัน จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพโดยมีภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญในการบริหารในยุคปัจจุบัน สมรรถนะภาวะผู้นำครอบคลุมหลายลักษณะ เช่น การจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำวิชาการ การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557, หน้า 30) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้ เช่นเดียวกับ ณชยธรรม์ ไตรรัตนศิริกุล (2557, หน้า 19) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำย่อมมุ่งประสงค์ที่จะบริหารงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพทั้งสิ้นผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออกจะมีประสิทธิผลมากก็ต่อเมื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เหมาะสม จะ

เห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานต่ำ และมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ ก็จะมีประสิทธิภาพน้อยลงตามมุมมองของผู้นำแต่ละบุคคลที่แสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไป

2. ด้านความรู้ทางวิชาการ คุณลักษณะด้านวิชาการ หมายถึง ระดับการศึกษา ความรู้สาขาต่าง ๆ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารพึงมี เป็นคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ทางวิชาการเพื่อจะได้บริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายอันจะส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่อไป ซึ่งคุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหารนั้นควรประกอบไปด้วย ระดับความรู้หรือวุฒิการศึกษา ความรู้ทางวิชาการความรู้ทั่วไป ความรู้ทางวิชาชีพรวมทั้งความรู้เกี่ยวกับสภาวะทางสังคมและประสบการณ์ในการทำงานผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานจะต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรมีความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการ การผลิตเอกสารทางวิชาการ มีความสามารถในการนิเทศ การผลิตสื่อการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน มีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีความรู้เรื่องชุมชนและวิธีการนำเอาชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ในอีกหนึ่งปีต่อมา จุฑามาศ การสินครบุรี (2559, หน้า 14) สรุปไว้ว่า งานด้านวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้แบบเรียนงานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุดงานนิเทศ การศึกษางานวางแผนการศึกษาและงานประชุมอบรมทางวิชาการเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จะเห็นได้ว่า การบริหารงานวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญของโรงเรียนเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียนถือเป็นหัวใจหลักของโรงเรียน ถือเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน โรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียนที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไป

3. ด้านความสามารถในการบริหารงาน ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องมีความรู้ มีความสามารถทางด้านบริหาร การใช้เทคโนโลยี วิธีการทำงานมีมนุษยสัมพันธ์จูงใจคนให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา มีปัญญาไหวพริบฉลาดทันคนทันเหตุการณ์ มองการณ์ไกล กล้าตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 44) ได้กล่าวถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาไว้ว่า เพื่อให้การบริหารจัดการในกระทรวงศึกษาธิการเกิดเอกภาพ มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล สามารถนำยุทธศาสตร์และแผนงานที่กระทรวงกำหนดไว้ ไปบูรณาการการทำงานร่วมกันได้อย่างคุ้มค่า ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายและสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลได้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม และทั้งให้สามารถกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางและวิธีในการดำเนินโครงการ ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการที่ยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำกลไกการบริหารจัดการการศึกษาในระดับพื้นที่ที่เหมาะสม เร่งรัดการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาในระดับพื้นที่อย่างแท้จริง ทั้งในด้านวิชาการการบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคลากร รวมทั้งการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาระหว่างภาครัฐและเอกชน

4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม คุณธรรมจริยธรรมเป็นความดีความงาม เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติซึ่งเป็นคุณสมบัติภายในของบุคคลแต่ละคน ในทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา “คุณธรรม” เป็นสภาวะที่บุคคลมีอยู่ในตนโดยกำเนิดและโดยการขัดเกลาทางสังคมที่เป็นสภาวะโดยกำเนิด หมายถึงคุณสมบัติทางจิต ที่บุคคลมีอยู่ตามพื้นฐานของจิตในทางพุทธศาสนา พื้นฐานของจิตมนุษย์ 2 ลักษณะมักจะถูกกล่าวอ้างหลายครั้ง คือ จิตที่ใฝ่ดี กับจิตที่ใฝ่ต่ำ “คุณธรรม” เป็นสภาวะใฝ่ดีของจิต คุณธรรมเป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่ผู้บริหารพึงมี เช่น มีความประพฤติดีได้รับการยกย่องว่า เป็นผู้มีคุณธรรมมีความสามารถในการทำงานดี กล้าตัดสินใจเป็นที่ยอมรับของสังคมและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนจริยธรรมอาจเรียกชื่ออย่างอื่นได้ เช่น เรียกว่า ศีลธรรม จรรยา จริยศาสตร์ จรรยาบรรณ คุณธรรม คือ ความดีงามในจิตใจซึ่งทำให้เคยชินต่อการประพฤติดีปฏิบัติชอบผู้มีคุณธรรม คือ ผู้ที่มีความเคยชินต่อการประพฤติดีด้วยความรู้สึกในทางที่ดีงาม ตามแนวคิดของ เบิร์นส์ (Burns) (อ้างถึงใน วิรัตน์ พันธุ์ขาว, 2559, หน้า 34) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิมเบิร์นส์ เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วย ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันแต่ละองค์การมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้นแนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำ เป็น 3 แบบได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ใน

องค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎร มีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารนั้น ต้องเป็นผู้มีความเป็นผู้นำ มีความรู้ทางวิชาการ มีความสามารถในการบริหารและยึดมั่นในคุณธรรมสูงสุด สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับตัวสูง มีเป้าหมายมั่นคง มีความมุ่งมั่น มีความฉลาด ไหวพริบมีความรู้เท่าทันเหตุการณ์ต่าง ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นไปในเชิงบวก รับฟังความคิดเห็นและร่วมมือกับบุคลากรในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานที่วางไว้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก

2.2.1 บทบาทหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก

เว็บไซต์ชุมชนคนท้องถิ่นรายงาน 14 สิงหาคม 2558 มท.1 ลงนามประกาศ ก กลาง “กำหนดจำนวนตำแหน่งครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก” อัตราส่วน 10 : 1 ตามที่ ก กลาง มีมติที่ประชุมครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2558 โดยลงมติเห็นชอบ กำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งชาติ ทั้งนี้ ก กลางจึงได้เตรียมออกประกาศ โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่ง มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ล่าสุดเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2558 พลเอกอนุพงษ์ เผ่าจินดา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะประธาน ก กลาง (ท้องถิ่น) ได้ลงนามแล้ว ในประกาศคณะกรรมการกลาง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครู-พนักงาน

ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2558 โดยตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สรุปได้ว่า 1) หนึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ 1 คน 2) กำหนดอัตราส่วนนักเรียน 10 คนต่อครู 1 คน (เศษเกิน 5 คนขึ้นไปให้มีครูได้อีก 1 คน) 3. ห้องจัดประสบการณ์ (ห้องเรียน) นักเรียน 20 คนต่อหนึ่งห้องเรียน หากเศษ 10 คนขึ้นไปจัดได้อีกหนึ่งห้องเรียน

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2559, หน้า 87-93) ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก ไว้ว่า

หมวด 1 ข้อความทั่วไป

ข้อ 4 ในระเบียบนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากครู ผู้ดูแลเด็กเพื่อปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้ที่มีคุณสมบัติ ตามหลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่หลักในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้ที่มี คุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และ ส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา เด็กเล็ก หมายถึง เด็กอายุระหว่าง 2-5 ปี ที่เข้ารับการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง บุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ

หมวด 2 บุคลากร

ข้อ 5 ให้มีบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังต่อไปนี้ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ครูผู้ดูแลเด็ก 3) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก 4) ผู้ประกอบอาหาร 5) ภารโรง 6) บุคลากรอื่น ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ตามความจำเป็น)

ข้อ 6 การกำหนดจำนวนครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามสัดส่วน 1 : 20 (ครู : นักเรียน) หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กอีก 1 คน กำหนดชั้นเรียนห้องละไม่เกิน 20 คน แยกตามอายุของเด็กแต่ละวัย

ข้อ 7 คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่ 1) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนิน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) พิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5) พิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ฯ ตามหลักวิชาการ และแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 7) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก และ ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มีกฎหมาย ระเบียบ หรือตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัด กำหนด

ข้อ 8 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่ 1) รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึง การดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง 3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และการวัดผลประเมินผล 4) จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6) เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไป และประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย 7) นิเทศ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก 8) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและรายงานประเมินตนเอง 9) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 9 ครูผู้ดูแลเด็ก มีหน้าที่ 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะตามวัย 3) ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 5) ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย 6) อบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด 7) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 8) จัดทำแผนการจัดประสบการณ์

การเรียนรู้ 9) จัดทำวิจัยในชั้นเรียน 10) จัดหา/ผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน 11) จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล 12) ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง ชุมชน 13) พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียน 14) จัดให้มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียน 15) จัดระบบธุรการในชั้นเรียน 16) รวบรวมผลงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับ 17) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 10 ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีหน้าที่ 1) สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก 2) มีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการและอาชีพ ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์

หมวด 3 การบริหารและการจัดการ

ข้อ 14 การบริหารจัดการ/ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วยงาน ดังนี้ 1) งานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) งานด้านบุคลากร 3) งานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) งานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5) งานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 6) งานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย 7) ด้านธุรการ ให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พิจารณากำหนดให้มีผู้รับผิดชอบแต่ละงาน โดยแบ่งงานและ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากร ลักษณะปริมาณงานที่สอดคล้องกัน โดยมุ่งให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ

ข้อ 15 การให้บริการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) สำหรับเด็กอายุ 2 ปี 2) สำหรับเด็กอายุ 3 ปี 3) สำหรับเด็กอายุ 4 ปี 4) สำหรับเด็กอายุ 5 ปี

ข้อ 16 การให้บริการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้ยึดแนวทาง และหลักการจัดประสบการณ์ตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและ กิจกรรมตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงความต้องการของชุมชน และความพร้อมของท้องถิ่น

ข้อ 17 การกำหนดระยะเวลาการให้บริการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการแต่งกายของบุคลากรและเด็กปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระเบียบ และนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยออกเป็นประกาศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2559, หน้า 14-19) ได้กล่าวไว้ในมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพ ต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยผู้บริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก รวมทั้งบุคลากรที่

เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ทั้งนี้เพื่อ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ ในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริม พัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ โดยมาตรฐาน ด้านบุคลากร ประกอบด้วย

1. ด้านมาตรฐานตำแหน่ง

1.1 พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. 2559 ประกาศ ณ วันที่ 8 มิถุนายน 2559 ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ดังนี้

1.1.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง 1) มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันทางการศึกษา หรือสาขา ศึกษาศาสตร์ เฉพาะสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษา หรือการศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ 2) มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันทางการศึกษา หรือ สาขาศึกษาศาสตร์ และได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นติดต่อกัน มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองจากหน่วยงาน ซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน

1.1.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าหลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) โดยจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) อบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะตามวัย 3) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) 4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 5) ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย 6) ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น 7) ความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.1.4 การให้ได้รับเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย

1.2 พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ.2559 ประกาศ ณ วันที่ 8 มิถุนายน 2559 ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งครู ดังนี้

1.2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง 1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือสาขาศึกษาศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ 2) ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้ช่วยและหรือตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กและหรือตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า 3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1.2.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนและ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 5) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 6) ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น 7) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.4 การให้ได้รับเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.1 ผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ใดผ่านการประเมินวิทยฐานะครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ หรือครูเชี่ยวชาญพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดให้ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.2 คศ.3 คศ.4 หรือ คศ.5 ตามลำดับ

1.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.9/ว 2 ลงวันที่ 25 มกราคม 2554 ได้ชักซ้อมแนวทางการจ้างพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภายหลังจากการประกาศใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก โดยต้องถือปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนี้

1.3.1 การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กแล้วแต่กรณี สามารถจ้างได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ตำแหน่งผู้ช่วย

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สำหรับผู้มีคุณวุฒิ ให้กำหนดลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก และหรือครูผู้ดูแลเด็ก แล้วแต่กรณีตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด 2) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สำหรับผู้มีทักษะ ให้กำหนดลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า 5 ปี และทักษะของบุคคลดังกล่าว จะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้าง หรือ หน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

1.3.2 พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจ้างพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก สำหรับ ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.2/ว 77 เรื่อง แจ้งมติ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงาน จ้างทั่วไปและการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547

1.4 พนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้างตามภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย

1.4.1 ธุรการ/การเงิน/พัสดุ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) ทำหน้าที่ธุรการ การเงิน พัสดุ และงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2559, หน้า 1-77) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้เพื่อดำการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและยังได้กล่าวไว้ว่า เดิมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล ได้จัดการศึกษาปฐมวัยแก่เด็กอายุ 3-5 ขวบ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้งบประมาณจากเงินรายได้เทศบาลเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเพื่อมุ่งพัฒนา ความพร้อมแก่เด็กในวัย 3-5 ขวบ ให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา ส่วนราชการต่าง ๆ ที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการในศูนย์เด็กเล็ก จำนวน 7,520 แห่ง กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม) ดำเนินการในวัด/มัสยิด เรียกว่า ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด จำนวน 4,155 แห่ง และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ดำเนินการในโรงเรียน เรียกว่า การจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ จำนวน 2,651 แห่ง รวมทั้งสิ้น 14,326 แห่ง ส่วนราชการดังกล่าวต่างมีวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาเด็กวัย 3-5 ขวบ ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อศักยภาพในการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา

เช่นเดียวกัน แต่ก็มีโครงสร้างการบริหารงานและความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมการพัฒนาชุมชนบริหารงานโดยคณะกรรมการพัฒนาเด็ก ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทน ผู้ปกครอง/ผู้นำท้องถิ่น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิดบริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารศูนย์อบรม ก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด ประกอบด้วย ผู้แทนครูผู้สอน ผู้แทนครูพี่เลี้ยง ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเจ้าอาวาส/อิหม่ามเป็นประธาน และการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ของสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) บริหารงานโดยผู้บริหารโรงเรียน ต่อมาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการได้ถ่ายโอนให้เทศบาล และองค์การบริหาร ส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น เพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ภายใต้การส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และมาตรา 4 แต่ก็ยังมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบภารกิจการดำเนินการ จัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐานสามารถให้บริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการ ศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ 2-5 ขวบ อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่ และเจตนารมณ์ ของรัฐบาล ดังนั้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) มาตรฐานด้านบุคลากร 3) มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5) มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน 6) มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นสถานศึกษา ตามมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 18 กำหนดว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ (1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรก เริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฯลฯ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีหน้าที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้มีมาตรฐาน และมีคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของ ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยแบ่งการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร งาน และด้านการบริหารงบประมาณ ดังนี้

1. ด้านการบริหารงาน

1.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง

2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดย รับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการศาสนา จึงทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการศูนย์ที่แตกต่าง และหลากหลาย ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงกำหนดแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง ดังนี้

(1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชน และสำนักงานการประถมศึกษา แห่งชาติ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการศาสนา ให้ปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0893.4/ว 276 ลงวันที่ 21 มกราคม 2554 เรื่อง ข้อแนะนำ แนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษาในศาสนสถาน ดังนี้ (2.1) รูปแบบที่ 1 กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการ ศูนย์ทั้งหมด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวิชาการ เช่นเดียวกับ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชน และสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (2.2) รูปแบบที่ 2 กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศาสนสถานร่วมกันบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยให้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนว่าหน่วยงานใดจะมีหน้าที่รับผิดชอบงาน ด้านใด โดยให้ปฏิบัติตามข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษา ในศาสนสถาน ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0893.4/ว 276 ลงวันที่ 21 มกราคม 2554 (2.3) รูปแบบที่ 3 กรณีศาสนสถานเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศูนย์ทั้งหมด โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่จัดสรรเงินอุดหนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการ ยกเว้นรายการอาหารเสริม (นม) ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นผู้จัดซื้อจัดจ้างให้แก่ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก โดยให้ปฏิบัติตามข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษา ในศาสนสถาน ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0893.4/ว 276 ลงวันที่ 21 มกราคม 2554

1.2 ด้านการจัดตั้ง/ย้าย/รวม/ยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2.1 การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดประสงค์จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นต้องมีความพร้อมในการบริหารจัดการศูนย์ ทั้งในด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ และด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) จัดเวทีประชาคมในพื้นที่หรือตำบลที่มีความต้องการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อสำรวจความต้องการของชุมชนในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ดังกล่าว โดยในการจัดตั้งศูนย์พัฒนา เด็กเล็กต้องมีจำนวนเด็กเล็กอายุ 2-5 ปี ที่จะเข้ารับการศึกษาไม่น้อยกว่า 20 คน (ยกเว้นแต่กรณีพื้นที่เสี่ยงหรือ การคมนาคมไม่สะดวกแต่ต้องมีเด็กเล็กไม่น้อยกว่า 15 คน 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่เหมาะสมสำหรับจัดการ ศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จะดำเนินการจัดตั้ง โดยอาจจะเป็นอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นก่อสร้างเอง หรืออาคารที่ได้รับการอนุญาตจากหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อใช้เป็นอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) จัดทำแผนดำเนินงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละด้าน ได้แก่ แผนการสำรวจประชากรเด็กเล็กอายุ 2-5 ปี, แผนการรับนักเรียน และการจัดชั้นเรียน, แผนการสรรหาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ ครู ผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร หรือภารโรง เป็นต้น (กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีอัตราข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก หรือครู จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราหรือมีอัตราตำแหน่งนั้น ๆ แล้ว), แผนการจัดตั้งงบประมาณ เช่น เงินเดือน/ค่าตอบแทน ค่าสวัสดิการค่าอาหารกลางวัน ค่าอาหารเสริม (นม) ค่าจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียน วัสดุอุปกรณ์

ต่าง ๆ เป็นต้น 4) จัดทำโครงการและแผนดำเนินงานในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อขอความเห็นชอบ สภาท้องถิ่น 5) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นให้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเรียบร้อยแล้ว ให้จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6) ดำเนินการตามแผนการดำเนินงานในการจัดตั้งศูนย์ฯ เช่น เปิดรับสมัครนักเรียน รับสมัครบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น 7) รายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเบื้องต้นให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทราบ โดยส่งเอกสารการประชุมสภาท้องถิ่นที่เห็นชอบให้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และประกาศการจัดตั้ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 8) เมื่อเปิดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำรายงานการจัดการศึกษา จำนวนเด็กนักเรียน บุคลากร และงบประมาณที่ขอรับการสนับสนุนแจ้งให้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.2.2 การย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์หรือมีความจำเป็นต้อง ย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพิจารณาเหตุผล ความจำเป็นในการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อดำเนินการ ตามขั้นตอนต่อไปนี้ 1) จัดเวทีประชาคมในพื้นที่หรือตำบลเดิมที่ศูนย์ตั้งอยู่ว่ามีความต้องการให้ย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อสำรวจความต้องการความคิดเห็นของชุมชน และมติที่ต้องการ 2) จัดทำแผนการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยกำหนดวันย้าย/รวมศูนย์พัฒนา เด็กเล็กให้ชัดเจน 3) คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำเรื่องเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดตามลำดับ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น 4) เมื่อสภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบในการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเรียบร้อยแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5) กรณีรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากศูนย์ที่ย้ายรวมที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รวมศูนย์แล้ว 6) รายงานการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยส่งเอกสารมติที่ประชุมสำรวจ ความคิดเห็นของชุมชน มติที่ประชุมของสภาท้องถิ่นที่เห็นชอบให้ย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกาศการย้ายรวม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวนเด็ก และจำนวนบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ย้ายรวม ให้กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นทราบ

1.2.3 การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์หรือมีความจำเป็นต้องยุบเลิก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการ ยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู หรือผู้ดูแลเด็กในศูนย์นั้น และให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้นสังกัดเพื่อดำเนินการ ตามขั้นตอนต่อไปนี้ 1) จัดเวทีประชาคม

ในพื้นที่หรือตำบลที่ศูนย์ตั้งอยู่ว่ามีความต้องการยุบเลิกศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก เพื่อสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของชุมชน และมติที่ต้องการ 2) จัดทำแผนการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แผนบุคลากรที่ได้รับผลกระทบ โดยให้มี ผลเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษานั้น 3) นำผลการประชาคม แผนการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และแผนบุคลากรที่ได้รับ ผลกระทบ เสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น 4) เมื่อสภาท้องถิ่นได้เห็นชอบให้ยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเรียบร้อยแล้ว ให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5) รายงานการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมเอกสารมติที่ประชุมสำรวจความคิดเห็น ของชุมชนที่เห็นชอบให้ยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มติที่ประชุมของสภาท้องถิ่นที่เห็นชอบให้ยุบเลิกศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก แผนบุคลากรที่ได้รับผลกระทบ และประกาศการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

1.3 การจัดการศึกษาและการให้บริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนา การเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัย ตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลา การจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและการพัฒนาเป็นไปตามวัย แต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้เด็กเล็ก พร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

1.3.1 การรับสมัครเด็กเข้าศึกษา การกำหนดระยะเวลาการศึกษา และการเปิดและปิดภาคเรียน ให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจัดทำเป็นประกาศตามแนวทาง ดังนี้ 1) การรับสมัครเด็กเข้าเรียนให้กำหนดระยะเวลาการรับสมัครเป็นปีการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาเด็กเล็กเป็นไปตามแผนการจัดประสบการณ์และการเรียนรู้ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นต้องรับ เด็กระหว่างภาคเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของนักเรียน ที่รับเข้าระหว่างภาคเรียน 2) การรับเด็กเข้าเรียน กำหนดให้เด็กและผู้ปกครองต้องมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หรือต้องย้ายเข้ามาอยู่ในท้องถิ่นนั้น ก่อนเข้าเรียนไม่น้อยกว่า 30 วัน กรณีรับเด็ก นอกเขตบริการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณีเด็กที่มิใช่สัญชาติไทยต้องมี หนังสือรับรองหรือเอกสารอื่นที่ทางราชการออกให้ตามกฎหมาย 3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนรวมกันแล้ว ไม่น้อยกว่า 200 วันทำการ (ภาคเรียน ละไม่น้อยกว่า 100 วันทำการ) ดังนี้ ภาคเรียนที่ 1 เปิดภาคเรียนวันที่ 16 พฤษภาคมของปีการศึกษานั้น ภาคเรียนที่ 2 เปิดภาคเรียนวันที่ 1 พฤศจิกายนของปีการศึกษานั้น 4) หากวันเปิดภาคเรียนตรงกับวันหยุดราชการให้เปิดเรียนในวันทำการถัดไป 5) กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใดประสงค์จะเปิดภาคเรียนเกินกว่า 200 วันทำการ จากที่กำหนดไว้ตามข้อ 3) สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของชุมชนและความพร้อมขององค์กร

ปกครอง ส่วนท้องถิ่นนั้น 6) กรณีรับเด็กเข้าเรียนให้นับอายุเกิดถึงวันที่ 16 พฤษภาคม ของปีการศึกษานั้น 7) การจัดประสบการณ์เรียนรู้ต้องเหมาะสมกับระยะเวลาเรียนและพัฒนาการของเด็ก โดยสามารถนำหน่วยการจัดประสบการณ์เรียนรู้ตามบริบทของสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเพิ่มเติมให้ครบตามระยะเวลาเรียนที่กำหนด 8) กรณีเด็กย้ายเข้า ย้ายออก และจบการศึกษาให้จัดทำทะเบียนนักเรียนให้เป็นปัจจุบัน และออกเป็นหนังสือรับรองจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3.2 การให้บริการส่งเสริมสนับสนุนสำหรับเด็กเล็ก ได้แก่ 1) อาหารว่าง 2) อาหารกลางวันตามหลักโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย 3) อาหารเสริม (นม) 4) วัสดุ สื่อ อุปกรณ์การศึกษา วัสดุครุภัณฑ์ และเครื่องเล่นพัฒนาการเด็ก 5) การตรวจสุขภาพเด็กเล็กประจำปี โดยบุคลากรทางการแพทย์ และสาธารณสุข 6) บริการอื่น ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมด้านงบประมาณ และ ความต้องการของชุมชนโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3.3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีพัฒนา การครบทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา) เหมาะสมตามวัย และเต็มตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ตามมาตรฐาน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3.4 การปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม จัดกิจกรรม เสริมหลักสูตร หรือกิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและชุมชน หรือมีเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียน ได้ตามปกติ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 15 วันทำการ หากเป็นเหตุพิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติสาธารณะ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศปิดศูนย์พัฒนา เด็กเล็กได้ไม่เกิน 30 วันทำการ โดยให้ทำประกาศปิดเป็นหนังสือ และต้องกำหนดการเรียนชดเชยให้ครบ ตามจำนวนวันที่ประกาศปิด

1.3.5 การปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระหว่างปิดภาคเรียน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดภาคเรียนต่อไป ดังนั้น ในระหว่าง ปิดภาคเรียน ให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก และบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ การจัดทำแผน ปฏิบัติการประจำปีการศึกษา แผนพัฒนาสามปี แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ การจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดประสบการณ์ การเตรียมสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในช่วงปิดภาคเรียน และรายงานผลการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ต้นสังกัดทราบ

1.4 คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมี จำนวนคณะกรรมการฯ ไม่น้อยกว่า 9 คน แต่ไม่เกิน 15 คน ดังนี้ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้แทนด้านการศึกษา 2) ผู้แทนศาสนสถาน 3) ผู้แทนจากสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ผู้แทนชุมชน 5) ผู้แทนด้านสาธารณสุข 6) ผู้แทนผู้ปกครอง

7) ผู้แทนสำนัก/กอง/ส่วน การศึกษา 8) ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้แลเด็ก 9) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการมีจำนวนตามความเหมาะสม และให้คณะกรรมการพิจารณาเลือก กรรมการ 1 คน เป็นประธานคณะกรรมการฯ โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยตำแหน่ง มีผู้แทนครูผู้ดูแลเด็กหรือครู หรือผู้ดูแลเด็ก 1 คน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ ไม่เกิน 2 วาระ โดยมีหน้าที่ดังนี้ (1) ดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ ภาคเรียนละไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง หรือปีการศึกษาละ ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง และรายงานผลการประชุมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ (2) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนา เด็กเล็กแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (4) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (5) พิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (6) พิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์แก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (7) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการ ศึกษา และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (8) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่มีกฎหมายระเบียบ หรือตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดกำหนด

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ จากเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวทางดังนี้

2.1 งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอุดหนุนงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7 รายการ ดังนี้ 1) เงินเดือน และเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรสำหรับหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ครู และครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ค่าตอบแทน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวและเงินประกันสังคม สำหรับพนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก 3) ค่าจัดการเรียนการสอน (รายหัว) 4) ทุนการศึกษาสำหรับผู้ดูแลเด็ก (กรณีที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรให้) 5) ค่าสวัสดิการสำหรับ

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็กในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 6) อาหารเสริม (นม) 7) อาหารกลางวัน โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ ทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบ Child development Center Information System (CCIS) ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อมูลหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก และเด็กเล็ก ตามโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ระบบ CCIS) โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน ของปี พ.ศ. นั้น พร้อมทั้งตรวจสอบและยืนยันข้อมูลตามความเป็นจริง ตามแบบสำรวจและรายงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้นสังกัดภายในระยะเวลาที่กำหนด

2.2 งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้นสังกัดพิจารณา ดังนี้ 1) แผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระยะ 3 ปี 2) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.3 งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการ จัดการศึกษาใน สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

2.4 การจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน เครื่องเล่นพัฒนาการเด็ก และ วัสดุครุภัณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท.0893.2 /ว 801 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2551 เรื่องการจัดซื้อจัดหาสื่อการเรียนรู้ และอุปกรณ์การเรียนการสอนของสถานศึกษา ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

2.5 การเบิกจ่ายงบประมาณ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ 1) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 และ 3) พ.ศ.2543 2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2548 3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษา ไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2551 4) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที 9) พ.ศ.2553 5) ระเบียบ หนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหนังสือ สั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นสรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องโดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยแบ่งการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน และด้านการบริหารงบประมาณ

มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพ ต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยผู้บริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ทั้งนี้เพื่อ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ ในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริม พัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ โดยมาตรฐาน ด้านบุคลากร ประกอบด้วย

1. ด้านมาตรฐานตำแหน่ง

ปัจจุบันตำแหน่งของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 ประเภท ได้แก่ 1) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และครู 2) พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก โดยแต่ละตำแหน่งมีมาตรฐานตำแหน่งซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องถือปฏิบัติในการคัดเลือก หรือสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งดังนี้

1.1 พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. 2559 ประกาศ ณ วันที่ 8 มิถุนายน 2559 ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

1.1.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง 1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือสาขาศึกษาศาสตร์ เฉพาะสาขาวิชา เอกอนุบาลศึกษาหรือการศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนี้ 2) ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครู ตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน

1.1.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา (ศพด.) โดยจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

1.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1) รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกด้าน อย่างต่อเนื่อง 3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และการวัดผลประเมินผล 4) จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มี การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) การจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6) ประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาและพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 7) เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไป และประสานเครือข่ายการพัฒนา เด็กปฐมวัย 8) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.1.4 การให้ได้รับเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย

1.2 พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ.2559 ประกาศ ณ วันที่ 8 มิถุนายน 2559 ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ดังนี้

1.2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง 1) มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันทางการศึกษา หรือสาขา ศึกษาศาสตร์ เฉพาะสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษา หรือการศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ 2) มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันทางการศึกษา หรือ สาขา

ศึกษาศาสตร์ และได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ติดต่อกัน มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองจากหน่วยงาน ซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครู ตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน

1.2.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าหลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) โดยจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย วิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) อบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และคุณลักษณะตามวัย 3) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) 4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 5) ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย 6) ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น 7) ความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.4 การให้ได้รับเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย

1.3 พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ.2559 ประกาศ ณ วันที่ 8 มิถุนายน 2559 ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งครู ดังนี้

1.3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง 1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำปริญญาตรีทางการศึกษา หรือสาขาศึกษาศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ 2) ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้ช่วยและหรือตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กและหรือตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า 3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1.3.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนและ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญ 2) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 5) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ 6) ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น 7) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3.4 การให้ได้รับเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.1 ผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ใดผ่านการประเมินวิทยฐานะครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ หรือครูเชี่ยวชาญพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดให้ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.2 คศ.3 คศ.4 หรือ คศ.5 ตามลำดับ

1.4 พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.9/ว 2 ลงวันที่ 25 มกราคม 2554 ได้ซักซ้อมแนวทางการจ้างพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภายหลังจากการประกาศใช้มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก โดยต้องถือปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ดังนี้

1.4.1 การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและ หรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก แล้วแต่กรณี สามารถจ้างได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สำหรับผู้มีคุณวุฒิ ให้กำหนดลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก และหรือครูผู้ดูแลเด็ก แล้วแต่กรณี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด 2) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สำหรับผู้มีทักษะ ให้กำหนดลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า 5 ปี และทักษะของบุคคลดังกล่าว จะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้าง หรือ หน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

1.4.2 พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจ้างพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก สำหรับ ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.2/ว 77 เรื่อง แจ้งมติ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงาน จ้างทั่วไปและการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547

1.5 พนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้างตามภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย

1.5.2 ธุรการ/การเงิน/พัสดุ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) ทำหน้าที่ธุรการ การเงิน พัสดุ และงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5.3 คนครัว/ผู้ประกอบอาหาร มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) ประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะ ถูกอนามัยตามหลักโภชนาการสำหรับเด็กเล็ก แต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีสุขภาพดีไม่เป็นโรคติดต่อ จัดสถานที่ประกอบอาหารและเครื่องครัวให้สะอาด เป็นระเบียบ มีการจัดเก็บขยะถูกสุขลักษณะ 2) คนครัว จัดเตรียมอาหารว่าง อาหารกลางวัน ทำความสะอาดอุปกรณ์วัสดุอุปกรณ์ ต่าง ๆ ตลอดจนดูแลความเรียบร้อยความสะอาดเป็นไปตามสุขลักษณะ 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.5.4 ภารโรง/พนักงานทำความสะอาด มีบทบาทหน้าที่ดังนี้ 1) ทำความสะอาด รักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ และทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และมีความปลอดภัยสำหรับเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5.5 ยามรักษาความปลอดภัย มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) ดูแลรักษาความปลอดภัยของอาคาร ทรัพย์สิน บุคลากร และเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5.6 พนักงานจ้างตำแหน่งอื่น ๆ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณากำหนดตำแหน่งและ ดำเนินการจ้างได้ตามระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ตามความเหมาะสมและจำเป็น ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสถานะทางการคลังของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ตามข้อ 1.5) มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงาน จ้างตามภารกิจ

1.6 อัตราค่าตอบแทนและเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานจ้าง ตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามข้อ 1.4 และ 1.5 กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสรรหา/คัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามตำแหน่งที่กำหนด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการกำหนดอัตราค่าตอบแทนและเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามประกาศของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดังนี้

1.6.1 อัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2558 ได้กำหนดอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังนี้ 1) พนักงานจ้างทั่วไป อัตราเดือนละ

9,000 บาท 2) พนักงานจ้างตามภารกิจ แยกเป็น 3) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปวช. และผู้มีทักษะ-อัตราขั้นต่ำเดือนละ 9,400 บาท-อัตราขั้นสูง เดือนละ 19,550 บาท 4) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี-อัตราขั้นต่ำเดือนละ 15,000 บาท-อัตราขั้นสูง เดือนละ 31,430 บาท

1.6.2 อัตราเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้าง ทั่วไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพ ชั่วคราว (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2558 ได้กำหนดอัตราเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานจ้าง ตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้ 1) พนักงานจ้างทั่วไป ให้พนักงานจ้างทั่วไปที่ได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งนั้นต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้พนักงานจ้างทั่วไปซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดังกล่าวที่มีค่าตอบแทนไม่ถึงเดือนละ 10,000 บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากค่าตอบแทน อีกจนถึงเดือนละ 10,000 บาท 2) พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้พนักงานจ้างซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวที่มี ค่าตอบแทนไม่ถึงเดือนละ 13,285 บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ 2,000 บาท แต่เมื่อ รวมกับค่าตอบแทนแล้วต้องไม่เกิน 13,285 บาท

2. ด้านผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ มอบหมายการกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ และส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทหน้าที่ดังนี้ 1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน 2) สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ การพัฒนา บุคลากร และการบริหารจัดการ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาเด็กปฐมวัย คุณภาพครู การจัดสภาพแวดล้อม งานวิชาการ และกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักการพัฒนาเด็กปฐมวัย 3) ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย การเสริมสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว ชุมชน 4) ส่งเสริมสนับสนุน

กิจกรรมความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์และเครือข่ายการพัฒนา เด็กปฐมวัย 5) ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเน้น การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน 6) กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร การศึกษา รวมถึง นักบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) นำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่การปฏิบัติ 2) จัดทำแผนงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ และการจัดตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดหาสื่อ หนังสือ นิทาน วัสดุอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ เครื่องเล่นพัฒนาการเด็ก การปรับปรุงซ่อมแซมหรือการก่อสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบอื่น ๆ การจัดสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ แหล่งเรียนรู้ในศูนย์ และการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง 3) สำรวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง ย้าย/รวม ยุบเลิก และดำเนินงาน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) จัดทำประกาศจัดตั้ง/ย้าย/รวม/ยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเสนอผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นลงนาม 5) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากร และระบบสารสนเทศทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6) ควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 7) แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 8) จัดทำระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นชอบและลงนาม 9) นิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตาม มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรายงานผลพร้อมข้อเสนอให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 การกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.1.1 ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา มีอัตราครูผู้ดูแลเด็กเป็นไป ตามสัดส่วน (ครู : นักเรียน) 1:10 หากมีเศษตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป ให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คน โดยจัดการ ศึกษาห้องละไม่เกิน 20 คน หรือตามความเหมาะสมของพื้นที่ (กรณีอัตราผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็กให้ใช้สัดส่วนเช่นเดียวกับครูผู้ดูแลเด็ก)-กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใดยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็ก หรือครูที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสม รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจนกว่าจะมีผู้ดำรงตำแหน่ง-กรณีที่จะแต่งตั้งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็กซึ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้กรณีที่ศูนย์นั้นไม่มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กหรือครู

3.1.2 สำหรับอัตราพนักงานจ้างตำแหน่งอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณากำหนด ตำแหน่งและดำเนินการจ้างได้ตามระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสม และจำเป็น โดยคำนึงถึงสถานะการคลังของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

3.2 การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ และสวัสดิการของหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก และบุคลากรภายใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น หนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู รวมถึงพนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็กและบุคลากรภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดด้วยความเป็นธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาในเรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การได้เงินรางวัล เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กรณีที่จะต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งผู้ดูแลเด็กหรือบุคลากร อื่น ๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง หนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.4 การพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ หัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องหรือไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยผู้จัดการบริหารศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบ

อาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นทั้งนี้เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรมเลี้ยงดูส่งเสริมพัฒนาการเด็กได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักวิชาการอย่างมีคุณภาพ

มาตรฐานที่ 3 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยในการจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ ดังนั้น ในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในอาคาร และภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและสุขภาพของเด็ก ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ไว้วางใจ การก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็ก การจัด สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะจะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกัน การแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถ ลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุ ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็กและฝึกสุขนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรม ที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องให้ความสำคัญ ในการก่อสร้างอาคาร หรือการปรับปรุงอาคาร สถานที่ เพื่อจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

1. ด้านอาคารสถานที่

1.1 ที่ตั้ง 1) สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่มีขนาดเหมาะสม และไม่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงอันตราย เช่น บริเวณขนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมีหรือสารพิษ ฌาปนกิจสถาน มลภาวะทางอากาศ แสงและเสียงที่มากเกินควร หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติภัยตามมาตรฐานความจำเป็น และเหมาะสม 2) ไม่ควรอยู่ใกล้ถนน หรือใกล้ทางรถไฟ โดยเฉพาะที่มีการจราจรคับคั่ง หากมีความจำเป็น ต้องสร้างอาคารให้ห่างจากแนวถนนไม่น้อยกว่า 20 เมตร และมีรั้วเพื่อป้องกันอันตราย 3) พื้นที่ก่อสร้างควรเป็นพื้นที่สามารถรับน้ำหนักอาคารได้อย่างปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่ น้ำท่วมไม่ถึง กรณีที่มีอาคารเดิมอยู่แล้ว แต่มีสภาพเสี่ยงไม่เหมาะสมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพิจารณา ตั้งงบประมาณเพื่อปรับปรุง พัฒนาให้เหมาะสม

1.2 จำนวนชั้นของอาคาร อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเป็นอาคารชั้นเดียว หากเป็นอาคาร 2 ชั้นขึ้นไป ต้องมีมาตรการ ป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และอัคคีภัยที่อาจเกิดขึ้น และความสูงของห้องจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

1.3 ทางเข้า-ออกตัวอาคาร ประตูทางเข้า-ออกจากตัวอาคารควรมีอย่างน้อย 2 ทาง มีความกว้างที่สามารถเคลื่อนย้ายเด็ก ออกจากตัวอาคารได้สะดวกหากเกิดอุบัติภัย หรือภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ

1.4 ประตู-หน้าต่าง ประตู-หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี มีขนาดและจำนวนเหมาะสมกับ ขนาดพื้นที่ของห้อง ความสูงของขอบหน้าต่าง ควรสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 80.00 เซนติเมตร นับจากพื้น และ หน้าต่างมีความกว้างและความสูงไม่น้อยกว่า 1 เมตร เพื่อให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน ไม่ควร มีสิ่งกีดขวางใด ๆ มาปิดกั้นช่องทางลมและแสงสว่าง

1.5 บันได ไม่ลาดหรือชันเกินไป ควรมีความกว้างแต่ละช่วงไม่น้อยกว่า 1 เมตร ลูกตั้งของบันไดสูงไม่เกิน 17.5 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20 เซนติเมตร บันไดทุกขั้นต้องมีลูกกรงและราวบันได มีขนาดเหมาะสม กับมือเด็ก และระยะห่างของลูกกรง ต้องไม่เกิน 17 เซนติเมตร ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสำคัญ เช่น ปิดกั้นช่องบันได และช่องลูกกรง บันได (ช่องที่เป็นช่วงอันตรายอยู่ระหว่าง 9-23 เซนติเมตร)

1.6 พื้นที่ใช้สอยภายใน พื้นที่ใช้สอย ต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาดปลอดภัยและเพียงพอเหมาะสมกับ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และจัดกิจกรรมอื่น ๆ ของเด็ก เช่น การเล่นการเรียนรู้ การรับประทานอาหาร และการนอน โดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักของเด็กป่วย เฉลี่ยพื้นที่ใช้สอย 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน หากไม่สามารถแยกเป็นแต่ละห้องได้ อาจจัดรวมเป็นห้องอเนกประสงค์ โดยใช้ พื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลา และปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ตามความเหมาะสม และข้อจำกัดของพื้นที่ โดยมีแนวทาง ดังนี้

1.6.1 บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวก และอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน โดยมี แนวทางในการจัดดำเนินการ ดังนี้-จัดให้มีการระบายอากาศที่ดี ปลอดโปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างไม่จ้าเกินไป-อุปกรณ์เครื่องนอนต่าง ๆ มีความสะอาด นำไปปัดฝุ่น ตากแดดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง-ที่นอน ผ้าปูที่นอน หมอน ปลอกหมอน ผ้าห่ม มีสภาพดี และมีเฉพาะเด็กแต่ละคน ทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ด้วยการซัก หรือผึ่งแดด เพื่อลดการแพร่ของเชื้อโรค-ตรวจตราดูแลไม่ให้มีสัตว์ หรือแมลงต่าง ๆ มารบกวนในบริเวณพื้นที่สำหรับนอน

1.6.2 บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก สภาพพื้นที่ ห้องส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็ก เช่นห้องศูนย์สื่อ ห้องนิทาน ห้องสมุด ฯลฯ ทุกห้องต้องไม่ลื่นและไม่ชื้น ควรเป็น พื้นไม้หรือวัสดุที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ทำความสะอาดง่าย และอยู่ในสภาพที่สะอาดอยู่เสมอ จัดวางสิ่งของ เครื่องใช้ เช่น ตู้ โต๊ะ เป็นระเบียบ และมีการยึดติดกับผนัง หรือพื้น อย่างมั่นคง ในกรณีที่เครื่องใช้นั้นล้มได้ง่าย เหลี่ยม มุม ที่แหลมคมของเครื่องใช้ต่าง ๆ ต้องหุ้มด้วยวัสดุที่นุ่ม เพื่อป้องกันการกระแทกของเด็ก

1.6.3 บริเวณพื้นที่รับประทานอาหาร ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก มีอากาศถ่ายเท ได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนเด็ก ทั้งนี้บริเวณห้องอาหาร โต๊ะ เก้าอี้ ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหาร ต้องทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และ

ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับเด็ก มีสภาพแข็งแรง ปลอดภัย และใช้งานได้ดี

1.6.4 บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็ก พอสมควร มีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้าง และเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้นเรื่อง ความสะอาดและความปลอดภัยเป็นหลัก ดังนี้ 1) สถานที่เตรียม ปรุงอาหาร สะอาด เป็นระเบียบ และการขนส่งอาหารที่พร้อมบริโภค ต้องมีการปกปิด 2) มีการระบายอากาศดี ไม่มีกลิ่นควันรบกวน 3) มีความปลอดภัยสำหรับเด็ก เช่น มีการป้องกันอันตรายที่เกิดกับเด็กได้ จากมีด ของ มีคม ถังแก๊ส เป็นต้น 4) โต๊ะเตรียมปรุงอาหารมีสภาพดี สะอาด สูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร 5) ภาชนะใส่อาหารทำด้วยวัสดุที่ปลอดภัย เช่น สแตนเลส อลูมิเนียม เมลามีนสีขาว หรือสีอ่อน ไม่แตกง่าย หรือมีความคม 6) ที่ล้างภาชนะ ควรใช้อ่างที่มีก๊อกน้ำหรือ ท่อระบายน้ำถ้าใช้กะละมัง ต้องมี 3 ใบ วางสูงจากพื้น อย่างน้อย 60 เซนติเมตร และบริเวณที่ล้างจะต้องมีการระบายน้ำได้ดี ไม่เฉอะแฉะ 7) ล้างภาชนะ อุปกรณ์ด้วยน้ำยาล้างภาชนะ และน้ำสะอาดอีก 2 ครั้ง หรือล้างด้วยน้ำไหล 8) ภาชนะอุปกรณ์ เมื่อล้างเสร็จแล้วต้องคว่ำให้แห้ง ห้ามเช็ด วางในตะแกรงโปร่ง สะอาด สูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร 9) เขียง มีด ต้องอยู่ในสภาพดี สะอาด แยกใช้ตามประเภทของอาหาร ได้แก่ ผัก ผลไม้ เนื้อสัตว์สุก เนื้อสัตว์ดิบ มีเขียงแยกใช้ตามประเภทอาหาร อย่างน้อย 3 อัน และควรทำความสะอาดทันทีเมื่อใช้เสร็จ

1.6.5 ห้องปฐมพยาบาล ต้องแยกเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ตู้ยา เครื่องเวชภัณฑ์ ที่จำเป็น มีผู้รับผิดชอบตรวจสอบยาหากหมดอายุต้องเปลี่ยนใหม่ทันที และขณะอยู่ในห้องปฐมพยาบาลเด็กต้องอยู่ ในการดูแลของครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือผู้ดูแลเด็กตลอดเวลา กรณีไม่สามารถจัดห้องปฐมพยาบาล เป็นการเฉพาะได้ ต้องจัดให้มีที่ปฐมพยาบาลแยกเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม

1.6.6 บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดร่างกายเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สำหรับ ทำความสะอาดร่างกายเด็ก และมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงฟัน ในขนาด และระดับความสูงที่เหมาะสมกับเด็ก ในกรณีที่มีห้องอาบน้ำจะต้องมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทโดยสะดวก พื้นไม่ลื่น แยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

1.6.7 ห้องส้วมสำหรับเด็กต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็กแยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กชายและ เด็กหญิง โดยเฉลี่ย 1 ที่ต่อเด็ก 10-12 คน โถส้วมต้องมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก หรือมีฐานส้วมที่เด็กสามารถ ก้าวขึ้นลงได้ง่าย ห้องมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก พื้นไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอน หรือ กุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคาร จะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน กรณีไม่สามารถทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสม และปลอดภัยสำหรับเด็กแยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

1.6.8 ห้องอเนกประสงค์ สำหรับใช้จัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก กรณีที่ไม่มีห้องที่เป็นสัดส่วน การรับประทานอาหาร หรือการนอนต้องคำนึงถึงความสะอาด และการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม หากเป็นอาคารชั้นเดียวต้องมีฝ้าใต้หลังคา หากเป็นอาคารที่มีมากกว่า 1 ชั้น ควรจัดให้ชั้นบนสุด มีฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร แต่กรณีที่มีความสูงเกินกว่า 2.00 เมตร อาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

1.6.9 การกำจัดสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ให้จัดเก็บในภาชนะที่มีฝาปิดมิดชิด และนำออกไปทิ้งภายนอก อาคารทุกวัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อม

2.1 ภายในอาคาร

2.1.1 แสงสว่าง ควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่ำเสมอทั่วทั้งห้อง เอื้อต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา เด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสม (ไม่น้อยกว่า 200 ลักซ์) ในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตา ไม่ควร ให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสงสว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2-3 ชั่วโมง เพราะจะทำให้เกิดภาวะเครียดและมีผลถึงฮอร์โมนการเติบโตของเด็ก 1) เสียงต้องอยู่ในระดับไม่ดังเกินไป อาคารควรตั้งอยู่ในบริเวณที่ระดับเสียงเหมาะสม 2) การถ่ายเทอากาศ ควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของหน้าต่าง ประตู และช่องลม รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้อง กรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณโรงงาน ที่มีมลพิษ ต้องมีเครื่องฟอกอากาศ และมีเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสม บริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นเขต ห้ามสูบบุหรี่ตามกฎหมาย

2.2 ภายนอกอาคาร

2.2.1 รั้ว ควรมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วน เพื่อความปลอดภัยของเด็ก และควรมีทางเข้า-ออก ไม่น้อยกว่า 2 ทาง กรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

2.2.2 สภาพแวดล้อมและมลภาวะ ควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ฝุ่นละออง กลิ่น หรือเสียงที่รบกวน มีการจัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำการระบายอากาศ และการจัดเก็บ สิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้เป็นแหล่งเพาะ หรือแพร่เชื้อโรคโดยเฉพาะต้องกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

2.2.3 พื้นที่เล่นกลางแจ้ง ต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตารางเมตร ต่อจำนวนเด็ก 1 คน โดย จัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีจำนวนเพียงพอกับเด็ก ควรเป็นพื้นสนามหญ้า ดิน ทราย หรือวัสดุ ที่อ่อนนุ่ม ในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มี ที่เล่นกลางแจ้ง เป็นการเฉพาะ หรือในสถานที่อื่น ๆ ได้ ควรปรับใช้ในบริเวณ ที่ร่มแทน โดยมีพื้นที่ตามเกณฑ์กำหนดหรืออาจจะจัดกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็กในสถานที่อื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น ในบริเวณลานวัด หรือในสวนสาธารณะในกรณีที่นำเด็กออกไปเล่นนอกศูนย์ จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย และการดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นสำคัญ โดยให้เด็กมีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ในแต่ละวัน

2.2.4 ระเบียง ต้องมีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร หากมีที่นั่งตามระเบียงต้องกว้าง ไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ขอบระเบียงต้องสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70.00 เซนติเมตร กรณีที่มีอาคารสูง 2 ชั้น ขึ้นไป ควรมีลูกกรงกั้นเพื่อความปลอดภัยของเด็ก นอกจากนี้ควรตรวจสอบสภาพความคงทน แข็งแรง และสภาพ การใช้งานให้ปลอดภัยสำหรับเด็กอยู่เสมอ

3. ด้านความปลอดภัย

3.1 มาตรการป้องกันความปลอดภัย

3.1.1 ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย หรือเครื่องตัดไฟภายในบริเวณอาคาร

3.1.2 มีการติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่อง ต่อพื้นที่ 150 ตารางเมตร และ ถังดับเพลิงติดตั้งสูงจากพื้นถึงหัวถัง ไม่เกิน 1.50 เซนติเมตร ต้องมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถ ใช้งานได้ตามปกติ

3.1.3 ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนดจะต้องมีฝา ปิดครอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่นได้ และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง

3.1.4 หลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทำด้วยวัสดุแตกหักง่ายหรือแหลมคม หากเป็นไม้ ต้องไม่มีเสี้ยนไม้ หรือเหลี่ยมคม

3.1.5 จัดให้มีตู้เก็บยา และเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับปฐมพยาบาลวางไว้อยู่ในที่สูงสะดวกต่อการ หยิบใช้ และเก็บไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก

3.1.6 จัดให้มีวัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้ำห้องส้วมที่มีลักษณะลื่น และเก็บสารจำพวกเคมี หรือน้ำยาทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก วัสดุกันลื่นที่ใช้ในห้องน้ำ-ห้องส้วม ต้องทำความสะอาด สม่ำเสมอ

3.1.7 ไม่มีหลุม บ่อน้ำหรือเศษวัสดุอื่น ๆ ที่อาจเป็นอันตราย ต่อเด็กในบริเวณโดยรอบตัว อาคาร รวมทั้งไม่ควรปลูกต้นไม้ที่มีหนามแหลมคม

3.1.8 มีระบบการล็อคประตูในการเข้า-ออก นอกบริเวณอาคาร สำหรับเจ้าหน้าที่เปิด-ปิดได้ ควรมีกริ่งสัญญาณเรียกไว้ที่หน้าประตู สำหรับห้องครัว และที่ประกอบอาหาร ควรมีประตูเปิด-ปิด ที่ปลอดภัย เด็กเข้าไปไม่ได้

3.1.9 ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาหะนำโรค เช่น มุ้งลวด ฯลฯ และมีมาตรการในการดูแลรักษา ความสะอาดและป้องกันด้านสุขอนามัย

3.1.10 มีตู้ หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรง มั่นคง มีความสูงขนาดที่เหมาะสมกับเด็กเล็ก สำหรับสิ่งของเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กนั้น ควรจัดแยกให้พ้นมือเด็ก

3.1.11 กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีบริการรถรับส่ง เด็กนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนในเรื่องต่าง ๆ เช่น สภาพรถรับส่งที่ต้องมีสภาพรถสมบูรณ์ ปลอดภัย และมีการตรวจสภาพรถอยู่เป็นประจำ ด้านการตรวจสอบ ทะเบียนและบัญชีรายชื่อเด็กนักเรียนที่ใช้บริการรถรับส่งประจำวัน ความปลอดภัยในการขับขี่ และความประพฤติ ของพนักงานขับรถ ข้อปฏิบัติของครูผู้ควบคุมเด็กนักเรียนประจำรถ เป็นต้น

3.2 มาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และอันตรายต่าง ๆ

3.2.1 มีการฝึกซ้อมสำหรับการป้องกันอุบัติภัย ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง

3.2.2 บุคลากรในศูนย์ควรได้รับการอบรมด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันอุบัติภัย และความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก

3.2.3 มีโทรศัพท์และหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่าง ๆ เช่น สถานีตำรวจ หน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โรงพยาบาล ไว้เพื่อติดต่อได้อย่างทันท่วงที กรณีเกิดเหตุการณ์คับขัน หรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก และควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำไว้

3.2.4 มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพ และพัฒนาการของเด็ก

3.2.5 มีมาตรการในการรับ-ส่งเด็ก กรณีเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินและอันตรายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

3.2.6 มีแผนและแนวทางปฏิบัติกรณีมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นกับเด็กที่จะต้องดำเนินการช่วยเหลือ โดยด่วน

3.2.7 มีการสำรวจ ประเมิน และจัดการจุดเสี่ยงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ ดังนั้นในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคาร และภายนอกอาคารต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะมีความเหมาะสมปลอดภัยแก่เด็กเล็ก ผู้ปกครองมีความมั่นใจไว้วางใจการก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย การจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะจะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อ ลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุส่งเสริมความปลอดภัยให้เด็กโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญในการก่อสร้างอาคาร หรือการปรับปรุงอาคารสถานที่

มาตรฐานที่ 4 ด้านวิชาการ และกิจกรรม ตามหลักสูตร

การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็ก

ได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา)

2. เพื่อพัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณลักษณะ และสมรรถนะตามวัย โดยองค์รวม ผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย

3. เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพ

4. เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดู ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบท และวัฒนธรรมของชุมชน สังคม ในท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมความรัก เอื้ออาทร ของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคมท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษาและสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 4 และมาตรา 18 จึงต้องใช้หลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและแผนการจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

1) ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี (5 ปี หมายถึง อายุ 5 ปี 11 เดือน 29 วัน) บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของ เด็กแต่ละคน ตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรม ที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และ ความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่า ต่อตนเองและสังคม

2) หลักการเด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการ ตลอดจนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดู หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดหลักการ ดังนี้

2.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท

2.2 ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย

2.3 พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย

2.4 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

3) การบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ให้สอดคล้องกับ บริบทของสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักสูตรที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำขึ้น โดยหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 เป็นแนวทางโดยการบูรณาการหน่วยการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบริบทของสังคม ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาขึ้นมาโดยการศึกษาจากภูมิสังคม ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่น เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนา ผู้เรียนให้มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน

การจัดการศึกษาปฐมวัย

⇩

หลักการ

⇩

อบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับผู้ใกล้ชิด (หัวหน้าศูนย์/ครูผู้ดูแลเด็ก/ครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ปกครอง/ชุมชน)				
ครอบคลุมเด็กปฐมวัย ทุกคน	เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดย คำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของสังคม ชุมชน ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	กิจกรรมบูรณาการผ่าน การเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย	มีชีวิตประจำวันที่มีคุณภาพและมีความสุข	ร่วมมือกันระหว่างครอบครัว ชุมชน และ สถานศึกษา

4) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กปฐมวัย อายุ 2 ปี 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขนิสัยที่ดี 2) ใช้อวัยวะของร่างกายได้ประสานสัมพันธ์กัน 3) มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับวัย 4) รับรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว 5) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย 6) ใช้ภาษาได้เหมาะสมกับวัย 7) สนใจเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว

5) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 3-5 ปี 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี 2) กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน 3) มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข 4) มีคุณธรรม จริยธรรม 5) ชื่นชมและกล้าแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรักการ ออกกำลังกาย 6) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย 7) รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความเป็นไทย 8) อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม 9) ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย 10) มีความสามารถใน

การคิด และการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย 11) มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ 12) มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

6) คุณลักษณะตามวัย

6.1 คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 2 ปี 1) พัฒนาการด้านร่างกาย-วิ่งคล่องขึ้นแต่ไม่สามารถหยุดได้ทันที-เดินถอยหลังได้-เดินขึ้นลงบันไดได้เองโดยวางเท้าทั้ง 2 ข้างบนบันไดขั้นเดียว-สลับเท้าขึ้นบันไดได้เมื่ออายุย่าง 3 ปี-หยิบของชิ้นเล็ก ๆ ได้ แต่หลุดมือง่าย-จับดินสอแท่งใหญ่ ๆ ได้ด้วยนิ้วชี้และนิ้วหัวแม่มือ 2) พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ-แสดงอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ ด้วยคำพูด-มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เมื่อได้รับการยอมรับหรือชมเชย-มีความเป็นตัวของตัวเอง 3) พัฒนาการด้านสังคม-เล่นรวมกับคนอื่น แต่ต่างคนต่างเล่น-เริ่มรู้จักเล่นเป็นกลุ่มกับเด็กอื่น-พยายามช่วยตัวเองในเรื่องการแต่งตัว-รู้จักขอและเริ่มรู้จักให้-เริ่มรู้จักรอคอย มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 4) พัฒนาการด้านสติปัญญา-มีช่วงความสนใจกับของบางอย่างได้นาน 3-5 นาที-ชอบดูหนังสือภาพ-ชอบฟังบทกลอนนิทาน คำคล้องจอง-สนใจค้นคว้า สำรวจสิ่งต่าง ๆ เริ่มประโยคคำถาม อะไร-สนใจสิ่งรอบตัว-วางของซ้อนกันได้ 4-6 ชั้น

6.2 คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 3 ปี 1) พัฒนาการด้านร่างกาย-กระโดดขึ้นลงอยู่กับที่ได้-รับลูกบอลด้วยมือและลำตัว-เดินขึ้นบันไดสลับเท้าได้-เขียนรูปวงกลมตามแบบได้ 2) พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ-แสดงอารมณ์ตามความรู้สึก-ชอบที่จะทำให้ผู้ใหญ่พอใจและได้คำชม-กลัวการพลัดพรากจากผู้เลี้ยงดูใกล้ชิดน้อยลง 3) พัฒนาการด้านสังคม-รับประทานอาหารได้ด้วยตนเอง-ชอบเล่นแบบคู่ขนาน (เล่นของเล่นชนิดเดียวกันแต่ต่างคนต่างเล่น)-เล่นสมมติได้-รู้จักรอคอย 4) พัฒนาการด้านสติปัญญา-สำรวจสิ่งต่าง ๆ ที่เหมือนกันและต่างกันได้-บอกชื่อของตนเองได้-ขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา-สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้น ๆ ได้-สนใจนิทานและเรื่องราวต่าง ๆ ร้องเพลงท่องคำกลอน คำคล้องจองและแสดงท่าทางเลียนแบบได้-รู้จักใช้คำถาม อะไร-สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างง่าย ๆ-อยากรู้อยากเห็นทุกอย่างรอบตัว

6.3 คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 4 ปี 1) พัฒนาการด้านร่างกาย-กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้-รับลูกบอลได้ด้วยมือทั้งสอง-เดินขึ้น ลงบันไดสลับเท้าได้-เขียนรูปสี่เหลี่ยมตามแบบได้ตัดกระดาษเป็นเส้นตรงได้-กระฉับกระเฉงไม่ชอบอยู่เฉย 2) พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ-แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับบางสถานการณ์-เริ่มรู้จักชื่นชมความสามารถ และผลงานของตนเองและผู้อื่น-ชอบท้าทายผู้ใหญ่-ต้องการให้มีคนฟัง คนสนใจ 3) พัฒนาการด้านสังคม-แต่งตัวได้ด้วยตนเอง ไปห้องส้วมได้เอง-เล่นร่วมกับคนอื่นได้-รอคอยตามลำดับก่อน-หลัง-แบ่งของให้คนอื่น-เก็บของเล่นเข้าที่ได้ 4) พัฒนาการด้านสติปัญญา-จำแนกสิ่งต่าง ๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้-บอกชื่อและนามสกุลของตนเองได้-พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองหลังจากได้รับคำชี้แนะ-สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องเป็นประโยค

อย่างต่อเนื่อง-สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น-รู้จักใช้คำถาม “ทำไม”

6.4 คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 5 ปี 1) พัฒนาการด้านร่างกาย สามารถปฏิบัติกิจกรรมทางด้านร่างกายได้อย่างคล่องแคล่วและมั่นคง 2) พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ-แสดงอารมณ์ได้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสม-ชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเองและผู้อื่น-ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง 3) พัฒนาการด้านสังคม-ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง-เล่นหรือทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกับผู้อื่นได้-มีมารยาทในสังคมที่งดงามมีจิตอาสา 4) พัฒนาการด้านสติ ปัญญา สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นและสร้างสรรค์งานตามศักยภาพ

7) การจัดประสบการณ์

7.1 การจัดประสบการณ์เด็กอายุ 2 ปี การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอายุ 2 ปี เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้จากการเล่นและทำกิจกรรม การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ได้พัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา 1) หลักการจัดประสบการณ์ควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญต่อไปนี้ (1) เลี้ยงดูเด็กให้มีสุขภาพที่ดีและปลอดภัย (2) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กด้วยวาจาและท่าทีที่อบอุ่นเป็นมิตร (3) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความต้องการและพัฒนาการ ของเด็ก (4) จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ตามวัยของเด็ก (5) ประเมินการเจริญเติบโตและพัฒนาการเด็กอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (6) ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก 2) แนวทางการจัดประสบการณ์เด็กอายุ 2 ปี ดังนี้ (1) ดูแลสุขภาพอนามัยและตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกายและจิตใจของเด็ก (2) สร้างบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น ความไว้วางใจ และความมั่นคงทางอารมณ์ (3) จัดประสบการณ์ตรง ให้เด็กได้เลือก ลงมือกระทำและเรียนรู้จากประสาทสัมผัส ทั้ง 5 และการเคลื่อนไหวผ่านการเล่น (4) เปิดโอกาสให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่แวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็กอย่างหลากหลาย (5) จัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้และของเล่นที่สะอาด ปลอดภัย เหมาะสมกับเด็ก (6) ใช้การสังเกตและติดตามการเจริญเติบโตและพัฒนาการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (7) ให้ครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ให้กับเด็ก

7.2 การจัดประสบการณ์เด็กอายุ 3-5 ปี การจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก อายุ 3-5 ปี (ไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัดในรูปของกิจกรรม บูรณาการผ่านการเล่นทำกิจกรรมการเรียนรู้ 6 กิจกรรม) เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา 1) หลักการจัดประสบการณ์ (1) จัดประสบการณ์ผ่านการเล่นและทำกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวม และอย่างต่อเนื่อง (2) เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ (3) จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการและผลผลิต (4) จัดการประเมิน

พัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของ การจัดประสบการณ์ (5) ให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก 2) แนวทางการจัดประสบการณ์ ดังนี้ (1) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ (2) จัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 (3) จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ (4) จัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง (5) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้ (6) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และ อยู่ในบริบทของชุมชนนั้น ๆ (7) จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดี และทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (8) จัดประสบการณ์ให้เด็กทั้งที่มีการวางแผนล่วงหน้า และแผนที่เกิดจากสภาพจริง (9) นำชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ (10) ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลของเด็กเป็นรายบุคคลใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา เด็กและการวิจัยในชั้นเรียน

8) การบริหารงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวัน 3) ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ 4) ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ 5) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 6) ด้านการนิเทศการศึกษา 7) ด้านการวัดและประเมินผล 8) ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมวันสำคัญต่าง/ โครงการที่ส่งเสริมผู้เรียนอย่าง หลากหลาย) 9) ด้านการประเมินและใช้หลักสูตร 10) ด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ 11) ด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

8.1 ด้านหลักสูตร หลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเป็น 2 ระดับ (1) ระดับอายุ 2 ปี, (2) ระดับอายุ 3-5 ปี โดยหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของเด็กเล็ก ดังนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรดำเนินการจัดทำหลักสูตร ดังนี้

1) ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และเอกสารที่เกี่ยวข้อง อื่น ๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กและครอบครัว สภาพปัจจุบัน บริบทของสังคมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ปัญหา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2) จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยกำหนด ปรัชญา อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมา ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สาระการเรียนรู้รายปี การจัดประสบการณ์ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอาจกำหนดหัวข้ออื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

3) การประเมิน เป็นขั้นตอนของการตรวจสอบหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบ่งออกเป็น การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรหลังจากที่ได้จัดทำแล้ว โดยอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ การประเมินระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ดีเพียงใด ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใด และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรเป็นการประเมิน เพื่อตรวจสอบหลักสูตรทั้งระบบหลักจากที่ใช้หลักสูตรครบแต่ละช่วงอายุเพื่อสรุปผลว่าหลักสูตรที่จัดทำควร มีการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น อย่างไร ขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กและครอบครัว สภาพปัจจุบัน บริบทของสังคม ประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมกันจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีขั้นตอนดังนี้

(1) กำหนด ปรัชญา อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย (มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์)

(2) โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย 2.1) สาระการเรียนรู้รายปี 2.2) ระยะเวลาเรียน 2.3) ประสบการณ์สำคัญ 2.4) การจัดชั้นหรือกลุ่มเด็ก

(3) การทำแผนการจัดประสบการณ์

(4) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

(5) สื่อและแหล่งการเรียนรู้

(6) การประเมินพัฒนาการเด็ก

(7) การบริหารจัดการหลักสูตร

(8) อื่น ๆ

8.2 ด้านการจัดประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวัน กิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กอายุ 2-5 ปี สามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวัน ได้หลายรูปแบบ เป็นการช่วยให้ครูผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะต้องทำกิจกรรมอะไร เมื่อใด และอย่างไร โดยมี หลักการจัดและขอบข่ายกิจกรรมประจำวันดังนี้

8.2.1 หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน 1) กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก และยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก วัย 2 ปี มีความสนใจช่วงสั้นประมาณ 5 นาที วัย 3 ปี มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 8 นาที วัย 4 ปี มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 12 นาที วัย 5 ปี มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 15 นาที 2) กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนาน เกิน 20 นาที 3) กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นตามมุม การเล่นกลางแจ้ง ฯลฯ ใช้เวลาประมาณ 40-60 นาที 4) กิจกรรมมีความ

สมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอกห้อง กิจกรรมที่ใช้ กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ กิจกรรที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและ ผู้สอนเป็น ผู้ริเริ่ม และกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลังจัดให้ครบทุกประเภท ทั้งนี้กิจกรรมที่ต้องออกกำลังกาย ควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังมากนัก เพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

8.2.2 ขอบข่ายการจัดกิจกรรมประจำวัน สำหรับเด็กอายุ 2 ปี กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 2 ปี มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางรากฐานการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะพื้นฐานของเด็กทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา การจัดกิจกรรมควรจัด ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และความสามารถของเด็กตามวัย โดยบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านการอบรมเลี้ยงดูตามวิถีชีวิตประจำ วันและการเล่นของเด็กตามธรรมชาติที่เหมาะสมกับวัย ดังนี้ 1) การฝึกสุขนิสัยและลักษณะนิสัยที่ดี เป็นกิจกรรมที่สร้างเสริมสุขนิสัยที่ดี ในเรื่องการรับประทานอาหาร การนอน การทำความสะอาดร่างกาย การขับถ่าย ตลอดจนปลูกฝังลักษณะนิสัย ที่ดีในการดูแลสุขภาพอนามัย และการแสดงมรรยาทที่สุภาพ นุ่มนวลแบบไทย 2) การใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 เป็นกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นการรับรู้ผู้เรียนประสาท สัมผัสทั้ง 5 ในการมองเห็น การได้ยินเสียง การลิ้มรส การได้กลิ่น และการสัมผัสจับต้องสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ในด้านขนาด รูปร่าง ความยาว สี น้ำหนัก และผิวสัมผัส เช่น การเล่นของเล่นที่มีพื้นผิวแตกต่างกัน เป็นต้น 3) การฝึกการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือ-ตา เป็นกิจกรรมที่ฝึกความแข็งแรง ของกล้ามเนื้อมือ นิ้วมือให้พร้อมที่จะหยิบจับ ฝึกการทำ งานอย่างสัมพันธ์กันระหว่างมือและตา เช่น ร้อยลูกปัด เล่นพลาสติกสร้างสรรค์เล่นหยอดบล็อกรูปทรงลงกล่อง ตอกหมุด โยนรับลูกบอล ตักน้ำหรือทรายใส่ภาชนะ เป็นต้น 4) การเคลื่อนไหวและการทรงตัว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้กล้ามเนื้อแขน กับขา มือกับนิ้วมือ และส่วนต่าง ๆ ของร่างกายในการเคลื่อนไหวหรือออกกำลังกายทุกส่วนโดยการจัดให้เด็ก เคลื่อนไหวกล้ามเนื้อใหญ่-เล็ก ตามความสามารถของวัย เช่น คว่ำคลาน ยืน เดิน เล่นนิ้วมือ เคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายตามเสียงดนตรี วิ่งไล่จับ ปีนป่าย เครื่องเล่นสนาม เล่นชิงช้า ม้าโยก ลากจูงของเล่นมีล้อ ขี่จักรยานสามล้อ เป็นต้น 5) การส่งเสริมด้านอารมณ์ จิตใจ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเลี้ยงดูในการ ตอบสนองความต้องการของเด็กด้านจิตใจ โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เด็กเกิดความรู้สึกอบอุ่นและ มีความสุข เช่น อุ้ม โอบกอด ตอบสนองต่อความรู้สึกที่เด็กแสดงออก เป็นต้น 6) การส่งเสริมทักษะทางสังคม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัวได้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เล่นรวมกลุ่มกับผู้อื่น แบ่งปัน รู้จักรอคอย เป็นต้น 7) การส่งเสริมทักษะทางภาษา เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้เด็กได้เปล่งเสียงเลียนเสียง พูดของผู้คน เสียงสัตว์ต่าง ๆ รู้จักชื่อเรียกของตนเอง ชื่อพ่อแม่หรือผู้คนใกล้ชิดและชื่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ตลอดจน รู้จักสื่อความหมายด้วยคำ พูดและท่าทาง เช่น ชี้ชวนและสอนให้รู้จักชื่อเรียกสิ่งต่าง ๆ จากของจริง เล่านิทานหรือ ร้องเพลงง่าย ๆ ให้ฟัง เป็นต้น 8) การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้เด็กได้ แสดงออกทางความคิดตามจินตนาการของตนเอง เช่น ขีดเขียน วาดรูป เล่นบทบาทสมมุติ ทำกิจกรรมศิลปะ เล่นของเล่นสร้างสรรค์ เป็นต้น สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี

1) การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหว และความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะต่าง ๆ จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นอิสระกลางแจ้ง เล่นเครื่องเล่นสนาม เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี ฯลฯ

2) การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นเครื่องเล่นสัมผัส เล่นเกมต่อภาพ ฝึกช่วยเหลือตนเองในการแต่งกาย หยิบจับช้อนส้อมใช้อุปกรณ์ศิลปะ เช่น สีเทียน กรรไกร พู่กัน ดินเหนียว ฯลฯ

3) การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก มีวินัยในตนเองรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัด เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีมารยาทและปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่นับถือ จึงควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านการเล่นให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเลือก ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรก คุณธรรมจริยธรรม ตลอดเวลาที่โอกาสเอื้ออำนวย

4) การพัฒนาสังคมนิสัย เพื่อให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดี แสดงออกอย่างเหมาะสม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเองในการทำ กิจวัตรประจำวันมีนิสัย รักการทำงาน รู้จัก ระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น จึงควรจัดให้เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ทำความสะอาดร่างกาย เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตาม กฎกติกาข้อตกลงของส่วนรวมเก็บของเข้าที่เมื่อเล่นหรือทำงานเสร็จ ฯลฯ

5) การพัฒนาการคิด เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดรวบยอด สังเกต จำแนก เปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับเหตุการณ์ แก้ปัญหา จึงควรจัดกิจกรรมให้เด็กได้สนทนาอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เชิญวิทยากรมาพูดคุยกับเด็ก ค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทดลอง ศึกษานอกสถานที่ ประกอบอาหาร หรือจัดให้เด็กได้เล่นเกมการศึกษาที่เหมาะสมกับวัยอย่างหลากหลาย ฝึกการแก้ปัญหา ในชีวิตประจำวันและในการทำกิจกรรมทั้งที่เป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

6) การพัฒนาภาษา เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสใช้ภาษาสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้สึก ความนึกคิด ความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เด็กมีประสบการณ์ จึงควรจัดกิจกรรมทางภาษาให้มีความหลากหลาย ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังให้เด็กรักการอ่าน และบุคลากรที่แวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้ภาษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการจัดกิจกรรมทางภาษาที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ

7) การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงามของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว โดยใช้กิจกรรม ศิลปะและดนตรีเป็นสื่อ ใช้การเคลื่อนไหวและจังหวะตามจินตนาการ ให้ประดิษฐ์สิ่ง

ต่าง ๆ อย่างอิสระตาม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเด็กเล่นบทบาทสมมติในมุมเล่นต่าง ๆ เล่นน้ำ เล่นทราย เล่นก่อสร้างสิ่งต่าง ๆ เช่น แท่งไม้รูปทรงต่าง ๆ ฯลฯ

8.3 ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การจัดประสบการณ์ในระดับเด็กเล็กนั้นไม่สอนเป็นรายวิชา แต่จัดในรูปแบบกิจกรรมบูรณาการ ให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่น ดังนั้นการจัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาครบทุกด้านบรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรนั้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการจัดประสบการณ์และรู้หลักการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อเป็นแนว ในการปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.3.1 จุดประสงค์ของการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ 1) เพื่อให้ครูผู้สอนวางแผนล่วงหน้าในการจัดกิจกรรม การใช้สื่อ อุปกรณ์ และ การวัดผล ประเมินผล ร่วมกับเด็กได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 2) เพื่อให้ครูผู้สอนนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้ในการจัดกิจกรรมประจำวัน ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

8.3.2 การทำแผนการจัดประสบการณ์ การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร ผู้สอน ควรดำเนินตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ครูผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างละเอียด จนเกิดความเข้าใจว่าจะพัฒนาเด็กอย่างไร เพื่อให้ บรรลุตามจุดหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ นอกจากนี้ควรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเข้าใจ ยิ่งขึ้น เช่น คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ข้อมูลพัฒนาการเด็ก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2) วิเคราะห์หลักสูตรปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ความสัมพันธ์ของมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ (จุดมุ่งหมาย) ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ ของเด็กอายุ 2-5 ปี ครูผู้สอนต้องวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 2-5 ปีเพื่อนำไปพิจารณาสาระการเรียนรู้

3) วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรปฐมวัยส่วนที่เป็นสาระ การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นประสบการณ์สำคัญและส่วนที่เป็นสาระที่ควรเรียนรู้ โดยครูผู้สอน จะต้องวิเคราะห์และเลือกนำมากำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์

4) กำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอนจะต้องกำหนด รูปแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยซึ่งมีหลากหลาย รวมทั้งศึกษาแนวคิดจากนวัตกรรมการสอน แบบโครงงาน/โครงการ ที่ผู้สอนต้องใช้สอดแทรกลงในการจัดประสบการณ์ สำหรับรูปแบบที่นิยมใช้จัดประสบการณ์ ในระดับปฐมวัยคือ หน่วยการจัดประสบการณ์ ครูผู้สอนสามารถกำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์เป็นรายสัปดาห์ บางสัปดาห์อาจใช้หน่วยการจัดประสบการณ์ตามความสนใจของเด็ก โดยพิจารณาข้อมูลหลักสูตรสถานศึกษา ตัวเด็ก สภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรมประกอบ ทั้งนี้สามารถยืดหยุ่นตามความเหมาะสม

5) จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในรูปแบบการบูรณาการร่วมกับสาระการเรียนรู้ ระดับท้องถิ่น สำหรับการจัดประสบการณ์แบบหน่วย ครูผู้สอนต้องกำหนดหัวเรื่องโดยใช้เป็นแกนกลางในการจัด ประสบการณ์ให้กับเด็ก การกำหนดหัวเรื่องสามารถทำได้ 3 วิธี (5.1) เด็กเป็นผู้กำหนด โดยครูสังเกตความสนใจของเด็ก และนำไปกำหนดเป็น หัวเรื่องในการจัดประสบการณ์ (5.2) ครูผู้สอนและเด็กร่วมกันกำหนด โดยครูพิจารณาหัวเรื่องร่วมกันกับเด็ก โดยเนื้อหาที่ครูพิจารณาแล้วว่าเป็นสาระที่เด็กควรเรียนรู้ แล้วนำไปกำหนดเป็นหัวเรื่องในการจัดประสบการณ์ (5.3) ครูผู้สอนเป็นผู้กำหนด โดยครูพิจารณาเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อมากำหนดเป็นหัวเรื่องในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก เช่น ความรู้ทางด้านภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ประเพณี ศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวันสำคัญของชาติ เป็นต้น

6) เขียนแผนการจัดประสบการณ์ ครูผู้สอนควรพิจารณาเขียนแผนการจัด ประสบการณ์ที่ผู้สอนนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อเด็กปฐมวัยที่ครูผู้สอนรับผิดชอบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้อง กับหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย (6.1) นำหน่วยการจัดประสบการณ์มากำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้ เมื่อได้หน่วยการจัดประสบการณ์แล้ว ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้ให้เข้ากับหัวเรื่องหน่วยการจัด ประสบการณ์ สาระการเรียนรู้ประกอบด้วย ประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ ซึ่งสาระที่ควรเรียนรู้ ในหลักสูตรนั้นเป็นสาระที่ไม่ได้กำหนดรายละเอียดในเนื้อหาให้ ทั้งนี้เพื่อประสงค์ให้สามารถยืดหยุ่นได้โดยง่าย สะดวกต่อการปรับให้เหมาะสมกับความสนใจและสิ่งแวดล้อมในชีวิตของเด็ก (6.2) สังเกตหรือระดมความคิดจากเด็ก ครูผู้สอนจะสนทนากับเด็ก เพื่อจะได้ทราบว่าเด็กมีประสบการณ์เดิมในหัวเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด เด็กอยากทราบอะไรเพิ่มเติม และครูผู้สอน ควรตรวจสอบหลักสูตรเพื่อเพิ่มเติมสิ่งที่เด็กควรเรียนรู้ในหน่วยหรือหัวเรื่องนั้น ๆ (6.3) เขียนแผนการจัดประสบการณ์ เมื่อได้ขอบข่ายสาระที่เด็กต้องการรู้ และสาระที่ผู้สอนคิดว่าเด็กควรรู้เพิ่มแล้ว ครูผู้สอนต้องเขียนแผนการจัดประสบการณ์ โดยคำนึงถึงมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ ในเด็กแต่ละกลุ่มอายุที่ผู้สอนรับผิดชอบประสบการณ์สำคัญที่คาดว่าจะเกิด สื่อ กิจกรรม และการประเมิน

8.4 ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ สื่อเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเรื่องราวเนื้อหาจากผู้ส่งไปยังผู้รับใน การเรียน การสอน สื่อเป็นตัวกลางนำความรู้จากผู้สอนสู่เด็ก ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ช่วยให้เด็กได้รับ ประสบการณ์ตรงทำให้สิ่งที่เป็นนามธรรมเข้าใจยากกลายเป็นรูปธรรมที่เด็กเข้าใจได้ง่าย เรียนรู้ได้ง่าย รวดเร็วเพลิดเพลิน เกิดการเรียนรู้และการค้นพบด้วยตนเอง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการ ตามแนวทางการจัดหาและคัดเลือกสื่อ ตามแนวปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0893.2/ว 801 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2551 เรื่อง การจัดซื้อจัดหาสื่อการเรียนรู้และอุปกรณ์การเรียนการสอน แนวทางการดำเนินการใช้สื่อ-ใช้สื่อที่เป็นของจริง สื่อธรรมชาติ และสื่อภูมิปัญญาท้องถิ่น-ใช้สื่อจากแหล่งการ

เรียนรู้ที่อยู่อย่างหลากหลาย ทั้งที่บ้าน ศูนย์ฯ ชุมชน-ใช้สื่อที่คำนึงถึงความปลอดภัยต่อตัวเด็ก-ใช้สื่อเพื่อพัฒนาเด็กในด้านต่าง ๆ ให้ครบทุกด้านทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยบูรณาการผ่านการเล่น และเน้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้ด้วยการกระทำโดยใช้ประสาท สัมผัสทั้งห้า-ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ที่ระบุไว้ในแผนการจัด ประสบการณ์-บูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้สู่แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น-เปิดโอกาสให้เด็กเรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น ซีดีรอม วีดีทัศน์-เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก โดยร่วมจัดหาสื่อ

8.5 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียน เป็นงานวิจัยที่มุ่งพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนา พฤติกรรมของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่กำหนด ในหลักสูตรหรือสังคมคาดหวัง ซึ่งดำเนินการโดยครูผู้ดูแลเด็ก หรือดำเนินการร่วมกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้เรียนโดยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม ภาคเรียนละ 1 เรื่อง และวิจัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วิจัย 5 บท) ปีละ 1 เรื่อง

8.6 ด้านการนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษา เป็นงานที่ครอบคลุมถึงการให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา ทางวิชาการเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสอดคล้องกับหลักสูตรฯ การใช้วิธีการนิเทศสามารถทำได้หลากหลาย ทั้งนี้ต้องปฏิบัติสม่ำเสมอและเป็นระบบ โดยยึดหลักดังนี้

(1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน

(2) มีแผนปฏิบัติการและปฏิทินการนิเทศเพื่อรองรับการนิเทศทั้งภายในและภายนอก

(3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

(4) มีการกำหนดประเด็นและเครื่องมือการนิเทศ

(5) มีการรายงานผลการนิเทศ

(6) นำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา หมายเหตุ รูปแบบการนิเทศใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย เช่น แบบกัลยาณมิตร ฯ

8.7 ด้านการวัดและประเมินผล ให้ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผล ส่งเสริมความสามารถ ให้ประเมินผลอย่างถูกต้อง จัดให้มีการวัดและประเมินผลที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ปรับปรุงการสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และคอยดูแลควบคุมการดำเนินการวัดผลและประเมินผลเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการตรวจสอบการจัดทำสมุดประจำชั้นและสมุดประจำตัวนักเรียนให้ถูกต้องเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 2-5 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติ ที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน ทั้งนี้ให้มุ่งนำข้อมูลการประเมินมาพิจารณา ปรับปรุง วางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตร การประเมินพัฒนาการควรยึดหลัก ดังนี้

(1) ประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้านและนำผลมาพัฒนาเด็ก

(2) ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี

(3) สภาพการประเมินควรมีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน

(4) ประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน เลือกใช้เครื่องมือและจดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

(5) ประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะกับเด็ก รวมทั้งใช้แหล่งข้อมูลหลาย ๆ ด้าน ไม่ควรใช้วิธีการทดสอบ

(6) ประเมินตามสมรรถนะ ดังนี้

6.1) ส่วนหลัก 1 การเคลื่อนไหวและสุขภาวะทางกาย

6.2) ส่วนหลัก 2 พัฒนาการด้านสังคม

6.3) ส่วนหลัก 3 พัฒนาการด้านอารมณ์

6.4) ส่วนหลัก 4 พัฒนาการด้านการคิดและสติปัญญา

6.5) ส่วนหลัก 5 พัฒนาการด้านภาษา

6.6) ส่วนหลัก 6 พัฒนาการด้านคุณธรรม จริยธรรม

6.7) ส่วนหลัก 7 พัฒนาการสร้างสรรค์ หมายเหตุ แบบประเมินตามสมรรถนะ

(7) ประเมินพัฒนาการเด็กด้วยคู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย (DSPM) ของ สถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์ สำหรับวิธีการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 2-5 ปี ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนา การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็กที่เก็บอย่างมีระบบ

8.8 ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ/โครงการที่ส่งเสริมผู้เรียนอย่างหลากหลาย)

1. กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันเด็ก วันปีใหม่ วันสำคัญทางศาสนา ฯลฯ

2. โครงการต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. เน้นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย

3.1 ค่านิยมหลัก 12 ประการ

3.2 ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.3 ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

3.4 ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์/คณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย

3.5 ความรู้ทักษะอาชีพ /ทักษะชีวิต

3.6 ความรู้ทักษะการสื่อสาร

3.7 ความรู้ทักษะกระบวนการคิด

3.8 ความรู้ทักษะเทคโนโลยี

3.9 ด้านการประเมินและใช้หลักสูตร การประเมินและการใช้หลักสูตร มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1. จัดให้มีการประเมิน วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปีละ 1 ครั้ง 2. นำผลการประเมินมาวางแผนการพัฒนา

8.9 ด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ การดำเนินงานโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพใช้แนวทางการดำเนินงานโภชนาการ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมอนามัย ซึ่งงานโภชนาการที่สำคัญมี 2 ส่วนคือ การจัดอาหารสำหรับเด็กเล็ก และ การเฝ้าระวังการเจริญเติบโตของเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับอาหารตามวัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ส่งผลต่อการ เจริญเติบโตของเด็กเป็นพื้นฐานของการมีสุขภาพที่ดี มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยส่งเสริมให้เด็กได้รับอาหาร ครบ 5 หมู่ รวมทั้งน้ำดื่มสะอาด และสารอาหารที่จำเป็น ดังนี้

8.9.1 อาหารหลัก 5 หมู่ ประเทศไทย แบ่งอาหารชนิดต่าง ๆ ที่รับประทานเป็น 5 หมู่ เพื่อเป็น แนวทางง่าย ๆ ที่ใช้แนะนำการรับประทานอาหารว่าควรกินให้ครบ 5 หมู่ โดยอาหารในหมู่เดียวกัน สามารถกินทดแทนกันได้ เพื่อให้ร่างกายได้รับสารอาหารต่าง ๆ ครบถ้วนและเพียงพอ เพื่อการมีภาวะ โภชนาการที่ดี อาหาร 5 หมู่ ประกอบด้วย หมู่ที่ 1 เนื้อสัตว์ ไข่ นม และถั่วเมล็ดแห้ง อาหารหมู่นี้ให้สารอาหารโปรตีนเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้ง วิตามิน และแร่ธาตุ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างเซลล์กล้ามเนื้อ เนื้อเยื่อ กระดูก ภูมิต้านทานโรค ฮอร์โมน เอนไซม์ และใช้เป็น แหล่งพลังงานของร่างกาย เมื่อร่างกายได้รับสารอาหารคาร์โบไฮเดรตและไขมันไม่เพียงพอ หมู่ที่ 2 ข้าว แป้ง เผือก มัน และน้ำตาล อาหารหมู่นี้ ให้สารอาหารคาร์โบไฮเดรตเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการ ให้พลังงานแก่ร่างกาย เช่น ทำให้เดินไปไหนมาไหนได้ ทำงานได้ ถ้ารับประทานอาหารพวกนี้ในปริมาณ มากเกินความต้องการของร่างกาย สารอาหารคาร์โบไฮเดรตก็จะถูกเปลี่ยนไปอยู่ในรูปไขมันและสะสมในร่างกาย หมู่ที่ 3 ผักต่าง ๆ เช่น ผักบุ้ง ตำลึง คะน้า ฟักทอง ถั่วฝักยาว ฯลฯ หมู่ที่ 4 ผลไม้ต่าง ๆ เช่น กล้วย ส้ม มะละกอ มะม่วง สับปะรด ขนุน ฝรั่ง ลางสาด ฯลฯ ผักและผลไม้ เป็นแหล่งของสารอาหารจำพวกวิตามิน และแร่ธาตุ เช่น วิตามินบี 2 วิตามินบี 6 กรดโฟลิค วิตามินซี วิตามินเอ วิตามินอี โปแตสเซียม แมกนีเซียม ทองแดง และแคลเซียม มีหน้าที่หลักในการช่วยให้อวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายทำงานได้ตามปกติ และชะลอความเสื่อมของร่างกาย นอกจากนี้ ผัก และผลไม้ยังอุดมไปด้วยเส้นใยอาหาร และสารพฤกษาเคมี ซึ่งอาจช่วยป้องกันโรคมะเร็งบางชนิดได้ หมู่ที่ 5 ไขมันต่าง ๆ เช่น ไขมันจากสัตว์และไขมันจากพืช อาหารหมู่นี้ให้สารอาหารไขมัน ซึ่งมีหน้าที่หลักในการให้พลังงานที่ใช้ประจำวัน และยังเป็นพลังงานสะสมที่ร่างกายสามารถนำมาใช้เมื่อจำเป็น ถ้าเรากินอาหารที่มีสารอาหารไขมันมากเกินความต้องการของร่างกาย จะถูกเก็บสะสมในรูปไขมันตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย รวมทั้งเป็นบริเวณหน้าท้องและสะโพก

8.9.2 เด็กปฐมวัยควรได้ดื่มน้ำสะอาดให้เพียงพอทุก 45 นาที เพื่อให้สมองสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ

8.9.3 การปรุงอาหารต้องใช้เครื่องปรุงที่มีส่วนประกอบของไอโอดีนด้วยทุกครั้ง เช่น เกลือไอโอดีน น้ำปลาไอโอดีน

8.9.4 ใน 1 สัปดาห์ควรจะจัดอาหารให้มีธาตุเหล็กประมาณ 1-2 มื้อ

8.9.5 สารอาหารที่จำเป็นสำหรับเด็ก สารอาหารหลักที่เด็กต้องการ คือคาร์โบไฮเดรต และไขมันซึ่งเป็นสารอาหาร ที่ให้พลังงานและโปรตีนเป็นสารอาหารที่ช่วยในการเจริญเติบโตและเสริมสร้างเนื้อเยื่อ เราจะได้โปรตีนจาก เนื้อสัตว์ต่าง ๆ ไข่ นม และถั่วเมล็ดแห้ง เด็กเล็กมีความต้องการพลังงานและสารอาหารต่อน้ำหนักตัวมากกว่าผู้ใหญ่ หากได้รับพลังงานไม่เพียงพอ ร่างกายจะนำโปรตีนไปใช้เป็นพลังงาน ทำให้โปรตีนไม่ถูกนำไปใช้ในเรื่องการ เจริญเติบโต ทำให้เด็กเตี้ย แคระแกร็น และอาหารสำหรับเด็กควรมีไขมันเป็นส่วนประกอบในปริมาณที่พอเหมาะ เพื่อให้ได้รับกรดไขมันที่จำเป็น นอกจากนั้นยังมีสารอาหารอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตของเด็กได้แก่ 1) แคลเซี่ยม เป็นแร่ธาตุที่สำคัญที่ช่วยในการสร้างกระดูกและฟันให้แข็งแรง และยังมีหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการทำงานของระบบประสาท กล้ามเนื้อรวมทั้งกล้ามเนื้อหัวใจ การแข็งตัวของเลือดเมื่อมีบาดแผล วัยเด็กเป็นวัยที่ร่างกายต้องการแคลเซียมมาก เนื่องจากมีภาวะสร้างกระดูกมาก ช่วยให้มีการสะสม แคลเซียมในกระดูกมากขึ้น แหล่งอาหารที่มีแคลเซียมมาก ได้แก่ นม เนยแข็ง ปลาเล็กปลาน้อย ปลากระป๋อง กุ้งฝอย เต้าหู้ ผักใบเขียว 2) ไอโอดีน เป็นแร่ธาตุที่สำคัญ เพราะถ้ามีการขาดในหญิงตั้งครรภ์จะทำให้ เด็กที่เกิดมามีสติปัญญาด้อย โดยอาหารที่เป็นแหล่งของไอโอดีน ได้แก่ อาหารทะเล คือ ปลา ปู กุ้ง หอย ปลาหมึก และเกลือเสริมไอโอดีน โดยใช้ในการปรุงอาหาร 3) วิตามินเอ มีหน้าที่ในการเสริมสร้างเนื้อเยื่อและระบบภูมิคุ้มกันของร่างกาย แหล่งอาหารของวิตามินเอ ได้แก่ ตับ ผักใบเขียว และผักที่มีสีเหลือง เช่น ผักบุ้ง ตำลึง ฟักทอง แครอท ส่วนใน ผลไม้ได้แก่ มะละกอสุก มะม่วงสุก นอกจากสารอาหารต่าง ๆ ที่จำเป็นตามข้างต้นแล้ว ยังได้รับสารอาหารอื่น ๆ เช่น วิตามินบี 1 วิตามินบี 2 วิตามิน บี 6 วิตามิน บี 12 กรดไฟเลท รวมทั้งแร่ธาตุ ฟอสฟอรัส โซเดียม โปแตสเซียม สังกะสี

8.9.6 การติดตามผลการดำเนินงานโภชนาการ หลังจากที่ให้คำแนะนำกับพ่อแม่/ผู้ปกครองเด็ก และดำเนินการส่งเสริมภาวะ โภชนาการหรือแก้ไขปัญหาแล้ว จะต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานนั้น เพื่อดูว่าวิธีการส่งเสริมภาวะโภชนาการ หรือแก้ไขปัญหานั้นได้ผลเป็นอย่างไร 1) ในกรณีที่เด็กมีการเจริญเติบโตดี ติดตามโดยชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูงทุก 3 เดือน 2) ในกรณีที่เด็กอยู่ในระดับเสี่ยงต่อการขาดอาหาร (น้ำหนักค่อนข้างน้อย ค่อนข้างเตี้ย ค่อนข้างผอม หรือเสี่ยงต่อภาวะอ้วน (ท้วม) และเด็กที่ขาดอาหาร (น้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์เตี้ย หรือผอม) หรือมีภาวะอ้วน (เริ่มอ้วนหรืออ้วน) ให้ติดตามโดยการชั่งน้ำหนักทุกเดือน และวัดส่วนสูง ทุก 3 เดือน เมื่อชั่งน้ำหนัก-วัดส่วนสูงแล้ว นำน้ำหนักส่วนสูงมาจุดลงในกราฟของ WHO ทั้ง 3 ตัวชี้วัด เพื่อดูว่า-เด็กมีแนวโน้มการเจริญเติบโตเป็น

อย่างไร-ภาวะโภชนาการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เด็กอาจมีภาวะโภชนาการเหมือนเดิม แต่เส้นการเจริญเติบโตของเด็กเปลี่ยนแปลง ให้ดูด้วยว่า เปลี่ยนไปในทิศทางดีขึ้น เท่าเดิม หรือแย่ลง (รายละเอียดดูในหัวข้อแปลผล และแจ้งผล) ในกรณี ที่เส้นการเจริญเติบโตของเด็กเปลี่ยนแปลงดีขึ้น แสดงว่า การกินอาหารดีแล้ว หรือวิธีการแก้ไขปัญหานั้นดีแล้วให้ทำต่อไป ในกรณีที่เส้นการเจริญ เติบโตของเด็กไม่เปลี่ยนแปลง หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางแย่ลง แสดงว่า การกินอาหารของเด็กยังไม่เพียงพอ หรือวิธีการแก้ไขนั้น ยังไม่ดีต้องปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไขใหม่ โดยให้ความรู้กับ ผู้ใกล้ชิดกับเด็ก

8.9.7 การตรวจสุขภาพและการป้องกันโรคติดต่อในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เด็กทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพ คัดกรองอาการป่วย และลงบันทึกทุกวัน พร้อมทั้งตรวจสอบประวัติ การได้รับวัคซีนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สามารถให้คำแนะนำกับผู้ปกครองเพื่อนำเด็กไปรับวัคซีนตามเกณฑ์อายุ รวมทั้งจัดทำแผนกิจกรรมการป้องกันควบคุมโรคติดต่อในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.10 ด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยกำหนดมาตรฐาน การศึกษา ตัวชี้วัด และเกณฑ์ประเมินในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดการศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของชุมชนโดยมีขั้นตอน การดำเนินการตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกัน คุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553ดังนี้ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็กอายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็กตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

มาตรฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2543 มาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัด

กระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชน และมาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุน ด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้ในการจัดการศึกษาดังนั้น ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมและ ส่งเสริมสนับสนุนกับทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อเป็นการระดมความร่วมมือทั้งทรัพยากรและการลงทุนทางสังคม ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมความพร้อมของเด็กเล็กในการเข้ารับ การศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพของการบริหารจัดการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกระบวนการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมเป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วน ของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและ หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กให้เป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1) การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริม พัฒนาการเด็ก โครงการและกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2) การมีส่วนร่วม สนับสนุนทรัพยากรในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาการเด็กให้กับผู้ปกครองและชุมชน

1.3) การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1.4) การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น และ ภาคสังคมรับทราบอย่างทั่วถึง

2. ด้านอาคารสถานที่

2.1) ร่วมพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคาร

2.2) ร่วมให้การเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สินภายในอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ด้านงบประมาณ

3.1) ร่วมระดมทรัพยากรและสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ บุคลากร สื่อ วัสดุครุภัณฑ์ กิจกรรม ศึกษาเรียนรู้นอกสถานที่ อาหารเสริม อาหารว่าง อุปกรณ์กีฬา และอื่น ๆ ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.2) ร่วมพิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ฯตามหลัก วิชาการและแผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4. ด้านบุคลากร

4.1) ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.2) ร่วมในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมต่าง ๆ และดูแลความปลอดภัยเด็กเล็ก ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ส่งเสริมให้ครอบครัว ชุมชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ เช่น 1) จัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ประชุมผู้ปกครอง และเยี่ยมบ้าน 2) จัดทำสารสัมพันธ์ระหว่างศูนย์ฯกับผู้ปกครอง 3) จัดทำป้ายนิเทศและมุมเรียนรู้ผู้ปกครอง 4) จัดนิทรรศการเผย แพร่ผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม สื่อการเรียน และผลงานเด็ก 5) ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาประเพณี และโอกาสต่าง ๆ ของท้องถิ่น 6) เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่สาธารณะ เช่น ตลาดวัด สวนสาธารณะ ฯลฯ

6. การให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนอกเหนือจากการให้ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริม พัฒนาการเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ และให้บริการด้านอื่น ๆ แก่ครอบครัวชุมชน และท้องถิ่นได้ ดังนี้ 1) ด้านอาคารสถานที่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่ครอบครัวชุมชน หรือประชาชนภายใน ท้องถิ่นในวันสำคัญต่าง ๆ หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน 2) ด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของครอบครัว ชุมชน หรือประชาชน 3) ด้านวิชาการ สารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการด้านวิชาการ สารสนเทศหรือ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านเด็กปฐมวัย ให้กับ พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชนในการค้นคว้า ศึกษาต่าง ๆ 4) ด้านการเผยแพร่ความรู้ให้กับชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการแก่ครอบครัว ประชาชน หรือชุมชนในท้องถิ่น โดยให้หัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็ก หรือผู้ดูแลเด็กเป็นวิทยากรในการเผยแพร่ความรู้ในการอบรมเลี้ยงดูและ พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสม

ตามวัย 5) ด้านการให้บริการสาธารณะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการให้บริการสาธารณะแก่ชุมชน หรือ ประชาชนได้ ตามบริบทหรือวัฒนธรรมของท้องถิ่น

7. การส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากครอบครัว ชุมชน และภาคส่วนของสังคม

7.1) การสนับสนุนวัสดุ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ต่าง ๆ ครอบครัว ชุมชน และภาคส่วนของสังคมสามารถให้การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอน และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยในท้องถิ่น 2) บริจาคเงินสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ รวมทั้งการจัดซื้อสื่อการเรียน การสอน วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่าง ๆ ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย 3) ให้ความรู้โดยปราชญ์ชาวบ้าน ชุมชน หรือจากเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่าง ๆ การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยปราชญ์ชาวบ้านถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่บุคลากร และเด็กเล็ก หรือร่วมเป็นครูท้องถิ่นในการพัฒนาเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือผู้มีความรู้จากหน่วยงาน ต่าง ๆ มาถ่ายทอดความรู้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย 4) ให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การสนับสนุนการจัดประสบการณ์เรียนรู้และพัฒนาเด็กปฐมวัยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ โดยให้เด็กปฐมวัยเข้าไปเรียนรู้จากสถานที่จริงในแหล่งเรียนรู้ของชุมชน และภาคส่วนต่าง ๆ 5) ให้ข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย พัฒนาครู และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทุกภาคส่วน ได้แก่ ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน สามารถมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หลายกิจกรรม เช่น 1) ร่วมระดมสรรพกำลังและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ร่วมตรวจสอบ ร่วมประเมินศูนย์ฯ ร่วมแก้ไข เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) ฯลฯ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดรูปแบบ แนวทาง วิธีดำเนินการ การเสริมสร้าง ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและศักยภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยถือปฏิบัติตามแนวทาง หรือระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุนกับทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อเป็นการระดมความร่วมมือทั้งทรัพยากรและการลงทุนทางสังคมที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมความพร้อมของเด็กเล็กในการเข้ารับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็ก

ปฐมวัยอย่างครอบคลุม กว้างขวาง เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับ พื้นที่ให้มีการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริม การสร้างเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค โดยมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) เพื่อจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก 3) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเครือข่ายต่าง ๆ ในระดับพื้นที่ 4) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2. แนวทางการดำเนินงาน

เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นควรกำหนดแนวทาง การดำเนินงานส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังนี้ 1) ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดตั้ง และหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่าย/สมาคม/ชมรม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเด็กปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุม การอบรมสัมมนาหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น/หน่วยงานภายนอก และทุกภาคส่วน เพื่อความร่วมมือในการจัดการศึกษาและพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ 3) จัดทำแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย/สมาคม/ชมรม ในการจัดการ ศึกษาการพัฒนาเด็กปฐมวัยและการพัฒนาครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง 4) สนับสนุนงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ ในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่กำหนด โดยถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการของทางราชการ 5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดรูปแบบและกิจกรรมความร่วมมือ เพื่อส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย การพัฒนาครู และองค์กรให้มีความเข้มแข็งได้ตามบริบท สังคม และวัฒนธรรมของแต่ละ ท้องถิ่นได้ 6) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเป็นศูนย์ต้นแบบของการพัฒนา เด็กปฐมวัยหรือศูนย์เรียนรู้การพัฒนาเด็กปฐมวัย หรือร่วมกันกับศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือในสังกัดหน่วยราชการ สถาบันการศึกษา หรือภาคเอกชน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย การพัฒนาเด็กปฐมวัย และพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพ ในการปฏิบัติงานได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อย่างครอบคลุม กว้างขวาง เสริมสร้างและส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับพื้นที่ให้มีการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

มนูศักดิ์ ศรีเคน (2553) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี พบว่าครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ ครูผู้ดูแลเด็กที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และสังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ปัญหาในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความรู้ความสามารถตามคุณวุฒิ ส่วนแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามคุณวุฒิและภาระหน้าที่ที่ได้รับ

สุภาวดี ภาโสม (2554) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิคการประชุม และด้านส่วนตัวและครอบครัวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชมพูนุท ปันธิ (2554) ได้ศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ด้านวิชาชีพ และด้านทักษะการบริหาร ตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญมี 7 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ คุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเอง คุณลักษณะด้านวิชาชีพ คุณลักษณะด้านทักษะการบริหาร คุณลักษณะด้านผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะด้านการบริหารบุคคล ตามลำดับโดยที่องค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารได้ร้อยละ 75.57

ละไพร โอวาททัศนีย์ (2557) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี พบว่า 1) ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กจำแนกตามอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากกว่า 30 ปีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ทางด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน ส่วนครูผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

อำไพ อุ่นศิริ (2557) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า 1) คุณ ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในภาพรวมและอะไรด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ 2) การของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจำแนก

ตามเพศโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประสบการณ์ การทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความรู้ความสามารถ และด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ วุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

จรัล ฟังเร็ว (2558) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนราชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อัญชลี อินทร์ไทร (2558) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะทางสังคม ด้านสติปัญญา ด้านคนลักษณะทางกาย และด้านภูมิหลังทางสังคม 2) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 3) คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือ ด้านลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และด้านภูมิหลังทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัลลา คงธรรม (2558) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสาร และด้านความฉลาดทางอารมณ์ การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ ที่รับผิดชอบกลับด้านการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา และด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

ตามลำดับ คุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนาวดี ทองเอม (2558) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมีชีวิตชีวาและทนทาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความฉลาดมีไหวพริบ และด้านความสามารถในการจูงใจ 2) การบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการลา ด้านการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถภาพบุคลากร และด้านอัตราเงินเดือน 3) คุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระมหายอดชาย กตปุญฺโญ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักสถานศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดนครปฐม พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ 3) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักสถานศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสำนักสถานศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมีที่ระดับ .01 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ระดับ .01 ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญาที่ระดับ .01 และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลที่ระดับ .01

วิรัตน์ พันธุ์ขาว (2559) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันกับครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในด้านการครองตนและด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน กับครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในด้านบุคลิกภาพ

มัลลิกา แก้วก่า (2559) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านบุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน สำหรับปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สำหรับด้านที่มีปัญหาการดำเนินงานมากที่สุด คือด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านที่มีปัญหาการดำเนินงานต่ำที่สุด คือ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานด้านบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับจุด .05 โดยพบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความคิดเห็นสูงกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความ สภาพการดำเนินงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ดอร์แมน (Dorman. 2003 : บทคัดย่อ อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ เล็กวุฒินันท์, 2555, หน้า 57) ได้ทำการทดสอบโมเดลความท้อแท้ของครู (Testing a Model for Teacher Burnout) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 246 คนของโรงเรียนเอกชนในเมืองควีนแลนด์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัย พบว่า การมีภาระงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียน และความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นตัวพยากรณ์ความอ่อนล้าทางอารมณ์ สำหรับด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลนั้น มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท ความภาคภูมิใจในตนเองและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียน ความสามารถในการสอนและการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จของบุคคล

สต็อกดิล (Stogdill, อ้างถึงใน ธนาวดี ทองเอม, 2558, หน้า 52) เกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้บริหารโดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตามผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) บุคลิกภาพและพฤติกรรม

จากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่องพบว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้ คือ มีเชาว์ปัญญาดี มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการมีความรู้ทันสมัยและกว้างขวางชอบกิจกรรมและงานสังคมมีมารยาททางสังคมดีมีฐานะทางเศรษฐกิจ 2) บุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่องพบว่าผู้บริหารจะมีบุคลิกลักษณะดังนี้คือ มีความสามารถในการเข้าสังคมรู้จิตวิทยาในการเจรจามีมารยาททางสังคมดีมีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้มีความอดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อปัญหารอบด้านโดยไม่เสียกำลังใจรู้หลักและวิธีทำงานมีความเชื่อมั่นในตนเองหมั่นศึกษาทำรู้เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จมีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะในการทำงานเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้มีความสามารถในการพูดและสามารถเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เวลเคอก (Wilcox, 1993 อ้างถึงใน วัลลา คงธรรม, 2558, หน้า 95) ด้านศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา”พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบการให้มีส่วนร่วมหรือเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาหรือศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงานผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมาก ๆ จะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจความขุ่นใจและปรับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้น

แมคนูสัน (Magnuson, 1971) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยจำแนกคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนเป็น 2 ลักษณะได้แก่ คุณลักษณะด้านอาชีพและคุณลักษณะส่วนตัวพบว่า คุณลักษณะด้านวิชาชีพนั้นประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญคือการมีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาอาชีพตนถ่องแท้สามารถมอบหมายงานได้เหมาะสมทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นมิตรมีเวลาให้กับผู้ร่วมงานมีความสนใจผู้อื่นสามารถวางแผนและจัดระบบงานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและใช้อำนาจของตนได้อย่างเหมาะสม ในส่วนของคุณลักษณะส่วนตัวประกอบด้วยการมีเหตุผลมีวิจารณญาณ มีความยุติธรรมความซื่อสัตย์ มีความรอบรู้เป็นผู้มีความจริงใจไม่ใช้อารมณ์ เป็นมิตรอารมณ์ขันเปิดเผยมีความเสมอต้นเสมอปลายและมีเมตตา

กรีนและคราฟ (Greene and Craft, 1976 อ้างถึงใน ทิศากร สุนทราวิรัตน์, 2559, หน้า 46) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการทำงานพบว่า 1) ความทำให้เกิดการทำงานกลุ่มนี้มีความเชื่อถือว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงานต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจจะมีผลผลิตจากงานดี 2) การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจผลงานที่ดีมีผลจากงานสร้างความพึงพอใจให้กับคนปฏิบัติ 3) รางวัลเป็นปัจจัยของ

ความพึงพอใจในการทำงานแนวคิดนี้การมอบรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสรุปได้ว่าผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องความรู้ในสาขาวิชาชีพอย่างถ่องแท้ การศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความสามารถเข้าสังคมได้ มีความเป็นผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ยุติธรรม ซื่อสัตย์เป็นมิตร ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกัน ส่วนใหญ่ที่พบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากทุกภาคส่วนนอกจากนี้ควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจให้กับคนปฏิบัติงานลดความคับข้องใจสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

2.4 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

สภาพพื้นที่

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 มาตรา 53/1 และพระราช กฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาในระดับพื้นที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยกำหนดให้จังหวัดฯ มีคณะกรรมการ บริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.จ.) และให้มีการระดมความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในพื้นที่เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการที่สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน โดยจังหวัดฯ มีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุค โลกาภิวัตน์จำนวน 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาเมื่อปี พ.ศ. 2546 ว่า “เป็นศูนย์กลาง Logistics เพื่อการส่งออกสินค้าเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม เป็นเมืองอุตสาหกรรมหลักของชาติ บ้านเมืองน่าอยู่ และเป็นแหล่งรองรับการขยายตัวของสนามบินสุวรรณภูมิ” และครั้งที่ 2 ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาเมื่อปี พ.ศ. 2553 ว่า “เมืองอุตสาหกรรมน่าอยู่”

ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดสมุทรปราการ

ความเป็นมา

“สมุทรปราการ” เป็นเมืองที่มีความสำคัญมาแต่โบราณ เนื่องจากที่ตั้งเป็นเขตยุทธศาสตร์ทางน้ำ คำ ว่า “สมุทรปราการ” มาจาก คำว่า “สมุทร” ซึ่งแปลว่าทะเล และ “ปราการ” ที่แปลว่า

กำแพง จึงมีความหมาย โดยรวมว่า “กำแพงริมน้ำ” และหากย้อนหลังไป 800 ปีเศษ ชนชาติขอมซึ่งมีความรุ่งเรืองอยู่ในขณะนั้นได้สร้าง เมืองพระประแดงบริเวณปากแม่น้ำเจ้าพระยาเพื่อเป็นเมืองหน้าด่านซึ่งสันนิษฐานว่าในปัจจุบันคือบริเวณ ท่าเรือคลองเตย และต่อมาแผ่นดินบริเวณรอบเมืองพระประแดงนั้นได้งอกออกไปในทะเลโดยทิศใต้แผ่นดิน งอกถึงแถบตำบลปากคลองบางปลากดซึ่งอยู่ทางฝั่งขวาของแม่น้ำเจ้าพระยา และทางฝั่งซ้ายของแม่น้ำ เจ้าพระยาแผ่นดินได้งอกถึงบริเวณตำบลบางด้วน บางหมู และบางนางเกรง ทำให้เมืองพระประแดงมี ความสำคัญลดลง เนื่องจากอยู่ห่างจากบริเวณปากแม่น้ำ ต่อมาประมาณปี พ.ศ. 2163-2171 สมเด็จพระเจ้า ทรงธรรมกษัตริย์แห่งกรุงศรีอยุธยา ได้โปรดให้สร้างเมืองสมุทรปราการขึ้นใหม่ เพื่อเป็นเมืองปากน้ำหน้าด่าน ของกรุงศรีอยุธยา และใช้เป็นสถานที่ท้าการค้าขายกับชาวฮอลันดาโดยทรงพระราชทานที่ดินบริเวณคลองบาง ปลากด ให้ชาวฮอลันดาไว้เป็นเมืองการค้าซึ่งเรียกว่า “นิวอัมสเตอร์ดัม”

ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ทรงเปลี่ยนชื่อเมืองนครเขื่อนขันธ์กลับเป็น “เมืองพระประแดง” ดังเดิม เพราะยังคงบริเวณเดิมของพระประแดง และในปี พ.ศ. 2459 ทรงเปลี่ยนคำว่าเมือง เป็นจังหวัด เมืองสมุทรปราการจึงเปลี่ยนเป็น “จังหวัดสมุทรปราการ” ประกอบด้วยอำเภอ สมุทรปราการ อำเภอบ่อ อำเภอบางพลี และอำเภอสีชัง และเมืองพระประแดงเป็นจังหวัดพระประแดง ประกอบด้วย อำเภอพระประแดง อำเภอพระโขนง และอำเภอราษฎร์บูรณะ

ปี พ.ศ. 2475 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 เกิดวิกฤตการณ์เศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก รัฐบาลต้องประหยัดการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน จึงโปรดฯ ให้ยุบจังหวัดพระประแดง ขึ้นกับจังหวัดสมุทรปราการ อำเภอพระโขนงขึ้นกับจังหวัดพระนคร และอำเภอราษฎร์บูรณะขึ้นกับจังหวัดธนบุรี ในปี พ.ศ. 2485 ได้มีพระราชบัญญัติรวมจังหวัดพระนคร ธนบุรี สมุทรปราการและนนทบุรีเข้าไว้ ด้วยกัน รวมเรียกว่า นครบาล กรุงเทพฯ ธนบุรี และในปี พ.ศ. 2486 มีการปรับปรุงระเบียบการปกครองใหม่ ยุบจังหวัดสมุทรปราการขึ้นกับจังหวัดพระนคร และในปี พ.ศ. 2489 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัด สมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครนายก พุทธศักราช 2489 ซึ่งมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2489

ลักษณะทางกายภาพ

ที่ตั้งและขนาดพื้นที่

จังหวัดสมุทรปราการตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา โดยอยู่ตอนปลายสุดของแม่น้ำเจ้าพระยาและเหนืออ่าวไทย ซึ่งถ้าหากสังเกตแนวแบ่งเขตของจังหวัด สมุทรปราการตั้งแต่อำเภอพระสมุทรเจดีย์ อำเภอพระประแดง ไปจรดอำเภอบางบ่อ ด้วยจินตนาการก็จะ พบว่า จังหวัดสมุทรปราการมีรูปร่างคล้ายส่วนหัวและล้าตัวของ “ฮิปโปโปเตมัส” ที่หันหน้าออกสู่ฝั่งอ่าวไทย เพื่อคอยปกป้องประเทศชาติจากการรุกรานของมวลหมู่ปัจจามิตร ด้วยจิตสำนึกและสัญชาติญาณรักถิ่นยิ่งชีพของตนเอง

สภาพภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมี แม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน ไม่มีภูเขา มีลำคลอง รวม 63 สาย โดยเป็นคลองชลประทาน 15 สาย คลองธรรมชาติ 48 สาย ใช้ประโยชน์ทางคมนาคมและการขนส่งทางน้ำ รวมทั้งการประมงและการเกษตรกรรม จังหวัด ไม่มีพื้นที่ป่าไม้ (ป่าบก) มีแต่ป่าชายเลน

ข้อมูลการปกครอง

การปกครอง แบ่งเขตการปกครองภายในจังหวัดออกเป็น 6 อำเภอ ซึ่งมี 50 ตำบล 399 หมู่บ้าน โดยมีองค์การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจำนวน 49 แห่ง ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล จำนวน 18 แห่ง (1 เทศบาลนคร 4 เทศบาลเมือง และ 13 เทศบาลตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 30 แห่ง สามารถจำแนกตามรายอำเภอได้ดังนี้

1) อำเภอเมืองสมุทรปราการ ประกอบด้วย เทศบาล 7 แห่ง : เทศบาลนครสมุทรปราการ เทศบาลเมืองปากน้ำสมุทรปราการ เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ เทศบาลตำบลบางปูเทศบาลตำบลแพรกษา เทศบาลตำบลด่านสำโรง และเทศบาลตำบลบางเมือง อบต. 4 แห่ง : แพรกษา บางด้วน บางโปรง เทพารักษ์ และแพรกษาใหม่

2) อำเภอบางบ่อ ประกอบด้วย เทศบาล 4 แห่ง : เทศบาลตำบลบางบ่อ เทศบาลตำบลคลองสวน เทศบาลตำบลคลองด่าน และเทศบาลตำบลบางพลีน้อย อบต. 7 แห่ง : บางเพรียง บ้านระกาศ คลองด่าน บางบ่อ คลองนิยมยาตรา คลองสวน และเปร็ง

3) อำเภอบางพลี ประกอบด้วยเทศบาล 1 แห่ง : เทศบาลตำบลบางพลีอบต. 6 แห่ง : บางพลีใหญ่ บางแก้ว บางโฉลง บางปลา ราชาเทวะ และหนองปรือ

4) อำเภอพระประแดง ประกอบด้วยเทศบาล 3 แห่ง : เทศบาลเมืองพระประแดง เทศบาลเมืองลัดหลวง และเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพรายอบต. 6 แห่ง : ทรงคนอง บางกระสอบ บางบ่อ บางน้ำผึ้ง บางกะเจ้า และบางกอบัว

5) อำเภอพระสมุทรเจดีย์ ประกอบด้วยเทศบาล 2 แห่ง : เทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์ และ เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า อบต. 4 แห่ง : บ้านคลองสวน ในคลองบางปลากด แหลมฟ้าผ่า และนาเกลือ

6) อำเภอบางเสาธง ประกอบด้วยเทศบาล 1 แห่ง : เทศบาลตำบลบางเสาธง อบต. 3 แห่ง : บางเสาธง ศีรษะจระเข้น้อย และศีรษะจระเข้ใหญ่

ตารางที่ 2.1 จำนวนหมู่บ้าน ตำบล เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2558

อำเภอ	พื้นที่	ตำบล (แห่ง)	หมู่บ้าน (แห่ง)	เทศบาล (แห่ง)	อบต. (แห่ง)	หมายเหตุ
จังหวัดสมุทรปราการ	1,004.09	50	399	18	30	1 เทศบาลนคร 4 เทศบาลเมือง 13 เทศบาลตำบล
เมืองสมุทรปราการ	190.55	13	95	7	5	1เทศบาลนคร 1เทศบาลเมือง 5 เทศบาลตำบล
พระประแดง	73.37	15	67	3	6	3 เทศบาลเมือง
บางพลี	243.89	6	83	1	6	1 เทศบาลตำบล
พระสมุทรเจดีย์	120.38	5	42	2	4	2 เทศบาลตำบล
บางบ่อ	245.01	8	74	4	6	4 เทศบาลตำบล
บางเสาธง	130.89	3	38	1	3	1 เทศบาลตำบล

ที่มา. จาก *ข้อมูลจากสำนักนโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย*

การบริหารราชการในเขตพื้นที่จังหวัด

มีหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 5 ประเภท

1) ส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาค มีจำนวน 3 หน่วยงาน
2) ส่วนราชการสังกัดส่วนกลาง มีจำนวน 52 หน่วยงาน
3) ส่วนราชการสังกัดส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 49 หน่วยงาน
4) ส่วนราชการอิสระ มีจำนวน 5 หน่วยงาน
5) รัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 15 หน่วยงาน

สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารารงที่ 2.2 จำนวนโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2556-2557

สถานศึกษาในสังกัด อปท.	พ.ศ. 2556		พ.ศ. 2557	
	นักเรียน	โรงเรียน	นักเรียน	โรงเรียน
โรงเรียน	10,642	24	11,268	24
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	8,089	96	7,867	94
รวม	**18,731**	**120**	**19,135**	**118**

ที่มา. จาก *สำนักท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ*

ตารางที่ 2.3 จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ ตามหนังสือด่วนที่สุดลงวันที่ 7 ธันวาคม 2560

ที่	อำเภอ	ประชากร (ศูนย์)	กลุ่มตัวอย่าง (ศูนย์)	ผู้ให้ข้อมูล			รวมผู้ให้ข้อมูล
				ผอ./รอง ผอ. 1 คน	หัวหน้าศูนย์ 1 คน	ครูผู้ดูแลเด็ก 2 คน	
1.	อำเภอเมืองสมุทรปราการ	15	12	12	12	24	48
2.	อำเภอพระประแดง	21	17	17	17	34	68
3.	อำเภอบางพลี	17	14	14	14	28	56
4.	อำเภอบางบ่อ	22	17	17	17	34	68
5.	อำเภอพระสมุทรเจดีย์	9	7	7	7	14	28
6.	อำเภอบางเสาธง	11	9	9	9	18	36
	รวม	**95**	**76**	**76**	**76**	**152**	**304**

ที่มา. จาก *สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ*

2.5 สรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น บุคคลที่มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบการปฏิบัติงานในองค์กรโดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลมุ่งความสำเร็จขององค์กรและยังเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาชีพมีพฤติกรรมที่น่าเชื่อมีคุณธรรมจริยธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชานำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 9 (3) (อ้างถึงใน จรัล ฟังเร็ว, 2558, หน้า 36-56) ได้ให้มีการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา ซึ่งมีการติดตามตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาและในส่วนของมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาได้กล่าว ถึงการประเมินด้านผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานที่ 11 ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) วิชาการ 3) ความสามารถในการบริหาร 4) คุณธรรมจริยธรรม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2549)

2.5.1 ด้านภาวะผู้นำ การบริหารและการจัดการศึกษาในปัจจุบัน จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพโดยมีภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญในการบริหารในยุคปัจจุบัน สมรรถนะภาวะผู้นำครอบคลุมหลายลักษณะ เช่น การจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำวิชาการ การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.5.2 ด้านความรู้ทางวิชาการ คุณลักษณะด้านวิชาการ หมายถึง ระดับการศึกษา ความรู้สาขาต่าง ๆ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารพึงมี เป็นคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ทางวิชาการเพื่อจะได้บริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายอันจะส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่อไป ซึ่งคุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหารนั้นควรประกอบไปด้วย ระดับความรู้หรือวุฒิการศึกษา ความรู้ทางวิชาการความรู้ทั่วไป ความรู้ทางวิชาชีพรวมทั้งความรู้เกี่ยวกับสภาวะทางสังคมและประสบการณ์ในการทำงานผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานจะต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรมีความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการ การผลิตเอกสารทางวิชาการ มีความสามารถในการนิเทศ การผลิตสื่อการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน มีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีความรู้เรื่องชุมชนและวิธีการนำเอาชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

2.5.3 ด้านความสามารถในการบริหารงาน ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องมีความรู้ มีความสามารถทางด้านบริหาร การใช้เทคโนโลยี วิธีการทำงานมีมนุษยสัมพันธ์จูงใจคนให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา มีปัญญาไหวพริบฉลาดทันคนทันเหตุการณ์ มองการณ์ไกล กล้าตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2.5.4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม คุณธรรมจริยธรรมเป็นความดีความงาม เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติซึ่งเป็นคุณสมบัติภายในของบุคคลแต่ละคน ในทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา “คุณธรรม” เป็นสภาวะที่บุคคลมีอยู่ในตนโดยกำเนิดและโดยการขัดเกลาทางสังคมที่เป็นสภาวะโดยกำเนิด หมายถึงคุณสมบัติทางจิต ที่บุคคลมีอยู่ตามพื้นฐานของจิตในทางพุทธศาสนา พื้นฐานของจิตมนุษย์ 2 ลักษณะมักจะถูกกล่าวอ้างหลายครั้ง คือ จิตที่ใฝ่ดี กับจิตที่ใฝ่ต่ำ “คุณธรรม” เป็นสภาวะใฝ่ดีของจิต คุณธรรมเป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่ผู้บริหารพึงมี เช่น มีความประพฤติดีได้รับการยกย่องว่า เป็นผู้มีคุณธรรมมีความสามารถในการทำงานดี กล้าตัดสินใจเป็นที่ยอมรับของสังคมและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนจริยธรรมอาจเรียกชื่ออย่างอื่นได้ เช่น เรียกว่า ศีลธรรม จรรยา จริยศาสตร์ จรรยาบรรณ คุณธรรม คือ ความดีงามในจิตใจซึ่งทำให้เคยชินต่อการประพฤติดีปฏิบัติชอบผู้มีคุณธรรม คือ ผู้ที่มีความเคยชินต่อการประพฤติดีด้วยความรู้สึกในทางที่ดีงาม คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญซึ่งผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การแก้ไขปัญหา นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คุณสมบัติของผู้นำควรประกอบด้วย เป็นผู้มีความถ่องแท้ในภาระงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง มีลักษณะมุ่งความสำเร็จ มีความสามารถในการคิดกว้าง คิดไกล คิดลึก คิดวิเคราะห์สังเคราะห์ เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีคุณลักษณะ ทางทักษะและบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ แนวคิดในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) มาตรฐานด้านบุคลากร3) มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5) มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน 6) มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

สรุป จากการศึกษาผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องความรู้ในสาขาวิชาชีพอย่างถ่องแท้ การศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความสามารถเข้าสังคมได้ มีความเป็นผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ยุติธรรม ซื่อสัตย์เป็นมิตรก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกัน ส่วนใหญ่ที่พบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากทุกภาคส่วนนอกจากนี้ควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจให้กับคนปฏิบัติงานลดความคับข้องใจสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ และ 3) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ให้ข้อมูลครั้งนี้คือ 1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม/รองผู้อำนวย การกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3. ครูผู้ดูแลเด็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยศึกษาข้อมูลจาก แนวคิดและทฤษฎี ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีขั้นตอนและการดำเนินการ ดังนี้

3.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย
3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย
  3.2.1 การออกแบบการวิจัย
  3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
3.7 สรุป

3.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยและเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงร่างงานวิจัย เป็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร ข้อมูล สถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำและดำเนินการสร้างเครื่องมือแล้วเสนอโครงร่างต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำเครื่องมือไปทดลองกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try-out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .98 การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่ากับ .99 ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

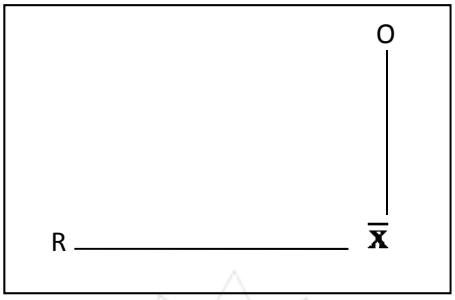
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัย เพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ และการขอจบการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive Research) ที่มีแบบแผนการวิจัยในลักษณะของแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวการณ์ที่ไม่มีการทดลอง (The one short, non-experimental case study design) โดยที่ผู้วิจัยไม่ได้จัดกระทำหรือสร้างสถานการณ์ตามเงื่อนไขที่ต้องการใด ๆ ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนผัง (Diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้จากประชากร

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตัวแปรแต่ละตัว

3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรทำนาย ตัวแปรเกณฑ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีตัวแปรแรกเป็นตัวแปรทำนาย และตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้

2.1 ตัวแปรทำนาย (Predictor Variables) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})* ตามแนวคิดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)) ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านภาวะผู้นำ (X_1) 2) ด้านวิชาการ (X_2) 3). ด้านความ สามารถในการบริหาร (X_3) และ 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (X_4)

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criteria Variables) เป็นตัวแปรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y_{tot})** ตามแนวคิดของสำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย (สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย. มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองท้องถิ่น, กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) ประกอบด้วย 6 ด้าน 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 95 ศูนย์ ทั้งหมด 6 อำเภอ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น (2560) ประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรปราการจำนวน 15 ศูนย์ อำเภอพระประแดง จำนวน 21 ศูนย์ อำเภอบางพลี จำนวน 17 ศูนย์ อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จำนวน 9 ศูนย์ อำเภอบางบ่อจำนวน 22 ศูนย์ อำเภอบางเสาธง จำนวน 11 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 95 ศูนย์

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสุ่มมาจากประชากร คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยกำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางสำเร็จรูป เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูตร, 2554, หน้า 44-46) และเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified style random Sampling ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 ศูนย์ คำนวณเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ค่าร้อยละ จำแนกตามจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมด 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรปราการจำนวน 12 ศูนย์ อำเภอพระประแดง จำนวน 17 ศูนย์ อำเภอบางพลี จำนวน 14 ศูนย์ อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จำนวน 7 ศูนย์ อำเภอบางบ่อ จำนวน 17 ศูนย์ อำเภอบางเสาธง จำนวน 9 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 76 ศูนย์ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเลือกแบบเจาะจงแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 4 คน ได้แก่ 1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม/ รองผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3. ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 304 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง กับผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม/ รองผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 1 คน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน และการสุ่มอย่างง่ายในกลุ่มย่อย ๆ (Simple random Sampling) กับผู้ดูแลเด็ก จำนวน 2 คน (ใน 76 ศูนย์ โดยเทียบกับขนาดของสถานศึกษา) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 304 คน

3.3.3 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยได้กำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูป ของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างใน ประคอง กรรณสูตร, 2554, หน้า 44-46) จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 ศูนย์

2. จำแนกกลุ่มตัวอย่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกเป็นจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละอำเภอ

3. ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified style random Sampling) แล้วกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ค่าร้อยละ จำแนกตามจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 76 ศูนย์ ทั้งหมด 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรปราการจำนวน 12 ศูนย์ อำเภอพระประแดง จำนวน 17 ศูนย์ อำเภอบางพลี จำนวน 14 ศูนย์ อำเภอพระสมุทรเจดีย์จำนวน 7 ศูนย์ อำเภอบางบ่อ จำนวน 17 ศูนย์ อำเภอบางเสาธง จำนวน 9 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 76 ศูนย์

4. ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม/ รองผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก เลือกโดยใช้แบบเจาะจง ศูนย์ละ 4 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม/ รองผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 1 คน 2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน และ 3) ครูผู้ดูแลเด็ก ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 304 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม/ รองผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก คำนวณเปรียบเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ค่าร้อยละจำแนกตามจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

ที่	อำเภอ	ประชากร (ศูนย์)	กลุ่มตัวอย่าง (ศูนย์)	ผู้ให้ข้อมูล			รวม
				ผอ/ รอง ผอ. 1 คน	หัวหน้าศูนย์ 1 คน	ครูผู้ดูแลเด็ก 2 คน	
1.	อำเภอเมืองสมุทรปราการ	15	12	12	12	24	48
2.	อำเภอพระประแดง	21	17	17	17	34	68
3.	อำเภอบางพลี	17	14	14	14	28	56
4.	อำเภอบางบ่อ	22	17	17	17	34	68
5.	อำเภอพระสมุทรเจดีย์	9	7	7	7	14	28
6.	อำเภอบางเสาธง	11	9	9	9	18	36
	รวม	**95**	**76**	**76**	**76**	**152**	**304**

ที่มา. จาก *สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด* กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยสร้างข้อคำถามภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งข้อคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ตามพระราชบัญญัติแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้ให้มีการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท การศึกษาซึ่งมีการตรวจสอบด้วยมาตรฐานการจัด

การศึกษา และมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาได้กล่าวถึงด้านผู้บริหารโรงเรียน มาตรฐานที่ 11 ได้แบ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารออกเป็น 4 ด้าน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน), 2549 อ้างถึงใน จรัญ ฟังเร็ว, 2558, หน้า 36) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเป็นเครื่องมือ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นตามขอบข่ายการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปี 2559 (มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2559)

ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ของแบบสอบถามมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับซึ่งมีความหมายดังนี้ (Rensis Likert,1961, p. 161 อ้างถึงใน วัลลา คงธรรม, 2558, หน้า 102)

ระดับ 5 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับปานกลางมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับน้อยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3.4.1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อสร้างข้อกระทงคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content

Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณา ทั้งนี้เพื่อพิจารณาในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามรูปแบบของแบบสอบถามตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะ พิจารณาปรับแก้ไขตามรายละเอียดของตัวแปร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ อ้างถึงใน วัลลา คงธรรม 2558, หน้า, 102) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง =1

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม/ รองผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, หัวหน้าศูนย์ 1 และครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ละ 4 คน รวมเป็น 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .98 การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่ากับ .99

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึง คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลแต่ละศูนย์ จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 ศูนย์

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถามจำนวน 304 ฉบับและส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สามารถดำเนินการได้ ส่วนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่การคมนาคมไม่สะดวก ผู้วิจัยใช้การจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์โดยวิธีการลงทะเบียน พร้อมแนบซองเปล่าและติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 304 ฉบับ เมื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ใช้ได้ 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.69 แล้วนำมาลงรหัสคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำบรรยายในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และข้อคำถามในการวิจัยมีสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.6.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อดูการกระจายของตัวแปรและนำเสนอข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลผลตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) (John W. Best, 1993, p. 190) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.50 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.4 การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ แล้วแปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงหรือสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษากับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษากับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกันหรือผกผันกัน

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรทำนาย (Predicted Variables) ทุกตัว จะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องมากกว่า 0.19 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องไม่เกิน 5.3

3.7 สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive research) กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 76 ศูนย์ ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม/ รองผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 1 คน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 คน ครูผู้ดูแลเด็ก 2 คนของแต่ละศูนย์ เป็นผู้ให้ข้อมูล รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 304 คน แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาใช้ได้ 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.69 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2549 อ้างถึงใน จรัญ ฟังเร็ว, 2558, หน้า 36) ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านความสามารถในการบริหาร และ 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นปี 2559 (มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2559, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2559) ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ ในการศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ และ 3) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)

F แทน ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-distribution)

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

p แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ADT แทน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

AT แทน ด้านภาวะผู้นำ

BT แทน ด้านความรู้ทางวิชาการ

CT แทน ด้านความสามารถในการบริหารงาน

DT แทน ด้านคุณธรรมจริยธรรม

EIT แทน การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ET แทน ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

FT แทน ด้านบุคลากร

GT แทน ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

HT แทน ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

IT แทน ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

JT แทน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปแจกแบบสอบถามจำนวน 304 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 297 ฉบับ เมื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ใช้ได้ 297 คิดเป็น ร้อยละ 97.69 โดยผู้วิจัยได้จำแนกสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 297

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	21	7.10
หญิง	276	92.90
รวม	**297**	**100.00**
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	34	11.40
31 - 40 ปี	140	47.10
41 - 50 ปี	67	22.60
51 ปีขึ้นไป	56	18.90
รวม	**297**	**100.00**
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	7.10
ปริญญาตรี	219	73.70
ปริญญาโท	57	19.20
รวม	**297**	**100.00**
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ/รองผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	49	16.50
หัวหน้าศูนย์ฯ	80	26.90
ครูผู้ดูแลเด็ก	168	56.60
รวม	**297**	**100.00**
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง		
0 - 10 ปี	85	28.60
11 - 20 ปี	132	44.50
21 - 30 ปี	79	26.60
31 ปีขึ้นไป	1	0.30
รวม	**297**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 297 คน แยกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 92.90 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 และน้อยที่สุด มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และน้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมา คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 และเป็นผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม/รองผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11-20 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมา คือ 0-10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 21-30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 และน้อยที่สุด 31 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านความรู้ทางวิชาการ 3) ด้านความสามารถในการบริหารงาน และ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม

n = 297

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.01	0.55	มาก
2. ด้านความรู้ทางวิชาการ	4.01	0.47	มาก
3. ด้านความสามารถในการบริหารงาน	3.96	0.53	มาก
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.91	0.57	มาก
รวม	**3.97**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.55) ด้านความรู้ทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.47) ด้านความสามารถในการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.53) และด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านภาวะผู้นำ

n = 297

ด้านภาวะผู้นำ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	3.93	0.57	มาก
2. มีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.03	0.58	มาก
3. แสดงศักยภาพทางความคิดความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถในสังคมได้อย่างเหมาะสม	4.02	0.60	มาก
4. รู้จักวางแผน มอบหมายงานและใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	4.04	0.68	มาก
5. มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและถูกต้อง	4.02	0.59	มาก
6. พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.05	0.68	มาก
7. มีความสามารถจูงใจให้คนทำงานและสร้างความพึงพอใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.97	0.67	มาก
8. ให้ความสนใจสวัสดิภาพ สวัสดิการความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.97	0.74	มาก
9. บริหารงานโดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ	4.03	0.75	มาก
10. ให้กำลังใจและให้การยอมรับชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.01	0.65	มาก
11. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษา และพัฒนาองค์กร	4.03	0.63	มาก
รวม	**4.01**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ รู้จักวางแผน มอบหมายงานและใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความรู้ทางวิชาการ

n = 297

ด้านความรู้ทางวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร	3.93	0.58	มาก
2. มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษา	3.97	0.64	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.10	0.57	มาก
4. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการและผลงานทางวิชาการเป็นอย่างดี	4.00	0.59	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.17	0.65	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนครู ในการอบรมพัฒนาวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง	4.04	0.67	มาก
7. ผู้บริหารมีการกำกับ นิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.01	0.54	มาก
8. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ให้เกิดประโยชน์ ในการจัดการเรียนการสอน	3.97	0.65	มาก
9. ผู้บริหารจัดกิจกรรมพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการจำเป็นและต่อเนื่อง	3.97	0.66	มาก
10. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.98	0.58	มาก
11. ผู้บริหารมีความสนใจความเคลื่อนไหวในวงการศึกษา	3.99	0.61	มาก
รวม	**4.01**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความรู้ทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสามารถในการบริหารงาน

n = 297

ด้านความสามารถในการบริหารงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีทักษะในการแสวงหาความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ และเรียนรู้ตลอดชีวิต	3.96	0.64	มาก
2. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงาน	3.96	0.66	มาก
3. มีความสามารถในการจัดองค์กรและระบบงาน	3.89	0.66	มาก
4. จัดบุคลากรเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.89	0.68	มาก
5. มีความสามารถระดมความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน	3.95	0.68	มาก
6. ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.01	0.68	มาก
7. มีทักษะ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ	4.03	0.67	มาก
8. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.00	0.63	มาก
9. เป็นนักคิด นักอ่าน นักฟังที่ดี	3.95	0.65	มาก
10. สร้างระบบในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ดี	3.95	0.66	มาก
11. เป็นผู้ให้การสนับสนุนการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96	0.63	มาก
รวม	**3.96**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสามารถในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีทักษะ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ จัดบุคลากรเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

n = 297

ด้านคุณธรรมจริยธรรม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่การงาน	3.98	0.62	มาก
2. ผู้บริหารมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.87	0.66	มาก
3. ผู้บริหารมีความหนักแน่น ไม่หูเบา รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย	3.89	0.65	มาก
4. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน	4.01	0.64	มาก
5. ผู้บริหารมีความอดทน ต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร	3.95	0.71	มาก
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของราชการ	3.97	0.68	มาก
7. ผู้บริหารบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	3.86	0.74	มาก
8. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.90	0.75	มาก
9. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.91	0.67	มาก
10. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของสถานศึกษา	3.94	0.70	มาก
11. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารได้ถูกต้องชัดเจน	3.85	0.73	มาก
12. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.84	0.76	มาก
รวม	**3.91**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.76)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.7-4.13

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม

n = 297

การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.99	0.61	มาก
2. ด้านบุคลากร	4.02	0.51	มาก
3. ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	3.80	0.53	มาก
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	4.29	0.53	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	3.81	0.61	มาก
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก	3.49	0.87	ปานกลาง
รวม	**3.90**	**0.5**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.5) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.51) และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก ($\overline{X}$ = 3.49, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

n = 297

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.96	0.67	มาก
2. ได้ปฏิบัติตามกฎและระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.00	0.68	มาก
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบด้วยความโปร่งใส	4.01	0.70	มาก
4. บุคลากรได้รับค่าตอบแทนสิทธิสวัสดิการตามระเบียบ	3.98	0.75	มาก
5. บุคลากรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.73	มาก
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายชัดเจน	4.00	0.73	มาก
รวม	**3.99**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบด้วยความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ บุคลากรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านบุคลากร

n = 297

ด้านบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรมีการประชุมร่วมกันเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.96	0.60	มาก
2. บุคลากรมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด	3.99	0.68	มาก
3. บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ	4.07	0.62	มาก
4. บุคลากรมีการนิเทศ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	4.06	0.63	มาก
5. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบและเหมาะสมกับตำแหน่ง	4.02	0.63	มาก
6. บุคลากรร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.09	0.63	มาก
7. บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.91	0.64	มาก
8. บุคลากรทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่	3.94	0.89	มาก
9. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	4.00	0.72	มาก
รวม	**4.02**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

n = 297

ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพื้นที่มีขนาดเหมาะสมไม่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่ออันตราย	3.94	0.77	มาก
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดสภาพแวดล้อมภายนอกรั้วอาคารกั้นเป็นสัดส่วน สนามเด็กเล่นพื้นที่กลางแจ้งมีความปลอดภัย	3.89	0.78	มาก
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารเรียนอยู่ในสภาพแข็งแรงมั่นคงปลอดภัย	3.90	0.73	มาก
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในอาคารมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวนมีการถ่ายเทอากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็ก	3.83	0.74	มาก
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กอย่างเหมาะสม	3.84	0.71	มาก
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสถานที่ประกอบอาหารและสถานที่รับประทานอาหารที่สะอาดเป็นระเบียบถูกสุขอนามัย	3.79	0.82	มาก
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีที่เก็บสิ่งปฏิกูลทั้งภายนอกภายในอาคารเพียงพอและถูกสุขลักษณะ	3.80	0.64	มาก
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีห้องน้ำเพียงพอสะอาดถูกอนามัยและปลอดภัย	3.80	0.79	มาก
9. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีมาตรการเพื่อความปลอดภัยโดยการติดตั้งระบบหรืออุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย	3.70	0.76	มาก
10. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานฉุกเฉิน	3.80	0.81	มาก
11. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีห้องปฐมพยาบาลและมุมต่าง ๆ	3.61	0.83	มาก
12. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรั้วบริเวณโดยรอบถูกสุขลักษณะ	3.67	0.81	มาก
รวม	**3.80**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพื้นที่มีขนาดเหมาะสมไม่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่ออันตราย ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารเรียนอยู่ในสภาพแข็งแรงมั่นคงปลอดภัย ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีห้องปฐมพยาบาลและมุมต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

n = 297

ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.19	0.65	มาก
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่บูรณาการผ่านการเล่นโดยเน้นเด็กเป็นสำคัญ	4.26	0.68	มาก
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา	4.33	0.63	มาก
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาและพัฒนาเด็ก	4.17	0.60	มาก
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการวัดผลและประเมินพัฒนาการเด็กรายบุคคลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.34	0.58	มาก
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรปฐมวัยเพื่อจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.31	0.62	มาก
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการผลิตสื่อและใช้สื่อการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.31	0.58	มาก
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาเด็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความเหมาะสมตามวัย	4.34	0.59	มาก
9. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมให้เด็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน	4.32	0.60	มาก
รวม	**4.28**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการวัดผลและประเมินพัฒนาการเด็กรายบุคคลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาเด็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความเหมาะสมตามวัย ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาและพัฒนาเด็ก ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

n = 297

ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	3.73	0.59	มาก
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการจัดทำโครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ	3.79	0.65	มาก
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สิน	3.76	0.69	มาก
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการงานอาคารสถานที่งานบุคลากรและความสัมพันธ์กับชุมชน	3.80	0.66	มาก
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.63	0.73	มาก
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการให้บริการชุมชนเกี่ยวกับด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร	3.69	0.62	มาก
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	3.70	0.78	มาก
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านจัดทำป้ายนิเทศและแผ่นพับสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง	4.01	0.71	มาก
9. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมการแสดงของเด็กร่วมในงานโอกาสต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา ประเพณี	4.01	0.76	มาก
10. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่สาธารณะ	3.78	0.79	มาก
รวม	**3.79**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมการแสดงของเด็กร่วมในงานโอกาสต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา ประเพณี ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านจัดทำป้ายนิเทศและแผ่นพับสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก

n = 297

ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.58	0.93	มาก
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมสนับสนุนจัดประชุมเพื่อสร้างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.48	0.96	ปานกลาง
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินงานตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนด	3.58	0.92	มาก
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย	3.43	0.90	ปานกลาง
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายและนำผลมาประเมินปรับปรุงพัฒนาเครือข่าย	3.44	0.99	ปานกลาง
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนความร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกัน	3.42	0.98	ปานกลาง
รวม	**3.49**	**0.87**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.49 , S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.93) รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมสนับสนุนจัดประชุมเพื่อสร้างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = 0.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนความร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกัน ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = 0.98)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้นทุกตัวจะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องมากกว่า 0.19 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องไม่เกิน 5.3 ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.14-4.16

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปร	(ADT)	(AT)	(BT)	(CT)	(DT)	(EIT)
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ADT)	1.000					
ด้านภาวะผู้นำ (AT)	0.853**	1.000				
ด้านความรู้ทางวิชาการ (BT)	0.878**	0.660**	1.000			
ด้านความสามารถในการบริหารงาน (CT)	0.914**	0.703**	0.746**	1.000		
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (DT)	0.901**	0.653**	0.738**	0.792**	1.000	
การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (EJT)	0.524**	0.298**	0.529**	0.454**	0.584**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ADT) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (EJT) ระดับสูงมาก ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (EIT) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ (AT) (r = 0.298)

ด้านความรู้ทางวิชาการ (BT) (r = 0.529) ด้านความสามารถในการบริหารงาน (CT) (r = 0.454) และด้านคุณธรรมจริยธรรม (DT) (r = 0.584) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านภาวะผู้นำ (AT) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (DT) มีค่าอยู่ระหว่าง (0.298-0.584) ถือว่ามีความความสัมพันธ์กันสูงถึงสูงมาก ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงจะต้องมีการทดสอบ Collinearity Statistics โดยพิจารณา จากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่า Tolerance และ ค่า Variance inflation factor (VIF) ของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ในแต่ละด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (X_{tot})	Y	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1. ด้านภาวะผู้นำ (AT)	0.298**	0.457	2.190
2. ด้านความรู้ทางวิชาการ (BT)	0.529**	0.365	2.736
3. ด้านความสามารถในการบริหารงาน (CT)	0.454**	0.286	3.502
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม (DT)	0.584**	0.319	3.138

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ดัชนีบอกภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ได้ค่าระหว่าง 0.289-0.457 ซึ่งมากกว่าค่าที่กำหนด คือ 0.19 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) มีค่าระหว่าง 2.190-3.502 ซึ่งมีค่าไม่เกินตามที่กำหนด คือ 5.3 แสดงว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการทุกด้านเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ	ค่าสัมประสิทธิ์		t	p
	คะแนนดิบ	ค่ามาตรฐาน		
ค่าคงที่	1.906		10.48**	.00
1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม (DT)	0.410	0.513	7.18**	.00
2. ด้านความรู้ทางวิชาการ (BT)	0.295	0.310	4.30**	.00
3. ด้านภาวะผู้นำ (AT)	0.198	0.241	3.75**	.00
$R = 0.626$, $R^2 = 0.392$, $F = 62.879$, $p = .00$				

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม (DT) ด้านความรู้ทางวิชาการ (BT) และด้านภาวะผู้นำ (AT) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.626 ($R = 0.626$) ซึ่งตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 39.20 ($R^2 = 0.392$) สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.906 + 0.410(DT) + 0.295(BT) + 0.198(AT)$ ($R^2 = 0.392$)

สมการคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}y = 0.513\ (Z_{DT}) + 0.310\ (Z_{BT}) + 0.241\ (Z_{AT})$ ($R^2 = 0.392$)

สำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสามารถในการบริหารงาน (CT) ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ เพราะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ และ 3) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ กำหนดผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มของแต่ละสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งสิ้น 304 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 297 ฉบับ เมื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ใช้ได้ 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.69

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนและผลการศึกษา ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ” สรุปผลได้ ดังนี้

5.1.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านความสามารถในการบริหารงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ โดยแยกผลการสรุปรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ รองลงมา คือ รู้จักวางแผน มอบหมายงานและใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน บริหารงานโดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษา และพัฒนาองค์กร แสดงศักยภาพทางความคิดความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถในสังคมได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและถูกต้อง ให้กำลังใจและให้การยอมรับชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถจูงใจให้คนทำงานและสร้างความพึงพอใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนใจสวัสดิภาพสวัสดิการความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

ด้านที่ 2 ด้านความรู้ทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนครู ในการอบรมพัฒนาวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีการกำกับ นิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการและผลงานทางวิชาการเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีความสนใจความเคลื่อนไหวในวงการศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษา มีความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจัดกิจกรรมพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการจำเป็นและต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร

ด้านที่ 3 ด้านความสามารถในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีทักษะในการแสวงหาความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ และเรียนรู้ตลอดชีวิต นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ

บริหารงาน เป็นผู้ให้การสนับสนุนการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถระดมความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน เป็นนักคิด นักอ่าน นักฟังที่ดี สร้างระบบในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ดี มีความสามารถในการจัดองค์กรและระบบงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ จัดบุคลากรเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม

ด้านที่ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่การงาน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของราชการ ผู้บริหารมีความอดทน ต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความหนักแน่น ไม่หูเบา รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ผู้บริหารมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ผู้บริหารบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารได้ถูกต้องชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5.1.2 การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก ตามลำดับ โดยแยกผลการสรุปรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบด้วยความโปร่งใส และบุคลากรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ได้ปฏิบัติตามกฎและระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายชัดเจน บุคลากรได้รับค่าตอบแทนสิทธิสวัสดิการตามระเบียบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้านที่ 2 ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศูนย์

พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมา คือ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ บุคลากรมีการนิเทศ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบและเหมาะสมกับตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ บุคลากรมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด บุคลากรมีการประชุมร่วมกันเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากรทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้านที่ 3 ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพื้นที่มีขนาดเหมาะสมไม่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่ออันตราย รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารเรียนอยู่ในสภาพแข็งแรงมั่นคงปลอดภัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดสภาพแวดล้อมภายนอกรั้วอาคารกั้นเป็นสัดส่วน สนามเด็กเล่นพื้นที่กลางแจ้งมีความปลอดภัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กอย่างเหมาะสม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในอาคารมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวนมีการถ่ายเทอากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีที่เก็บสิ่งปฏิกูลทั้งภายนอกภายในอาคารเพียงพอและถูกสุขลักษณะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีห้องน้ำเพียงพอสะอาดถูกอนามัยและปลอดภัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานฉุกเฉิน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสถานที่ประกอบอาหารและสถานที่รับประทานอาหารที่สะอาดเป็นระเบียบถูกสุขอนามัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีมาตรการเพื่อความปลอดภัยโดยการติดตั้งระบบหรืออุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรั้วบริเวณโดยรอบถูกสุขลักษณะ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีห้องปฐมพยาบาลและมุมต่าง ๆ

ด้านที่ 4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการวัดผลและประเมินพัฒนาการเด็กรายบุคคลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาเด็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความเหมาะสมตามวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมให้เด็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรปฐมวัยเพื่อจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการผลิตสื่อและใช้สื่อการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่บูรณาการผ่านการเล่นโดยเน้นเด็กเป็นสำคัญ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาและพัฒนาเด็ก

ด้านที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมการแสดงของเด็กร่วมในงานโอกาสต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา ประเพณี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านจัดทำป้ายนิเทศและแผ่นพับสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการงานอาคารสถานที่งานบุคลากร และความสัมพันธ์กับชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการจัดทำโครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่สาธารณะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการให้บริการชุมชนเกี่ยวกับด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการให้บริการชุมชนเกี่ยวกับด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

ด้านที่ 6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินงานตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนด รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมสนับสนุนจัดประชุมเพื่อสร้างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายและนำผลมาประเมินปรับปรุงพัฒนาเครือข่าย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนความร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกัน

5.1.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม (DT) ด้านความรู้ทางวิชาการ (BT) และด้านภาวะผู้นำ (AT) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.626 (R = 0.626) ซึ่งตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงาน

ของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 0.392 (R^2 = 0.392) สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ $\widehat{Y}$ = 1.906 + 0.410 (DT) + 0.295 (BT) + 0.198 (AT) (R^2 = 0.392)

สมการคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}y$ = 0.513 (Z_{DT}) + 0.310 (Z_{BT}) + 0.241 (Z_{AT}) (R^2 = 0.392)

สำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสามารถในการบริหารงาน (CT) ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ เพราะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ” ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ได้มีการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ รู้จักวางแผน มอบหมายงานและใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน บริหารงานโดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษา และพัฒนาองค์กร แสดงศักยภาพทางความคิดความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถในสังคมได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูจัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสนับสนุนครู ในการอบรมพัฒนาวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง รวมถึงมีทักษะ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ ดังที่ **อำไพ อุ่นศิริ** ได้กล่าวสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่ขับเคลื่อนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ **อัญชลี อินทร์ไทร** ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ว่าความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึงผู้ที่เป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารจัดการหน้าที่ของแต่ละคนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันและสามารถปรับลดหรือเพิ่มเติมทรัพย์พยากรณ์ได้ตามความจำเป็นในทิศทางเดียวกันจะทำให้เกิดศักยภาพมากขึ้นผู้นำจะต้องเอาความเก่งความดีของแต่ละบุคคลออกมาร่วมกันทำงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับ **วัลลา คงธรรม** ได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ว่า

คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่จะนำไปสู่การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานนอกจากจะทำงานเก่งแล้วการเป็นหัวหน้าคนจะต้องมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำด้วยเพื่อให้บริหารทั้งคนและงานได้อย่างมีประสิทธิผลช่วยให้ผลผลิตของหน่วยงานสูงขึ้นตามไปด้วย รวมถึง **เบิร์นส์** (Burns) อ้างใน วิรัตน์ พันธุ์ขาว ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิมเบิร์นส์ เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วย ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ และ **ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร** ได้กล่าวว่า ภายใต้ระบบการบริหารสถานศึกษา ที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถาน ศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงสมควร ที่จะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุภาวดี ภาโสม** ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรีเขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาวโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชมพูนุท ปันธิ** ได้ศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ **อำไพ อุ่นศิริ** ได้ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านภาวะผู้นำ ผลการวิจัย อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับสูงที่สุดกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการมักมีการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ รู้จักวางแผน มอบหมายงานและใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน บริหารงานโดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษา และพัฒนาองค์กร แสดงศักยภาพทางความคิดความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถในสังคมได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและถูกต้อง อีกทั้งยังมีการให้กำลังใจและให้การยอมรับชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถจูงใจให้คน

ทำงานและสร้างความพึงพอใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนใจสวัสดิภาพ สวัสดิการความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ดังที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 9 (3) (อ้างใน จรัล ฟังเร็ว) ได้ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา ซึ่งมีการติดตามตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาและในส่วนของมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ได้กล่าวถึงการประเมินด้านผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานที่ 11 ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำ เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบ ซึ่งการบริหารและการจัดการศึกษาในปัจจุบัน จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพโดยมีภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญในการบริหารในยุคปัจจุบัน สมรรถนะภาวะผู้นำครอบคลุมหลายลักษณะ เช่น การจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำวิชาการ การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ **ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร** ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้ เช่นเดียวกับ **ณชยธรรม์ ไตรรัตนศิริกุล** ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำย่อมมุ่งประสงค์ที่จะบริหารงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพทั้งสิ้นผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออกจะมีประสิทธิผลมากก็ต่อเมื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เหมาะสม

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานต่ำ และมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ ก็จะมีประสิทธิภาพน้อยลงตามมุมมองของผู้นำแต่ละบุคคลที่แสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหายอดชาย กตปุญฺโญ** ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูสำนักสถานศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับต่ำที่สุดกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังมีมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน สามารถวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่การงาน มีการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของราชการ มีความอดทนต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตรมีความหนักแน่น ไม่หูเบา รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย สามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ซึ่งบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้วยความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารได้ถูกต้องชัดเจน และมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดีเท่าที่ควร เพราะผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องมีความรู้ มีความสามารถทางด้านบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน

แสวงหา ผลประโยชน์ให้ตนเอง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ดังที่ **เบิร์นส์** (Burns) (อ้างถึงใน วิรัตน์ พันธุ์ขาว) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม เบิร์นส์ เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วย ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันแต่ละองค์การมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้นแนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด ซึ่งคุณธรรมและจริยธรรม คุณธรรมจริยธรรมเป็นความดีความงาม เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติซึ่งเป็นคุณสมบัติภายในของบุคคลแต่ละคน ในทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา “คุณธรรม” เป็นสภาวะที่บุคคลมีอยู่ในตนโดยกำเนิดและโดยการขัดเกลาทางสังคมที่เป็นสภาวะโดยกำเนิด หมายถึง คุณสมบัติทางจิต ที่บุคคลมีอยู่ตามพื้นฐานของจิตในทางพุทธศาสนา พื้นฐานของจิตมนุษย์ 2 ลักษณะมักจะถูกกล่าวอ้างหลายครั้ง คือ จิตที่ใฝ่ดี กับจิตที่ใฝ่ต่ำ “คุณธรรม” เป็นสภาวะใฝ่ดีของจิต คุณธรรมเป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่ผู้บริหารพึงมี เช่น มีความประพฤติดีได้รับการยกย่องว่า เป็นผู้มีคุณธรรมมีความสามารถในการทำงานดี กล้าตัดสินใจเป็นที่ยอมรับของสังคมและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนจริยธรรมอาจเรียกชื่ออย่างอื่นได้ เช่น เรียกว่า ศีลธรรม จรรยา จริยศาสตร์ จรรยาบรรณ คุณธรรม คือ ความดีงามในจิตใจซึ่งทำให้เคยชินต่อการประพฤติดีปฏิบัติชอบผู้มีคุณธรรม คือ ผู้ที่มีความเคยชินต่อการประพฤติดีด้วยความรู้สึกในทางที่ดีงาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชมพูนุท ปันธิ** ได้ศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตากในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด โดยบุคลากรร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการ

พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ มีที่เก็บสิ่งปฏิกูลทั้งภายนอกภายในอาคารเพียงพอและถูกสุขลักษณะ มีห้องน้ำเพียงพอสะอาดถูกอนามัยและปลอดภัย สร้างมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานฉุกเฉิน มีสถานที่ประกอบอาหารและสถานที่รับประทานอาหารที่สะอาดเป็นระเบียบถูกสุขอนามัย โดยมีการวัดผลและประเมินพัฒนาการเด็กรายบุคคลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีการพัฒนาเด็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความเหมาะสมตามวัย รวมถึงมีการจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านจัดทำป้ายนิเทศและแผ่นพับสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง และเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการดำเนินงานตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนด ดังที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และมาตรา 4 แต่ก็ยังมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบภารกิจการดำเนินการ จัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐานสามารถให้บริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการ ศึกษาแก่เด็กปฐมวัยอายุ 2-5 ขวบ อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่ และเจตนารมณ์ ของรัฐบาล ดังนั้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) มาตรฐานด้านบุคลากร 3) มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5) มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน 6) มาตรฐาน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และสอดคล้องกับ **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย** ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก หมวด 3 กล่าวถึงการบริหารและการจัดการ ข้อ 14 ว่า การบริหารจัดการ/ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วยงาน ดังนี้ 1) งานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) งานด้านบุคลากร 3) งานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) งานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5) งานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 6) งานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย 7) ด้านธุรการ ให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พิจารณากำหนดให้มีผู้รับผิดชอบแต่ละงาน โดยแบ่งงานและ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากร ลักษณะปริมาณงานที่สอดคล้องกัน โดยมุ่งให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสอดคล้องกับ **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย** ได้กล่าวไว้ในมาตรฐานที่ 2

ด้านบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพ ต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยผู้บริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ทั้งนี้เพื่อ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ ในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริม พัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ โดยมาตรฐาน ด้านบุคลากร ประกอบด้วย หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าหลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) โดยจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) อบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะตามวัย 3) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) 4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 5) ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย 6) ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลป-วัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น 7) ความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **มนูศักดิ์ ศรีเคน** ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี พบว่าครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ **มัลลิกา แก้วก่า** ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่าสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับสูงที่สุดกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมให้เด็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน โดยมีการวัดผลและประเมินพัฒนาการเด็กรายบุคคลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาเด็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความเหมาะสมตามวัย โดยการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา รวมถึงมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรปฐมวัยเพื่อจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลิตสื่อและใช้สื่อการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่บูรณาการผ่านการเล่นโดยเน้นเด็กเป็นสำคัญ มีการบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมและ

ภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาและพัฒนาเด็ก ดังที่มาตรฐานที่ 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กล่าวว่า มาตรฐานที่ 4 ด้านวิชาการและกิจกรรม ตามหลักสูตร กล่าวว่า การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนา การเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็ก ได้ รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา) เพื่อพัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณลักษณะ และสมรรถนะตามวัยโดยองค์รวม ผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพ เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดู ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบท และวัฒนธรรมของชุมชน สังคม ในท้องถิ่น และเพื่อส่งเสริม ความรัก เอื้ออาทร ของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคมท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษา และสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 4 และมาตรา 18 โดยใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและแผนการจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน เน้นการจัดประสบการณ์เด็กอายุ 2 ปี การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้จากการเล่นและทำกิจกรรม การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ได้พัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีหลักการจัดประสบการณ์ ควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญคือ (1) เลี้ยงดูเด็กให้มีสุขภาพที่ดีและปลอดภัย (2) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กด้วยวาจาและท่าทีที่อบอุ่นเป็นมิตร (3) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความต้องการและพัฒนาการ ของเด็ก (4) จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ตามวัยของเด็ก (5) ประเมิน การเจริญเติบโตและพัฒนาการเด็กอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (6) ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก โดยมีการจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยกำหนด ปรัชญา อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สาระการเรียนรู้รายปี การจัดประสบการณ์ การสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอาจกำหนดหัวข้ออื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของสถานศึกษาแต่ละแห่ง และมีการวิจัยในชั้นเรียน เป็นงานวิจัยที่มุ่งพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนา พฤติกรรมของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่กำหนด ในหลักสูตรหรือสังคมคาดหวัง ซึ่งดำเนินการโดยครูผู้ดูแลเด็ก หรือดำเนินการร่วมกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้เรียน โดยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม ภาคเรียนละ 1 เรื่อง และวิจัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วิจัย 5 บท) ปีละ 1 เรื่อง

ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในระดับต่ำที่สุดกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมีการดำเนินงานตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนด ด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมสนับสนุนจัดประชุมเพื่อสร้างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายและนำผลมาประเมินปรับปรุงพัฒนาเครือข่าย ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย และจัดทำแผนความร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกันไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่ง มาตรฐานที่ 6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กล่าวว่า เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ แก่เด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุม กว้างขวาง เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับ พื้นที่ให้มีการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริม การสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค โดยมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน คือ 1) เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) เพื่อจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก 3) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเครือข่ายต่าง ๆ ในระดับพื้นที่ 4) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ผ่านแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นควรกำหนดแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังนี้ 1) ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดตั้ง และหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่าย/สมาคม/ชมรม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเด็กปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุม การอบรมสัมมนาหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น/หน่วยงานภายนอก และทุกภาคส่วน เพื่อความร่วมมือในการจัดการศึกษาและพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ 3) จัดทำแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย/สมาคม/ชมรม ในการจัดการ ศึกษาการพัฒนาเด็กปฐมวัยและการพัฒนา

ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง 4) สนับสนุนงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ ในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่กำหนด โดยถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการของทางราชการ 5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดรูปแบบและกิจกรรมความร่วมมือ เพื่อส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย การพัฒนาครูและองค์กรให้มีความเข้มแข็งได้ตามบริบท สังคม และวัฒนธรรมของแต่ละ ท้องถิ่นได้ 6) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเป็นศูนย์ต้นแบบของการพัฒนา เด็กปฐมวัย หรือศูนย์เรียนรู้การพัฒนาเด็กปฐมวัย หรือร่วมกันกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือในสังกัดหน่วยราชการ สถาบันการศึกษา หรือภาคเอกชน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย การพัฒนาเด็กปฐมวัย และพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพ ในการปฏิบัติงานได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ **มัลลิกา แก้วก่า** ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

5.2.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ทางวิชาการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญซึ่งผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การแก้ไขปัญหา นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีความสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างผสมผสานแล้วย่อมทำให้การบริหารงาน ของโรงเรียนสามารถพัฒนาให้เกิด ผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการ ซึ่งผู้บริหารมีการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำวิชาการ การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้วยระดับการศึกษา ความรู้สาขาต่าง ๆ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอันประกอบไปด้วย ระดับความรู้หรือวุฒิการศึกษา ความรู้ทางวิชาการความรู้ทั่วไป ความรู้ทางวิชาชีพรวมทั้งความรู้เกี่ยวกับสภาวะทางสังคมและประสบการณ์ในการทำงานผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานจะต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรมีความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน สามารถวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่การงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของราชการ มีความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค และสามารถสร้างขวัญ

กำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วัลลา คงธรรม** ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยของ **ธนาวดี ทองเอม** ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เวลเคอก** (Wilcox, อ้างถึงใน วัลลา คงธรรม) ด้านศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบการให้มีส่วนร่วมหรือเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาหรือศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงานผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมาก ๆ จะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจความขุ่นใจและปรับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปไว้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

อิทธิพลของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ทางวิชาการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการเป็นผู้พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองให้ความสามารถในการวางแผนมอบหมายงานและใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน บริหารงานโดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ด้วยวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษาและพัฒนาองค์กร พร้อมทั้งแสดงศักยภาพทางความคิดความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถในสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูจัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสนับสนุนครู ในการอบรมพัฒนาวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง ด้วยทักษะ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์

อย่างเป็นระบบ เพื่อการทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จด้วยผลการปฏิบัติงานของครูที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ควรมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษา เน้นให้ผู้บริหารมีการบริหารจัดการในสถานศึกษาเกิดเอกภาพ มีประสิทธิ ภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้บริหารสามารถนำยุทธศาสตร์และแผนงานที่กระทรวงกำหนดไว้ ไปบูรณาการการทำงานร่วมกันได้อย่างคุ้มค่า ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายและสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาล ได้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม และทั้งให้สามารถกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปปฏิบัติและพัฒนาคุณลักษณะของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย สามารถจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก ด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเครือข่ายต่าง ๆ ในระดับพื้นที่ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กได้อย่างแท้จริง

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มเติมเช่นปัจจัยจูงใจในการทำงาน ระเบียบและนโยบายการบริหารงานของสถานศึกษา

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอนาคต

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก สามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กรทรวงมหาดไทย. (มปป.). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2559.* กรุงเทพฯ.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทรานี สงวนนาม.(2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). บุ๊คพอยท์

จุฑามาศ การสินครบุรี. (2559). *การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย.* กรุงเทพฯ : มหามกุฏราชวิทยาลัย.

ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม หลักการ ทฤษฎีการวิจัยและการปฏิบัติงานทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์.

ประคอง กรรณสูต. (2554). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2557). *พื้นฐานและหลักการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ 4 ปี (2561-2564). กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด.

ฝ่ายวิชาการสำนักพิมพ์เดอะบุ้ค. (2556). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553*.สำนักพิมพ์เดอะบุ๊ค. บางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ.

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. (2547). *การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ.* กรุงเทพมหานคร : บุ๊ค พอยท์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2551). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

สัมมา รธนิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุนทร โครตบรรเทา. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

2) เวปไซต์

สมาคมพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย,*หนังสือพิมพ์สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์*. ปีที่ 64 ฉบับที่ 40 วันศุกร์ที่ 16-22 มิถุนายน 2560, http//www.gotoknow.org

3) วิทยานิพนธ์

จรัล ฟังเร็ว. (2558). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์. (2555). *การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชมพูนุช ปันทิ. (2554). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอดจังหวัดตาก.* วิทยานิพนธ์ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ชัยวัฒน์ เล็กวุฒินันท์. (2555). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณชยธรรม์ ไตรรัตนศิริกุล.(2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ทิศากร สุนทราวิรัตน์. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเล็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเลย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ธนาวดี ทองเอม. (2558). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ประสรร เทวอนรัมย์. (2555). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พระมหายอดชาย กตปุญโญ (บุญผึ้ง). (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

มนูศักดิ์ ศรีเคน. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

มัลลิกา แก้วก่า. (2559). *สภาพปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

มูนีเร๊าะห์ ปอแซ. (2554). *ศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากร โรงเรียนศานติธรรม จังหวัดยะลา.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ละไพร โอวาททัศนีย์. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วัลลา คงธรรม. (2558). *คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิรัตน์ พันธุ์ขาว. (2559). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557*). ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพกรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี. (2546). *การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร

สุภาวดี ภาโสม. (2554). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัญชลี อินทร์ไทร. (2558). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อำไพ อุ่นศิริ . (2557). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของครูจังหวัดนครปฐมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9*. งานนิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

4) เอกสารอื่น ๆ

ราชวัชร เชื้อสาวะถี. (2557). *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดสมุทรปราการ.*กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.กระทรวงมหาดไทย.

สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549-2553). *มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับขั้นการศึกษาขั้นพื้นฐานประถมและมัธยมศึกษา.*

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2559) *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).*

2. ภาษาอังกฤษ

Bass. B. M. (1998). *Transformational leadership: industial.* NJ: Lawrence Erlbaum associates.

Phachern Thammasarangkoon & Manop Ngamta & Nut Saijunteuk, Municipality Officer.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผศ.ดร. ภัทราวดี มากมี

การศึกษา ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต การวัดและประเมินผลการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา
มหาวิทยาลัยบูรพา

2. นายสราวุธ พิบูรลย์สวัสดิ์

การศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองใหม่

3. ผศ.ดร. สถาพร ขันโต

การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย **โทร.** ๐-๒ ๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๔๖๔ **วันที่** ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ. ดร. สถาพร ขันโต อาจารย์ประจำหลักสูตร

ด้วย นางสาวอำไพ สมภาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (Educational Administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง **"คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)"** มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๓๔๐๑

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายสราวุธ พิบูรลย์สวัสดิ์

ด้วย นางสาวอำไพ สมภาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (Educational Administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง **"คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)"** มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย(IOC)ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมา เพื่อขอความเมตตานุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย ดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙-๑๐๖๒ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว ๔๐๙

กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร. ภัทราวดี มากมี

ด้วย นางสาวอำไพ สมภาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (Educational Administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง **"คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)"** มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย(IOC)ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมา เพื่อขอความเมตตานุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย ดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙-๑๐๖๒ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว๕๕๕

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอมถามเก็บข้อมูล

เจริญพร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางครุ

ด้วย นางสาวอำไพ สมภาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (education administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณลักษณ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๖๕๕๕

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอมถามเก็บข้อมูล

เจริญพร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสุเหร่าบางปลา

ด้วย นางสาวอำไพ สมภาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (education administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณลักษณ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว๕๕๕

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอมถามเก็บข้อมูล

เจริญพร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทรัพย์บุญชัย

ด้วย นางสาวอำไพ สมภาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (education administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณลักษณ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๖๕๕๕

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอมถามเก็บข้อมูล

เจริญพร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคลองมหาวงศ์

ด้วย นางสาวอำไพ สมภาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (education administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว๕๕๕

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอมถามเก็บข้อมูล

เจริญพร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางเมือง

ด้วย นางสาวอำไพ สมภาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (education administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณลักษณ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว๕๕๕

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอมถามเก็บข้อมูล

เจริญพร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบางโฉลงนอก

ด้วย นางสาวอำไพ สมภาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (education administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณลักษณ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว๕๕๕

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอมถามเก็บข้อมูล

เจริญพร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคลองหลุมลึก

ด้วย นางสาวอำไพ สมภาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (education administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว๕๕๕

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอมถามเก็บข้อมูล

เจริญพร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคลองบางกะสี

ด้วย นางสาวอำไพ สมภาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (education administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว๕๕๕

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอมถามเก็บข้อมูล

เจริญพร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กธนสิทธิ์อนุสรณ์

ด้วย นางสาวอำไพ สมภาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (education administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว๕๕๕

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอมถามเก็บข้อมูล

เจริญพร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดครุนอก

ด้วย นางสาวอำไพ สมภาร เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (education administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณลักษณ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒ /๔๒๗

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษา

ด้วย **นางสาวอำไพ สมภาร** เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง **"คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ** (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) ดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๘๒-๔๕๐๑ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒ /๔๒๖

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบัวโรย

ด้วย **นางสาวอำไพ สมภาร** เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง **"คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ** (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) ดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๘๒-๔๕๐๑ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๔๒๒

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชาเทวะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกิ่งแก้ว

ด้วย **นางสาวอำไพ สมภาร** เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง **"คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ** (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) ดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๘๒-๔๕๐๑ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒ /๔๒๘

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษาใหม่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษาใหม่

ด้วย **นางสาวอำไพ สมภาร** เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง **"คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)"** มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) ดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๘๒-๔๕๐๑ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒ /๔๒๔

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางบ่อ, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคลองกันยา

ด้วย **นางสาวอำไพ สมภาร** เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง **"คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ** (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) ดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ได้รับเรื่องแล้ว
สมพร ผันผ่า

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๘๒-๔๕๐๑ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๔๒๓

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางโฉลง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางโฉลง

ด้วย **นางสาวอำไพ สมภาร** เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง **"คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ** (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) ดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๘๒-๔๕๐๑ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒ /๔๒๕

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคลองบางกะอี่

ด้วย **นางสาวอำไพ สมภาร** เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๘๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง **"คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ** (DESIRABLE CHARACTERISTICS AFFECTING PERFORMANCE OF CHILD CARE TEACHERS, CHILD DEVELOPMENT CENTER, FOR SCHOOL ADMININSTRATORS UNDER SAMUTPRAKARN PROVINCE LOCAL GOVERNMENTS)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) ดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๘๒-๔๕๐๑ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

ภาคผนวก จ

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนทุกข้อแล้ว โปรดจัดส่งแบบสอบถามนี้คืนทางไปรษณีย์ซึ่งผู้วิจัยได้แนบซองมาพร้อมกันนี้แล้ว

ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวอำไพ สมภาร)
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี
☐ 41 - 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

☐ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ/รองผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
☐ หัวหน้าศูนย์ฯ ☐ ครูผู้ดูแลเด็ก

5.ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

☐ 0 - 10 ปี ☐ 11 - 20 ปี
☐ 21 - 30 ปี ☐ 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หมายเลข 5, 4, 3, 2, หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำ						
1.	มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน					
2.	มีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
3.	แสดงศักยภาพทางความคิดความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถในสังคมได้อย่างเหมาะสม					
4.	รู้จักวางแผน มอบหมายงานและใช้คนให้เหมาะสมกับงาน					
5.	มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและถูกต้อง					
6.	พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
7.	มีความสามารถจูงใจให้คนทำงานและสร้างความพึงพอใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา					
8.	ให้ความสนใจสวัสดิภาพ สวัสดิการความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
9.	บริหารงานโดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ					
10.	ให้กำลังใจและให้การยอมรับชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา					
11.	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษา และพัฒนาองค์กร					
ด้านความรู้ทางวิชาการ						
12.	มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร					

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
13.	มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษา					
14.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
15.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการและผลงานทางวิชาการเป็นอย่างดี					
16.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
17.	ผู้บริหารสนับสนุนครู ในการอบรมพัฒนาวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง					
18.	ผู้บริหารมีการกำกับ นิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
19.	มีความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน					
20.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการจำเป็นและต่อเนื่อง					
21.	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
22.	ผู้บริหารมีความสนใจความเคลื่อนไหวในวงการศึกษา					
ด้านความสามารถในการบริหารงาน						
23.	มีทักษะในการแสวงหาความรู้ ข้อมูลต่างๆและเรียนรู้ตลอดชีวิต					
24.	นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงาน					
25.	มีความสามารถในการจัดองค์กรและระบบงาน					
26.	จัดบุคลากรเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม					
27.	มีความสามารถระดมความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน					

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
28.	ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
29.	มีทักษะ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ					
30.	มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
31.	เป็นนักคิด นักอ่าน นักฟังที่ดี					
32.	สร้างระบบในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ดี					
33.	เป็นผู้ให้การสนับสนุนการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
34.	วางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่การงาน					
35.	มีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค					
36.	มีความหนักแน่น ไม่หูเบา รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย					
37.	มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน					
38.	มีความอดทน ต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร					
39.	เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของราชการ					
40.	บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
41.	มีความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
42.	ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
43.	มีความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของสถานศึกษา					
44.	มีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารได้ถูกต้องชัดเจน					
45.	มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ สภาพการปฏิบัติที่ตรงกับความเป็นจริงเพื่อระบุการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
46.	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
47.	ได้ปฏิบัติตามกฎและระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
48.	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบด้วยความโปร่งใส					
49.	บุคลากรได้รับค่าตอบแทนสิทธิสวัสดิการตามระเบียบ					
50.	บุคลากรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
51.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายชัดเจน					
52.	บุคลากรมีการประชุมร่วมกันเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
53.	บุคลากรมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด					
54.	บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ					
55.	บุคลากรมีการนิเทศ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้					
56.	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบและเหมาะสมกับตำแหน่ง					
57.	บุคลากรร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
58.	บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
59.	บุคลากรทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่					
60.	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ					
ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย						
61.	สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพื้นที่มีขนาดเหมาะสมไม่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่ออันตราย					
62.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดสภาพแวดล้อมภายนอกรั้วอาคารกั้นเป็นสัดส่วน สนามเด็กเล่นพื้นที่กลางแจ้งมีความปลอดภัย					
63.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารเรียนอยู่ในสภาพแข็งแรงมั่นคงปลอดภัย					
64.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในอาคารมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวนมีการถ่ายเทอากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็ก					
65.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กอย่างเหมาะสม					
66.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสถานที่ประกอบอาหารและสถานที่รับประทานอาหารที่สะอาดเป็นระเบียบถูกสุขอนามัย					
67.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีที่เก็บสิ่งปฏิกูลทั้งภายนอกภายในอาคารเพียงพอและถูกสุขลักษณะ					
68.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีห้องน้ำเพียงพอสะอาดถูกอนามัยและปลอดภัย					
69.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีมาตรการเพื่อความปลอดภัยโดยการติดตั้งระบบหรืออุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย					

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
70.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานฉุกเฉิน					
71.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีห้องปฐมพยาบาลและมุมต่าง ๆ					
72.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรั้วบริเวณโดยรอบถูกสุขลักษณะ					
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร						
73.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น					
74.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่บูรณาการผ่านการเล่นโดยเน้นเด็กเป็นสำคัญ					
75.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา					
76.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาและพัฒนาเด็ก					
77.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการวัดผลและประเมินพัฒนาการเด็กรายบุคคลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
78.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรปฐมวัยเพื่อจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
79.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการผลิตสื่อและใช้สื่อการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้					
80.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาเด็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความเหมาะสมตามวัย					
81.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมให้เด็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน					

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน						
82.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม					
83.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการจัดทำโครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ					
84.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สิน					
85.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการงานอาคารสถานที่งานบุคลากรและความสัมพันธ์กับชุมชน					
86.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย					
87.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการให้บริการชุมชนเกี่ยวกับด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร					
88.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย					
89.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านจัดทำป้ายนิเทศและแผ่นพับสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง					
90.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมการแสดงของเด็กร่วมในงานโอกาสต่างๆเช่น กิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา ประเพณี					
91.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่สาธารณะ					
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก						
92.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย					

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
93.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมสนับสนุนจัดประชุมเพื่อสร้างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
94.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินงานตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนด					
95.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย					
96.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายและนำผลมาประเมินปรับปรุงพัฒนาเครือข่าย					
97.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนความร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกัน					

ภาคผนวก ฉ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

****

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
ด้านภาวะผู้นำ						
1.	มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	มีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	แสดงศักยภาพทางความคิดความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถในสังคมได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	รู้จักวางแผน มอบหมายงานและใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและถูกต้อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	มีความสามารถจูงใจให้คนทำงานและสร้างความพึงพอใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ให้ความสนใจสวัสดิภาพ สวัสดิการความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	บริหารงานโดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	ให้กำลังใจและให้การยอมรับชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษาและพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความรู้ทางวิชาการ						
12.	มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
13.	มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการและผลงานทางวิชาการเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสนับสนุนครู ในการอบรมพัฒนาวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารมีการกำกับ นิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.	มีความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการจำเป็นและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารมีความสนใจความเคลื่อนไหวในวงการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการบริหารงาน						
23.	มีทักษะในการแสวงหาความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ และเรียนรู้ตลอดชีวิต	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.	นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25.	มีความสามารถในการจัดองค์กรและระบบงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26.	จัดบุคลากรเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27.	มีความสามารถระดมความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28.	ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
29.	มีทักษะ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30.	มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31.	เป็นนักคิด นักอ่าน นักฟังที่ดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32.	สร้างระบบในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีระบบมีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านคุณธรรมจริยธรรม						
34.	วางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35.	มีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36.	มีความหนักแน่น ไม่หูเบา รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37.	มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38.	มีความอดทน ต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39.	เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของราชการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40.	บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านคุณธรรมจริยธรรม						
41.	มีความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42.	ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43.	มีความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44.	มีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารได้ถูกต้องชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
45.	มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
46.	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
47.	ได้ปฏิบัติตามกฎและระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
48.	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบด้วยความโปร่งใส	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
49.	บุคลากรได้รับค่าตอบแทนสิทธิสวัสดิการตามระเบียบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
50.	บุคลากรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
51.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
52.	บุคลากรมีการประชุมร่วมกันเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
53.	บุคลากรมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
54.	บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
55.	บุคลากรมีการนิเทศ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
56.	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบและเหมาะสมกับตำแหน่ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
57.	บุคลากรร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
58.	บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
59.	บุคลากรทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
60.	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ และหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย						
61.	สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพื้นที่มีขนาดเหมาะสมไม่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่ออันตราย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
62.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดสภาพแวดล้อมภายนอกรั้วอาคารกั้นเป็นสัดส่วน สนามเด็กเล่นพื้นที่กลางแจ้งมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
63.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารเรียนอยู่ในสภาพแข็งแรงมั่นคงปลอดภัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
64.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในอาคารมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวนมีการถ่ายเทอากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็ก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
65.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
66.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสถานที่ประกอบอาหารและสถานที่รับประทานอาหารที่สะอาดเป็นระเบียบถูกสุขอนามัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
67.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีที่เก็บสิ่งปฏิกูลทั้งภายนอกภายในอาคารเพียงพอและถูกสุขลักษณะ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
68.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีห้องน้ำเพียงพอสะอาดถูกอนามัยและปลอดภัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
69.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีมาตรการเพื่อความปลอดภัยโดยการติดตั้งระบบหรืออุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
70.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานฉุกเฉิน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
71.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีห้องปฐมพยาบาลและมุมต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
72.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรั้วบริเวณโดยรอบถูกสุขลักษณะ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร						
73.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
74.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่บูรณาการผ่านการเล่นโดยเน้นเด็กเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
75.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
76.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาและพัฒนาเด็ก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
77.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการวัดผลและประเมินพัฒนาการเด็กรายบุคคลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
78.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรปฐมวัยเพื่อจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
79.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการผลิตสื่อและใช้สื่อการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
80.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาเด็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความเหมาะสมตามวัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
81.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมให้เด็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน						
82.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
83.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการจัดทำโครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
84.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สิน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
85.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการงานอาคารสถานที่งานบุคลากรและความสัมพันธ์กับชุมชน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
86.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
87.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการให้บริการชุมชนเกี่ยวกับด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
88.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
89.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านจัดทำป้ายนิเทศและแผ่นพับสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
90.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมการแสดงของเด็กร่วมในงานโอกาสต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนาประเพณี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
91.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่สาธารณะ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก						
92.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
93.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมสนับสนุนจัดประชุมเพื่อสร้างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
94.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินงานตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
95.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
96.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายและนำผลมาประเมินปรับปรุงพัฒนาเครือข่าย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
97.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนความร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ช
การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	191.16	509.75	.70	.98
A2	191.28	517.31	.57	.98
A3	191.13	512.89	.70	.98
A4	191.25	502.77	.84	.98
A5	191.28	508.85	.62	.98
A6	191.38	504.69	.90	.98
A7	191.25	507.55	.80	.98
A8	191.41	500.70	.87	.98
A9	191.28	512.53	.63	.98
A10	191.44	498.00	.92	.98
A11	191.19	509.96	.76	.98
A12	191.38	504.69	.90	.98
A13	191.09	517.77	.57	.98
A14	190.97	516.22	.65	.98
A15	191.03	517.32	.52	.98
A16	191.38	504.69	.90	.98
A17	191.06	506.51	.70	.98
A18	190.88	515.53	.63	.98
A19	191.25	512.84	.67	.98
A20	191.19	510.93	.72	.98
A21	191.06	506.51	.70	.98
A22	191.09	515.57	.59	.98
A23	191.06	510.51	.72	.98
A24	191.09	516.35	.56	.98
A25	191.09	506.93	.79	.98

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A26	191.31	506.48	.75	.98
A27	191.31	508.03	.75	.98
A28	191.16	508.27	.75	.98
A29	191.13	512.24	.66	.98
A30	191.03	509.64	.69	.98
A31	191.22	504.11	.71	.98
A32	191.16	501.04	.79	.98
A33	191.19	509.64	.71	.98
A34	191.22	509.66	.78	.98
A35	191.50	502.13	.89	.98
A36	191.34	501.52	.74	.98
A37	191.06	506.51	.70	.98
A38	191.13	506.44	.75	.98
A39	191.38	504.69	.90	.98
A40	191.19	505.25	.80	.98
A41	191.38	504.56	.74	.98
A42	191.41	507.86	.75	.98
A43	191.44	498.90	.89	.98
A44	191.31	500.61	.88	.98
A45	191.25	505.55	.81	.98

N of Cases = 32 N of Items = 45 Alpha = .98

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	213.69	1275.38	.74	.99
B2	213.97	1245.90	.85	.99
B3	213.84	1234.46	.96	.99
B4	214.03	1241.90	.91	.99
B5	213.69	1275.38	.74	.99
B6	213.75	1291.87	.56	.99
B7	213.47	1281.29	.58	.99
B8	213.84	1234.46	.96	.99
B9	213.59	1276.51	.69	.99
B10	213.69	1275.38	.74	.99
B11	213.56	1284.51	.61	.99
B12	213.63	1282.24	.62	.99
B13	213.69	1285.83	.56	.99
B14	213.91	1266.60	.74	.99
B15	213.63	1284.95	.56	.99
B16	213.94	1235.74	.95	.99
B17	213.44	1291.16	.56	.99
B18	213.34	1289.97	.61	.99
B19	214.00	1249.42	.90	.99
B20	213.56	1287.61	.54	.99
B21	213.88	1275.15	.65	.99
B22	213.56	1268.32	.85	.99
B23	213.81	1261.64	.75	.99
B24	213.66	1267.78	.83	.99
B25	213.91	1267.57	.81	.99
B26	213.94	1235.74	.95	.99
B27	213.75	1275.10	.77	.99

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B28	214.00	1250.77	.88	.99
B29	213.63	1284.95	.56	.99
B30	213.94	1235.74	.95	.99
B31	213.94	1250.77	.88	.99
B32	213.97	1242.10	.90	.99
B33	214.06	1238.19	.90	.99
B34	213.97	1245.26	.89	.99
B35	213.91	1237.77	.94	.99
B36	213.78	1244.56	.91	.99
B37	213.47	1279.29	.72	.99
B38	213.97	1239.00	.89	.99
B39	213.56	1272.13	.83	.99
B40	213.59	1280.25	.71	.99
B41	213.94	1235.74	.95	.99
B42	213.78	1262.63	.70	.99
B43	213.94	1264.58	.80	.99
B44	213.56	1273.03	.75	.99
B45	214.06	1242.77	.91	.99
B46	213.84	1279.75	.59	.99
B47	213.75	1266.32	.76	.99
B48	213.81	1268.22	.75	.99
B49	213.75	1262.45	.82	.99
B50	213.78	1243.72	.89	.99
B51	213.81	1252.35	.87	.99
B52	213.84	1234.46	.96	.99

N of Cases = 32 N of Items = 52 Alpha = .99

ภาคผนวก ซ

ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล : นางสาวอำไพ สมภาร

วัน เดือน ปี เกิด : 3 มีนาคม พ.ศ. 2514

ชาติภูมิ : จังหวัดขอนแก่น

ที่อยู่ปัจจุบัน : 163/126 ถนน เทพารักษ์ ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ
จ.สมุทรปราการ 10280

การศึกษา : ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ข้าราชการครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษา จังหวัดสมุทรปราการ