



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND PRE-SCHOOL CHILDREN CENTERS OF LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN RAYONG, CHANTHABURI
AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์

ของ

จุมพร พัฒนะมาศ

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มกราคม 2558

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND PRE-SCHOOL CHILDREN CENTERS OF LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN RAYONG, CHANTHABURI
AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์

ของ

จุมพร พัฒนะมาศ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มกราคม 2558



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A Study of the Relationship between Strategic Leadership of School Administrators
and Pre-school Children Centers of Local Administrative Organizations
in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces

จุมพร พัฒนะมาศ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายดา ประเสริฐภักดิ์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ประพรรณ พละชีวะ)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

วันที่ 31 เดือน มกราคม พ.ศ. 2558

จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริย์มาศ สุขกสิ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์	
กศ.ม. (จิตวิทยาศึกษาและการแนะแนว)	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Disproportional Stratified Random Sampling) จำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นการบริหารจัดการศึกษา เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Jumporn Phuttanamas. (2015). **A Study of the Relationship between Strategic Leadership of School Administrators and Pre-school Children Centers of Local Administrative Organizations in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University

Thesis Advisors

Assistant Professor Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration)	Chairman
Associate Professor Ampawan Prasertphak M.Ed. (Psychology and Guidance)	Member

Abstract

The purposes of this research were to study the strategic leadership of school administrators, with the management of early childhood education of the child development center and the relationship between strategic leadership of the administrators and educational administration in the kindergarten level of the child development centers under the local government organizations in Rayong, Chanthaburi and Trat provinces. The sample of this research was 268 teachers who worked under the local government organization in Rayong, Chanthaburi and Trat provinces randomized by disproportional stratified random sampling. The instrument used was a 5 - rating scale questionnaire. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, coefficient of the right alpha (Alpha Coefficient) and coefficient of correlation (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient).

The results of this research were as follows: 1) The strategic leadership of the administrators under the local government organization in Rayong, Chanthaburi and Trat provinces was at a high level. 2) The educational administration in the kindergarten level of the child development center under the local government organization in Rayong, Chanthaburi and Trat provinces was at a high level. 3) The relationship between the strategic leadership of school administrators and the educational administration in the kindergarten children's development center under the local government organization in Rayong, Chanthaburi and Trat provinces was positive in a high level significantly at .01

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ
อย่างดียิ่งจาก ดร.สุริย์มาส สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์
อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบถาม
ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และขอขอบพระคุณครูผู้สอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด
ระยอง จันทบุรี และตราด ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ
ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

จุมพร พัฒนะมาศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมุติฐานในการวิจัย.....	10
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	11
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	11
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	13
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	14
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	15
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	17
การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย.....	23
ความหมายของการบริหาร.....	23
ความสำคัญของการบริหาร.....	24
ความหมายของการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย.....	26
ความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย.....	28
การดำเนินการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย.....	30
นโยบายการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น.....	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
งานวิจัยต่างประเทศ.....	62
งานวิจัยในประเทศ.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	95
วิธีดำเนินการวิจัย.....	95
สรุปผลการวิจัย.....	97
อภิปรายผล.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	112
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	122
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	132
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	142

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 147

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ระยองจันทบุรี และตราด.	67
2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามเขตจังหวัดที่ครูผู้สอนปฏิบัติงาน..	73
3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้าน..	74
4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านผู้นำที่มีความคิด ความเข้าใจระดับสูง โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	75
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความสามารถในการ นำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	76
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการมีความหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	77
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	78
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและเป็นรายข้อ..	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม และเป็นรายด้าน.....	80
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการ บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและเป็นรายข้อ.. ..	81
11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านบุคลากร โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	82
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	83
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	84
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการ มีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนโดยรวมและเป็นรายข้อ.....	85
15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านส่งเสริม เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม และเป็นรายด้าน.....	87
17 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	88
18 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	89
19 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านผู้นำที่ใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง.....	90
20 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์.....	91
21 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต.....	92
22 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์.....	94
24 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด.....	133
25 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด.....	137
26 คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	143
27 คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	145

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นการให้บริการทางการศึกษาขั้นต้นที่รัฐมุ่งจัดให้ประชาชนในวัยแรกของชีวิต เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป็นการวางรากฐานการดำเนินชีวิตในสังคมต่อไปในอนาคต การศึกษาในระดับนี้นับวันจะมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ เป็นผลสืบเนื่องมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แต่เดิมเด็กอยู่ในครอบครัวที่มีผู้ใหญ่ดูแล เพราะสังคมไทยเป็นครอบครัวขยาย มีปู่ ย่า ตา ยาย อยู่รวมกัน แต่ปัจจุบันสังคมไทยกลายเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้นคือ มีแต่เฉพาะพ่อ แม่ ลูก การอบรมเลี้ยงดูเด็กโดยครอบครัวไม่อาจกระทำได้ดีดังสมัยก่อนและก่อให้เกิดปัญหาหลายด้านตามมาเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมการตั้งแต่ปฐมวัยของเด็กและเยาวชนเหล่านั้นจะได้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในทุกด้าน ทั้งสติปัญญา ทักษะอาชีพความฉลาดทางอารมณ์ ตลอดจนจิตสำนึกของความเป็นพลเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 1)

ในอนาคตการพัฒนาศูนย์เด็กปฐมวัยมีความสำคัญมากเพราะเป็นที่ยอมรับทางวิชาการแล้วว่า การศึกษาระดับปฐมวัยเป็นการวางพื้นฐานของการพัฒนาทุกด้านของบุคคลพื้นฐานดังกล่าวครอบคลุมการพัฒนาทางกายที่ต้องเจริญเติบโตเต็มที่ตามวัยและมีความแข็งแรงสมบูรณ์พัฒนาการทางสติปัญญาที่เด็กเกิดการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์พร้อมทั้งส่งเสริมการคิดพัฒนาการทางสังคมที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับวัย การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เป็นจุดสำคัญ จุดเริ่มต้นแห่งชีวิต คือ การเริ่มชีวิตในเด็กปฐมวัย ตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี เป็นช่วงสำคัญช่วงหนึ่งของชีวิตที่สมควรมีการเจริญเติบโตมากกว่าทุก ๆ ช่วงอายุและเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการปูพื้นฐานทักษะต่าง ๆ ให้แก่เด็กได้รับการส่งเสริมพัฒนาและเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ เต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมระเบียบวินัย และมีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. 2547 : 4) การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นศาสตร์เฉพาะและแตกต่างจากการศึกษาในระดับอื่น เนื่องจากเด็กวัยนี้ต้องการความรัก ความอบอุ่นมากเป็นพิเศษ ดังนั้น บทบาทของครูปฐมวัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง มิใช่เพียงแค่จัดการเรียนการสอนให้เด็กอ่านออกเขียนได้และบวกเลขได้ตามความคาดหวังของพ่อแม่ผู้ปกครองเท่านั้น หากต้องรู้หลักจิตวิทยาพัฒนา

การเด็ก ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของเด็ก รู้วิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเด็กให้สอดคล้องเหมาะสมกับวัย ครูต้องช่วยจัดสภาพแวดล้อม และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนเอื้อต่อการพัฒนาทุกด้าน โดยเน้นกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย แบบองค์รวมผ่านกระบวนการเล่นปนเรียน ซึ่งครูต้องจัดกิจกรรม 6 รูปแบบได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหว และจังหวะ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมในวงกลม กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเสรี และกิจกรรม เกมการศึกษา โดยใช้สื่อการสอนที่สนุกสนานเห็นเป็นรูปธรรม สามารถสัมผัสได้ อีกทั้งให้ความรัก ความเข้าใจ และการเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด (นภนทร ธรรมบวร. 2550 : 27)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ในวัยนี้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งอันจะส่งผลไปถึงการพัฒนาระยะต่อไปในชีวิต ซึ่งสภาพแวดล้อม ของเด็กวัยนี้ส่วนหนึ่งมาจากสภาพแวดล้อมทางบ้าน ชุมชน และจากสถานศึกษา การจัดการศึกษา ในวันนี้จะต้องคอยเอาใจใส่ดูแลในการช่วยให้เกิดพัฒนาการในเด็ก หนึ่งในหน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดการศึกษาระดับปฐมวัยในปัจจุบันก็คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการจัดการศึกษาโดยบทบาท ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลัก แห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น สำหรับเรื่องอำนาจหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพ ตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของรัฐ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2550 : 23 - 24) ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 บัญญัติไว้ว่า อำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทรับผิดชอบจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน ในพื้นที่ รวมถึงการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยด้วย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2542 : 5 - 6) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 18 ว่าการจัดการศึกษาปฐมวัยให้จัดในสถานพัฒนาปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น และในมาตรา 41 ได้บัญญัติว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ จัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการในท้องถิ่น เพื่อลดความซ้ำซ้อนในเรื่อง การจัดบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาอบรมและเลี้ยงดูเด็ก จึงมีการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ มาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ คือ 1) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพ

และมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) พิจารณาสอบผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5) พิจารณาสอบแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิชาการ และแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 7) ส่งเสริมสนับสนุนร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 8) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มิถุนามาย ระเบียบ หรือตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และจังหวัดกำหนด (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตราด. 2554 : 6 - 7)

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำมีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยง ตัดสินใจ เก่งพร้อมทั้งมีบทบาทในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ (Dubrin. 1998 : 335 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 207) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่เผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงภายนอก ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี ล้วนแต่เป็นแรงผลักดันให้องค์กรจะต้องเร่งปรับตัว พัฒนากลยุทธ์ขององค์กร เปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ดังนั้นผู้นำควรมีคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม : ผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าใจดีว่าการทำงานเป็นทีมเป็นหนทางสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้นำจึงต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับชั้นได้ปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย แก้ไขปัญหาาร่วมกัน ให้อภัยกัน ไม่หาคนผิดแต่หาสาเหตุที่ผิดพลาด ที่สำคัญหาโอกาสลงความสำเร็จ (ชัยพัชน์ เลิศรักษ์ทวีกุล. ออนไลน์. 2553)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย จากการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา พบปัญหาและอุปสรรคในเรื่องคุณภาพการให้บริการการศึกษาแก่เด็กปฐมวัยโดยมีความแตกต่างกันมากระหว่างโรงเรียนอนุบาล ในเขตเมืองใหญ่กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือโรงเรียนอนุบาลในชนบทหรือชุมชนแออัดและยังพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีความพร้อมในการจัด

การศึกษา แต่ต้องรับโอนการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาหรือระดับปฐมวัยมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรมพัฒนาชุมชน และกรมศาสนา ก่อให้เกิดปัญหาในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การจัดหลักสูตร และการเรียนการสอน รวมทั้งขาดแคลนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ (วิทยากร เชียงกูล. 2550 : 60)

การประเมินมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามโครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนอกระบบ ซึ่งมีเกณฑ์ในการประเมินทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ด้านบริการอาหารสะอาดและปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และด้านบุคลากร พบว่า มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับปานกลาง (กรมอนามัย. 2549 : 2) และจากการที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (ม.ป.ป. : 2) ได้ประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามเครื่องมือการประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังพบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งยังขาดบางตัวบ่งชี้ และความพร้อมของการเก็บรวบรวมข้อมูล เด็กปฐมวัยทำไมต้องจัดการศึกษาให้ จำเป็นแค่ไหน ผู้ใหญ่ นักวิชาการ ผู้บริหาร หรือผู้ปกครอง หลายท่านตั้งคำถามหลายคนคิดว่า เด็กอายุแค่ 3 - 5 ขวบ จะเรียนรู้ จะคิดอะไรได้มากแค่ไหน แค่เลี้ยงให้เติบโตอย่างสมบูรณ์ก่อนก็น่าจะพอ นั่นคือความคิดของผู้ใหญ่บางคน แต่หาว่าไม่รู้ ว่าเด็กปฐมวัยเป็นวัยแห่งการเรียนรู้ เป็นวัยแห่งความคิดสร้างสรรค์ ในต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น เยอรมัน ออสเตรเลีย หรืออีกหลาย ๆ ประเทศได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นอย่างมาก เพราะเขาเชื่อว่าเด็กคือ รากฐานของมนุษย์ อยากให้ผู้ใหญ่หรือบุคคลในสังคมมีคุณลักษณะ หรือมีความสามารถอย่างไร ต้องปลูกฝังตั้งแต่เล็ก ๆ เหมือนที่เขาว่า ไม้อ่อนคดง่าย ไม้แก่คดยาก ซึ่งเราชอบบ่นกันว่า เด็กสมัยนี้ (เด็กระดับประถม มัธยม หรืออุดมศึกษา) ไม่รู้จักคิด ไม่รู้จักพูด ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ทำอะไรไม่เป็น ซึ่งเราลืมมองย้อนกลับไปว่าตอนเด็กเล็ก ๆ เราปลูกฝังเขา หรือเราฝึกฝนเขาอย่างไร จริง ๆ แล้วเด็กสามารถเรียนรู้ได้จากสิ่งแวดล้อมและปัจจัยอีกมากมาย พัฒนาการและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตอนโตสืบเนื่องมาจาก การเลี้ยงดู การปลูกฝัง การอบรมสั่งสอน หรือการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเพียเจต์ (Piaget. 1993 : 12 ; อ้างถึงใน พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. 2551 : 1) ได้กำหนดหลักของพัฒนาการไว้ 3 หัวข้อ คือ 1) พัฒนาการของเด็กเป็นไปตามระดับวุฒิภาวะเป็นกระบวนการที่แน่นอน นั่นคือ พัฒนาการภายหลังของวัยอาจทำนายได้จากลักษณะของวัยตอนต้น 2) พัฒนาการของเด็กเป็นไปตามการสะสมการเรียนรู้ที่ได้จากประสบการณ์กับสิ่งแวดล้อมและการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของเขา 3) พัฒนาการของเด็กเกิดขึ้นจากการผสมผสานระหว่างทฤษฎีวิวัฒนาการ และทฤษฎีการเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการศึกษาปฐมวัย สำคัญสำคัญให้เด็กได้พัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย

จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้เป็นอย่างดีถูกต้องเหมาะสมและมีความพร้อมในการเข้าเรียนในระดับที่สูงขึ้น

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบภารกิจดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สามารถให้บริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ 2 - 5 ขวบ อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่และเจตนารมณ์ของรัฐบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย (สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น. 2553 : 1) ดังนั้นงานหลักทั้ง 6 ด้าน ตามบทบาทและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มุ่งเน้นให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเลี้ยงดูการสร้างประสบการณ์ การส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการวางแผนพัฒนาบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 789 คน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. ออนไลน์. 2555)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ประจำปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและไม่เป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling and Disproportionately) โดยใช้จังหวัดเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1.1 ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง

1.2 ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

- 1.3 การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
- 1.4 วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ
- 1.5 การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มี 6 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 2.2 ด้านบุคลากร
 - 2.3 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
 - 2.4 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร
 - 2.5 ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
 - 2.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้นและผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์คิดเชิงสังเคราะห์ การทำงานสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ขยายความคิดที่แปลกใหม่ มีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศการรายงานแผนงาน โครงการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางานมีความคิดเชิงประยุต์สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงาน การบริหารงานที่เน้นกระบวนการและมืองค์ประกอบและปัจจัยส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุกการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต

มีทักษะและไหวพริบการคิดแก้ไขปัญหาอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถทางการคิด ปรับเปลี่ยนโดยฉับพลัน เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด แก่องค์กร

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กร และกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการ ของสถานศึกษาที่นำสู่การปฏิบัติมีการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิด วิเคราะห์คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการทบทวนและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน เน้นการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย หมายถึง การจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ปฐมวัย กำหนดให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณลักษณะนิสัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานให้การศึกษาและพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสม และเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น โดยมีคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกแต่งตั้งกำหนดจำนวนตามความเหมาะสม

2. ด้านบุคลากร หมายถึง คณะบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีศักยภาพ ในการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ด้วยความเหมาะสมมีคุณภาพ

3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย หมายถึง การจัดหา สร้าง ดูแลรักษา ซ่อมบำรุงสถานที่ การจัดสิ่งแวดล้อมและมาตรการเพื่อความปลอดภัยแก่เด็กเล็ก ตลอดจนการส่งเสริม สุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ไว้วางใจ การก่อสร้าง และพัฒนาอาคาร

สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย จัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ

4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก

5. ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน หมายถึง สถานศึกษาร่วมกับ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร เลือกรูปแบบปัญหา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาระหว่าง ชุมชน

6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค โดยมีแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัย เป็นพื้นฐาน ของการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและ สติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่นที่มีการปกครองตนเอง มีความเป็นอิสระในด้านการบริหารงาน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหาร ส่วนตำบล

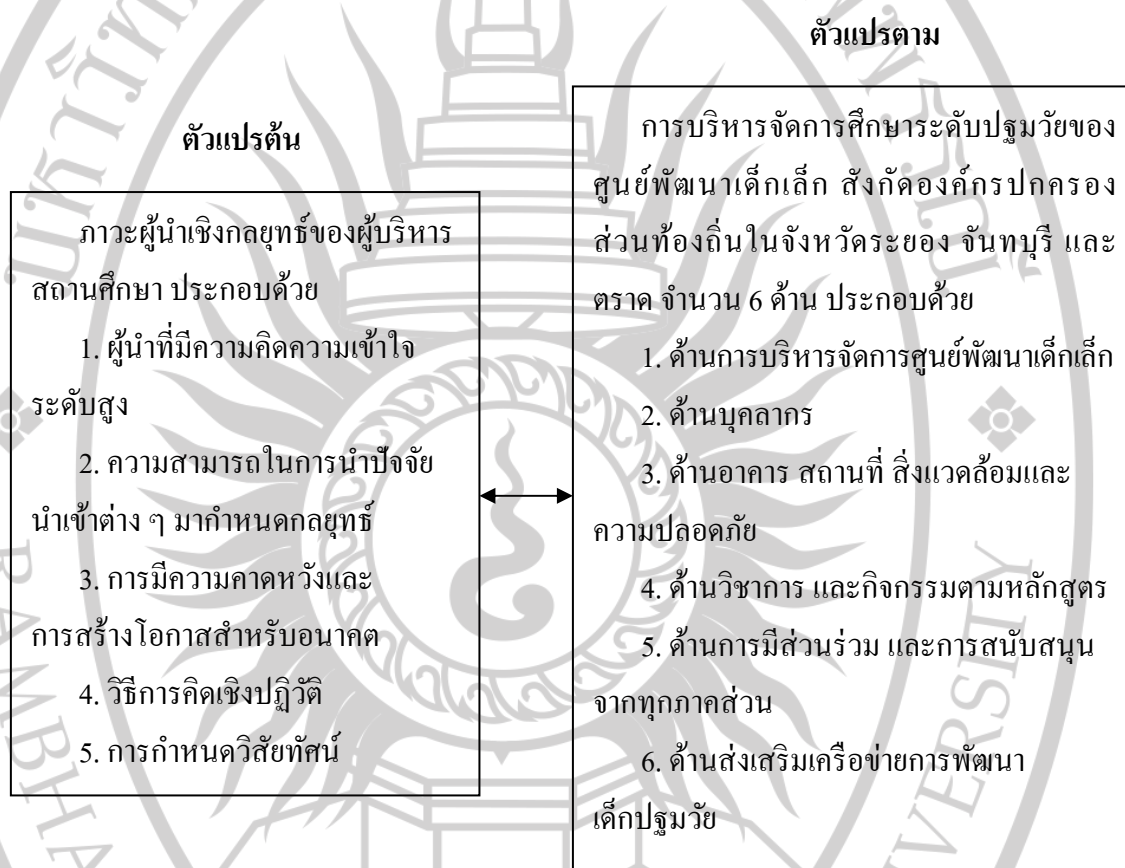
ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ สถานศึกษา หรือหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือรักษาราชการแทนหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2557

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ปฏิบัติการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดมีความสัมพันธ์กัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
 - 2.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหาร
 - 2.3 ความหมายของการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
 - 2.4 ความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
 - 2.5 การดำเนินการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
3. นโยบายการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ความหมายของภาวะผู้นำ

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550 : 303) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551 : 122) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ผู้นำใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ธรร สุนทรายุทธ (2551 : 326) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ

ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

การดี อนันต์นาวี (2551 : 77) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำ ในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กีแอมเมททีโอส์ (Giammatteo. 1981 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่เหมาะสมไม่ใช่เป็นผู้สั่งการหรือควบคุมเท่านั้น แต่จะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร สิ่งนั้นคือ การแสดงออกของความเป็นผู้นำของคน ๆ นั้น ได้แก่ การสร้างและซารักขากลุ่มไว้ได้ มีการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ช่วยให้กลุ่มเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้กลุ่มร่วมมือกันทำงานไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น

บลอค (Block. 1993 : 98) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การชักชวนผู้อื่นให้ละทิ้งความสนใจของตนเอง ให้หันมายอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blandchard. 1993 : 94) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลและกลุ่ม ในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ดูบริน (Dubrin. 1998 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนต่อบุคคลผู้อื่นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ยุกส์ (Yukl. 2000 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดาฟท์ (Daft. 2003 : 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ได้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพล หรือการจูงใจบุคคลหรือใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำ หรือโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มคนในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้ศิลปะสร้างความสัมพันธ์ของผู้นำให้ผู้นับตามดำเนินการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ มีความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สมคิด บางโม (2549 : 218) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (ออนไลน์. 2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
2. เป็นผู้ปฏิบัติการกิจของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หมายถึง ผู้ที่จะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวี (2551 : 77 - 78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แกบุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ปัจจุบันในยุคของการแข่งขันทางวิชาการจำเป็นต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีผู้ศึกษาและให้ความหมาย ไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 2) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมายโดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์กร

สมยศ นาวิการ (2548 : 895) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ความสามารถในการคาดคะเน สร้างวิสัยทัศน์ รักษาความคล่องตัว และให้อำนาจแก่บุคคลอื่น เพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เมื่อจำเป็น

ทรศนะ บุญขวัญ (2548 : 3) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ความสามารถในการทำนายอนาคต ด้วยสายตาวัดไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น

เนตต์พัฒนา ยาวีราช (2549 : 33) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มองการณ์ไกลในอนาคต ถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรข้างหน้าในระยะที่ยาว 5 - 10 ปี และวางแผนกลยุทธ์เพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการกำหนดกลยุทธ์

ริชาร์ด และเอ็งเกิน (Richards and Engle, 1986 : 206) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นการจุดประกาย วิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมทั้งปลูกฝังเป็นค่านิยมและสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

ฟิงเคลสไตน์ และแฮมบริค (Finkelstein and Hambrick, 1996 : 7) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาว และสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

คูบริน (Dubrin, 1998 : 333) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง เป็นบุคคลที่มีแนวความคิดเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก โดยมีระดับความคาดหวังสูงกว่าผู้นำทั่ว ๆ ไป มีเงื่อนไขของการบังคับบัญชาและการโน้มน้าวใจที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ หรือสนับสนุนองค์การในภาพรวม เป็นแบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยการใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อชนะคู่แข่งขั้นระหว่างองค์การกับบริบทแวดล้อม จึงเป็นรูปแบบของการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้ทักษะในด้านต่าง ๆ สร้างความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ในการทำงาน มีการวางแผนอนาคต สร้างวิสัยทัศน์ ใจกว้าง ให้อำนาจแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างการยอมรับและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์การ ในการบริหารจัดการงานและคนในองค์การ นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จและสามารถควบคุมกลยุทธ์ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ทิพาดี เมฆสวรรค์ (2545 : 42 - 43) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นหัวใจความสำเร็จของการทำงาน คือการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทนต่อการแข่งขัน เป็นที่ชัดเจนว่า เป้าหมายการบริหารงานคือ เพื่อให้้องค์การคงอยู่และผู้คนปฏิบัติหน้าที่ที่สร้างความรุ่งเรืองที่ชัดเจนจึงต้องมีผู้นำที่มี ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีคุณภาพ สมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีเป้าหมายชัดเจนว่าจะนำไปใช้ในทิศทางใด เพื่ออะไร สื่อสารและสร้างความหมายให้กับผู้คนทั้งในและนอกองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ผู้บริหารระดับสูงริเริ่ม เกี่ยวข้อง มีการสื่อสาร สร้างความมั่นใจ เห็นประโยชน์ ผลักดันผ่านทีมแต่ที่แตกต่างกันคือ กลวิธี กระบวนการ เปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ สร้างความพร้อมการยอมรับ ความมีกลยุทธ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิรูป ผู้นำคือบุคคลที่มีความสำคัญ

ที่สุดขององค์การ ซึ่งจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางที่ถูกต้อง รวมทั้งความสามารถในการสื่อสารทาง และความคาดหวังที่เหมาะสมผ่านความเป็นผู้นำสู่บุคลากรทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีหน้าที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การสร้างกลยุทธ์ เป็นพิจารณาว่าการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องใช้วิธีการอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จจะมีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์การและสิ่งแวดล้อม ผู้นำควรถามคำถามก่อนว่า ปัจจุบันองค์การอยู่ที่ไหน องค์การต้องการให้เป็นอย่างไร อะไรเป็นการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน และ อะไรคือแนวทางของการปฏิบัติที่ดีที่สามารถช่วยให้้องค์การไปถึงวิสัยทัศน์ได้

2. การปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่เข้มแข็งเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดสำหรับการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำต้องกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดการยอมรับพฤติกรรม ซึ่งมีความจำเป็นต่อการกำหนดนโยบายใหม่ ๆ กลยุทธ์ดังกล่าวรวมถึงการปฏิบัติในเรื่องพื้นฐาน เช่น การออกแบบโครงสร้าง ระบบการให้รางวัลการจัดสรรงบประมาณและกฎระเบียบขององค์การ นโยบายหรือการดำเนินการ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างขององค์การ ระบบ และนโยบาย

3. การควบคุมกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การนำ และการควบคุม โดยการควบคุมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน วิเคราะห์ปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนด การควบคุมกลยุทธ์เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารทุกองค์การ การควบคุมทางการจัดการที่มีลักษณะพิเศษ ให้มีความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินกระบวนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์การว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ การดำเนินการมีประสิทธิภาพเพียงใดและต้องปรับปรุงอย่างไร ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทักษะความชำนาญในการบริหารจัดการ การจัดการความรู้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างผลตอบแทนที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อสมาชิกขององค์การและผู้เกี่ยวข้อง จากประเด็นดังกล่าว สรุปได้ถึงความสำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า เป็นผู้ที่ควบคุมความสำเร็จขององค์การ เริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อให้เห็นทิศทางของการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด เป็นผู้ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ ผลงานปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวีกุล (ออนไลน์. 2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเก่งทั้งงานและเก่งทั้งคน ต้องมองให้ออกว่าองค์กรจะเดินไปในทิศทางใด ด้วยวิธีการอะไร จะสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรได้อย่างไร สร้างขวัญกำลังใจ ความศรัทธาของลูกน้อง ที่สำคัญจะต้องเป็นผู้นำต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

พิรศักดิ์ วิลยรัตน์ (ออนไลน์. 2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีขั้นตอนในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. จัดวางทิศทางขององค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ (ภารกิจ) และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน
3. กำหนดกลยุทธ์โดยพิจารณาความเหมาะสม และการสามารถไปปฏิบัติได้จริง จากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ
4. ปฏิบัติตามกลยุทธ์ โดยดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ คำนึงถึงโครงสร้างขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
5. ความคุมเชิงกลยุทธ์ โดยติดตามผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลกระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญของการพัฒนาองค์กรแบบองค์รวมที่ต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างบูรณาการกันในขณะที่เดียวกันก็ต้องมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันยอมรับซึ่งกันและกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้ต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ความสามารถของผู้นำ ในการกำหนดทิศทางที่ถูกต้อง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

อารีวรรณ ประสาน (ออนไลน์. 2553) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. แรงกดดันเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยสำคัญที่นำมาประกอบการจัดทำกลยุทธ์ของผู้นำ ได้แก่ วัฒนธรรม หมายถึง สมมติฐานและความเชื่อต่าง ๆ ที่สมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกัน
 - 1.1 โครงสร้าง คือการออกแบบองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นส่วนสำคัญขององค์การ เช่น ระดับของการรวมศูนย์อำนาจ ความเป็นระบบแบบทางการ การบูรณาการ และขอบเขตการควบคุมสภาพแวดล้อม หมายถึง แรงกดดันทั้งหลายจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีศักยภาพพอที่จะส่ง

ผลกระทบต่อองค์การ ขณะที่เทคโนโลยี คือปัจจัยที่อยู่ในกระบวนการแปรสภาพให้ตัวป้อนทั้งหลายกลายเป็นผลผลิต โดยมีภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง และระดับส่วนงานต่าง ๆ ที่เข้าไปรับผิดชอบดูแลดำเนินการ

1.2 สภาพแวดล้อม หมายถึง แรงกดดันทั้งหลายจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีศักยภาพที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การ ขณะที่เทคโนโลยี คือปัจจัยที่อยู่ในกระบวนการแปรสภาพให้ตัวป้อนทั้งหลายกลายเป็นผลผลิต โดยมีภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง และระดับส่วนงานต่าง ๆ ที่เข้าไปรับผิดชอบดูแลดำเนินการ

2. บทบาทของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนานกัน คือ บทบาทแรกเป็นผู้วางแผน ออกแบบหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์การ ส่วนบทบาทที่สองในฐานะของผู้ที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ คือ ในกรณีที่ต้องการยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องมีบทบาท ความสำเร็จที่ยิ่งต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์การ

3. ปัจจัยที่กำกับควบคุมต่อบทบาทของผู้นำ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม ประเภทขององค์การ/อุตสาหกรรม การเติบโตของตลาด ข้อจำกัดต่าง ๆ ด้านกฎหมาย ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านความมั่นคง ขนาดและโครงสร้าง องค์การมีขนาดใหญ่ก็มีแนวโน้มของการกระจายอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น ทำให้บทบาทของผู้นำระดับสูงในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำวันจะ ลดลงตามไปด้วย วัฒนธรรม อายุ หรือระยะเวลาการพัฒนางานองค์การ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความไม่แน่นอนขึ้นทั้งภายในและภายนอกต่อองค์การ การเข้ามาใช้อำนาจของทิมบริหารระดับสูง คือ องค์การใดที่ไม่มีทิมผู้บริหารระดับสูงหรือแม้จะมีก็อยู่ในสภาพอ่อนแอ อำนาจและอิทธิพลจะตกอยู่ในมือของผู้นำสูงสุดที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อ องค์การ ได้มาก

ไอร์แลนด์ และฮิตท์ (Ireland and Hitt, 1999 : 53 - 54) นักวิจัยด้านยุทธศาสตร์ แสดงความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องดำเนินการใน 6 กิจกรรม สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทิมงานบริหารสูงสุด จะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์กรได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

2. ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์และธำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์กรให้ได้ เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทรัพยากรและความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทักษะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์กรไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรที่อยู่ภายใต้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่

5. การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นในหลักการของตน ทั้งสามารถในการคล้อยตามงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย อันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องสามารถสร้างควมมีประสิทธิภาพและควมมีคุณภาพขององค์กร ระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

ดูบริน (Dubrin, 1998 : 333 - 336) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าต้องประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติโดยรวมคุณลักษณะทั้งของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกัน สรุปได้เป็นองค์ประกอบ 5 ประการ

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-level Cognitive Activity) การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมา สำหรับองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้ เรียกว่าการคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1.1 ต้องคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและความอิสระต่อกัน

1.2 การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับด้านความเข้าใจ

1.3 การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังมี ความแตกต่างในเรื่องของตัวงาน และทักษะสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจข้ามกระโดดไปมา ระหว่างขั้นที่สูงกว่าและต่ำกว่าได้

1.4 ผู้จัดการ ที่มีอายุงานมากเท่าใดก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหา (Intellectual Ability) มากขึ้นเท่านั้น เช่น ผู้จัดการที่มีอายุงาน 25 ปี ย่อมมีทักษะในการแก้ปัญหา ได้ดีกว่าผู้จัดการที่มีอายุงานเพียงแค่ 1 ปี เป็นต้น และยังการได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ยังจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเช่นกัน

1.5 นักคิดเชิงระบบต้องมีความสามารถด้านการจินตนาการเพื่อรับมือกับปัญหา ซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพ ในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ และเรื่องของการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ ก็มีความสำคัญอีกเช่นกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดทางเลือกปฏิบัติ เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรที่จะดำเนินไป และการตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนไข ก็เป็นเรื่องที่ ต้องอาศัยด้านการจินตนาภาพ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้ที่มีสมรรถสูงในการทำงาน โดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดา ผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อ เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอย่างไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป ทำให้ ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจ เกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ใดก็ตาม หากไม่สามารถทำลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่า กลยุทธ์ เป็นการ ใช้ ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์ อนาคตใหม่ (Re-inventing the Future) หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์

ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง แนวความคิดเชิงปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของการจัดแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้า บริการตลาด และแม้แต่ภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งสามารถให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ที่จะประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ดังตัวอย่างต่อไปนี้

4.1 การสร้างแนวคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ (Preconceiving Product/ Service) เป็นแนวทางของการปรับปรุงด้าน สมการเชิงมูลค่า ของสินค้า/ บริการอย่างแท้จริง สมการเชิงมูลค่า หมายถึง การพิจารณาว่าบุคคล (ลูกค้า) ต้องจ่ายเงินมากเท่าใดเพื่อให้ได้คุณค่าของสิ่งนั้นกลับมา มูลค่านี้หมายถึง ตัวอย่าง เมื่อ 10 ปีที่แล้ว พรีนเตอร์เลเซอร์มีราคาประมาณ 120,000 บาท แต่ปัจจุบันมีราคาเพียงประมาณ 30,000 บาท อีกความหมายของสมการเชิงมูลค่า คือ การใช้ประโยชน์จากคุณประโยชน์หลักหรือหน้าที่หลักของสินค้า/ บริการนั้นไปในรูปแบบใหม่ ตัวอย่างประโยชน์หลักของบัตรเครดิต คือ การสร้างความมั่นใจให้กับผู้ขายเกี่ยวกับการซื้อที่ปรากฏบนบัตรนั้น หมายถึงผู้ที่กำลังใช้บัตรเครดิต (เจ้าของบัตร) ในขณะที่เดียวกันอาจสร้างความมั่นใจในแบบเดียวกันนี้ได้ในรูปแบบอื่น เช่น การพิมพ์ลายนิ้วมือ การบันทึกเสียง (และคนที่คิดได้แบบนี้ คือ ผู้ที่มีความคิดแบบสร้างสรรค์นั่นเอง)

4.2 การกำหนดนิยามตลาดใหม่ (Redefining Market Space) เป็นวิธีของการกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับสภาพตลาดแบบกว้างให้ได้ครอบคลุมมากที่สุด โดยมีวิธีการ ดำเนินการ ดังนี้

วิธีที่ 1 การผลิตสินค้า/ บริการให้เหมาะกับตลาดสากล (ความต้องการของคนส่วนใหญ่ในโลก) ราคาสากลไม่สูงมากนัก เพื่อทดแทนสินค้า/ บริการที่ราคาแพง ๆ

วิธีที่ 2 การผลิต/ การให้บริการตามความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของลูกค้า (Strive for Individuality) เพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้กับลูกค้า

วิธีที่ 3 เพิ่มช่องทางใหม่ในการเข้าถึงลูกค้า เช่น การขายผ่านทางอินเทอร์เน็ต

4.3 การปรับขอบเขตอุตสาหกรรมใหม่ (Redraw Industry Boundaries) โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

วิธีที่ 1 การปรับขนาดอุตสาหกรรมใหม่ เช่น การขยับตัวจากอุตสาหกรรมระดับท้องถิ่น ขึ้นไปเป็นระดับภูมิภาค แล้วเพิ่มเป็นระดับชาติ และระดับโลก

วิธีที่ 2 การลดจำนวนผู้ค้าคนกลาง หรือเครือข่ายของผู้ขายปัจจัยการผลิต และยังหมายถึง การเปลี่ยนโกดังเป็นร้านค้า เป็นต้น

วิธีที่ 3 การเพิ่มบริการเสริม เช่น บริการรถจักรยานยนต์จัดส่งสินค้าถึงที่แก่ลูกค้า ซูเปอร์มาร์เก็ตอาจบริการขายอาหารร้อน ๆ สำหรับนำกลับบ้านได้ด้วย

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) วิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

5.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์การต้องการในอนาคตในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว

5.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามภารกิจ ที่กำหนดเอาไว้ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถ และความเต็มใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5.3 นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีลักษณะใหม่ และเป็นจริงได้ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

5.4 แบบกว้าง ๆ ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

5.5 แบบเจาะลึกลงรายละเอียด ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นลักษณะเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้

5.6 การเผชิญความเสี่ยง ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงเพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้นไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้โดยง่ายดาย ซึ่งใครจะทำก็ได้ลักษณะนี้จึงถือว่าวิสัยทัศน์จะต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น

5.7 การมุ่งกำไร โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งที่การสร้างกำไร ตัวอย่าง บริษัทมีวิสัยทัศน์ว่า เพื่อผดุงรักษาความสำเร็จทางด้านการค้าในฐานะบริษัทการตลาดชั้นนำของโลกในด้านเสื้อผ้ายี่ห้อดัง ๆ และเหนือกว่าสิ่งอื่นใด คือ ทุกคนต้องการได้รับความพึงพอใจจากความสำเร็จ คุณภาพชีวิตที่สมดุลทั้งส่วนตัวกับหน้าที่การงาน และสนุกกับการบุกเบิก ความเพียรพยายามในการทำงาน จะเห็นว่าวิสัยทัศน์นี้เมื่อทำสำเร็จจะส่งผลต่อการสร้างกำไรเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีการจัดการ มีการวางกรอบยุทธศาสตร์ และแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นให้การทำงานที่ต้องมีการจัดการ มีการวางกรอบยุทธศาสตร์และแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการสร้างบทบาทสำคัญในการบริหารที่จะนำองค์การสู่ความสำเร็จ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อองค์การ การวางยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนางานตามระบบ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายดำเนินงาน การวางแผนปฏิบัติการ การสนับสนุน

กลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ คิดเชิงสังเคราะห์ การทำงานสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ขยายความคิดที่แปลกใหม่ มีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศการรายงานแผนงาน โครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางานมีความคิดเชิงประยุต์สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานการบริหารงานที่เน้นกระบวนการและมืองค์ประกอบและปัจจัยส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุกการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต มีทักษะและไหวพริบการคิดแก้ไขปัญหาอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ เป็นผู้นำที่มีความสามารถทางการคิด ปรับเปลี่ยนโดยฉับพลัน เพื่อให้้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กร และกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการของสถานศึกษาที่นำสู่การปฏิบัติมีการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการทบทวนและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน เน้นการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

ความหมายของการบริหาร

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 18) ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546 : 2) ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมกำลังความสามารถของสมาชิกขององค์กร

และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยอาศัยบุคคล และทรัพยากรทางการบริหาร

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547 : 4) ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการหรือการชี้นำ (Directing/ Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์การ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ครบถ้วน

สมศักดิ์ คงเที่ยง (ออนไลน์. 2551) ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกัน กำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

เดสเลอร์ (Dessler. 1980 : 3) ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารวางแผน จัดองค์กร การนำ และควบคุมการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

روبบิน (Robbins. 1989 : 6) ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน ดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้งานศาสตร์ที่มีกรรมวิธีการเรียนรู้ ฝึกอบรม เป็นไปตามขั้นตอน และการใช้ศิลป์ เพราะเป็นการใช้ศิลปะในการควบคุมกรรมวิธีต่าง ๆ ในการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด ซึ่งใช้กระบวนการของการมีวินัย ระเบียบและทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

ความสำคัญของการบริหาร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2547 : 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารต้องมีหลักสำคัญ 6 ประการ คือ มีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกัน ทำกิจกรรม ใช้ทรัพยากร และกลวิธีที่เหมาะสมทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

อนันต์ วรรณภาค (ออนไลน์. 2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหาร ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับวิธีการบริหารเป็นอย่างดี เพื่อการพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จ ปัจจัยสำคัญของการบริหารอย่างเป็นระบบนั้นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ที่จะนำทรัพยากรในการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร สังคม มนุษย์ เป็นสังคมที่มีการรวมตัวเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่าง ๆ ตั้งแต่หมู่บ้านเป็นเมือง

เป็นประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการจัดระบบและระเบียบสังคมเพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอด และบังเกิดความเจริญก้าวหน้าในชุมชนนั้น ๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดระบบ และระเบียบเพื่อการดำเนินกิจการด้านต่าง ๆ ของสังคมมนุษย์ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดสถาบัน สังคมและการบริหาร การบริหารจึงมีความสำคัญอันจะนำสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เพราะ หากปราศจากการบริหารแล้วสังคมก็จะไม่มี เมื่อการบริหารมีความสำคัญต่อสังคมมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญ และผู้บริหารก็ต้องมีความสำคัญเช่นกัน คนบางคนอาจมีพรสวรรค์ สามารถบริหารงานได้ดีโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการศึกษาอบรม ทางด้านบริหาร หลายคนอาศัย ประสบการณ์ในการทำงาน เรียนรู้การบริหารจากการปฏิบัติงาน หลายคนได้รับการศึกษาอบรม จนได้รับเป็นผู้นำ หรือผู้บริหาร ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาอบรมและการฝึกฝนตนเอง ประกอบกัน ก็สามารถทำให้เป็นผู้นำและนักบริหารได้ ในฐานะที่สถานศึกษาเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเป็นที่พึ่งและเป็นที่คาดหวังของคน ในสังคม และประเทศชาติ ถ้าผู้นำในสถานศึกษา ขาดความรู้ความสามารถเสียแล้ว สังคมก็ไม่อาจคาดหวังอะไรจากผู้ที่จบจากสถานศึกษาได้อีก ดังนั้นการบริหารภายในสถานศึกษาจึงต้องมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในทางการศึกษา จะเกิดได้ง่ายและได้ผลมากที่สุด ถ้าเกิดจากระบบบริหารที่เป็นระดับปฏิบัติ คือ ระดับ โรงเรียน เพราะฉะนั้นถ้าต้องการปรับปรุงการบริหารการศึกษาต้องปรับปรุงที่โรงเรียน ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีศิลปะ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สามารถกำหนดนโยบายวางแผน และรับผิดชอบต่อการงานได้เป็นอย่างดี การเป็นผู้นำที่ดีและมีความสามารถให้เป็นที่ยอมรับนั้น เป็นสิ่งที่ยากลำบากอยู่ไม่น้อย โดยเฉพาะปัจจุบันประเทศไทยหาผู้นำที่มีความสามารถ และเป็นที่ ยอมรับไม่ค่อยได้ หรือเรียกว่าขาดแคลนก็ไม่ผิดนักทั้ง ๆ ที่ประเทศไทยล้วนเต็มไปด้วยคนเก่ง มากมาย เราต้องการผู้นำที่มีอุดมการณ์ที่ดี มีความเสียสละ และเป็นประชาธิปไตย

ผู้นำในระดับชุมชนหรือระดับตำบลโดยทั่วไปพบว่าผู้นำของชุมชนได้มาจากการเลือกตั้ง แบบเป็นตัวแทนของ ผู้นำที่มีผลงาน สม่่าเสมอ คงเส้นคงวาไม่ว่าชุมชน หรือหน่วยงานใดจะได้ ผู้นำมาด้วยวิธีการใดก็ตามแต่ก็ขอให้ผู้นำมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยจะต้องมี 3 อย่าง คือ รู้ดี ความสามารถดี และประพฤติดี ผู้นำต้องมีสุขภาพกายดี มีจิตใจสงบ และเบิกบาน มีอุดมมุ่งหมายในการทำงาน มีความหวังเข้มแข็ง อดทน ตรงต่อเวลา เสมอต้นเสมอ ปลาย กล้าหาญ มีระเบียบวิธีการ มีเหตุผลคิดไตร่ตรอง เชื่อมั่นในตัวเอง รวดเร็วช่างสังเกต รู้จัก กาลเทศะ พูดความจริงทำตนให้เป็นที่เชื่อถือได้ และไม่ทิ้งความพยายามในการกิจ ถ้ามองดู การเป็นผู้นำในโรงเรียนหลายแห่งพบว่ายังไม่ประสบความสำเร็จตามที่นโยบายของรัฐบาลมุ่งหวัง ทั้งนี้เพราะเกิดจากภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำต้องมีศิลปะในการพูด การออกคำสั่ง การดำหนิโทษ การยกย่องชมเชย การจูงใจคน การวางตัวเป็นผู้นำการปกครอง การเข้าถึงจิตใจคน การประชาสัมพันธ์

การสั่งการ การใช้ดุลยพินิจ การเกลี้ยกล่อม เมื่อผู้นำเป็นผู้นำที่ดีแล้วสิ่งหนึ่งที่จะล้มเสียมิได้ ก็คือการเสริมสร้างผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานจึงจะประสบความสำเร็จ

สุนทร โคตรบรรเทา (2554 : 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายนั้น การบริหารเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มีการแปรเปลี่ยนของพฤติกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เช่น การริเริ่ม โครงสร้างใหม่ กระบวนการใหม่ เป้าหมายใหม่ขององค์กร

บาร์นาร์ด (Barnard. 1983 : 168 - 169) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารที่ต้องใช้การตัดสินใจในกระบวนการทำงาน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทั่วทั้งองค์การบริหาร

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovarni. 1989 : 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการทำงานกับและ โดยผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นสิ่งสำคัญ จำเป็นที่ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการช่วยดำเนินการในกระบวนการทำงาน ให้เกิดประโยชน์หลายอย่าง มีพฤติกรรมการบริหารมากขึ้น ทำงานนอกเหนืองานประจำมากขึ้น มีภาวะผู้นำและการบริหารมีความสัมพันธ์กันมากในรูปแบบของพฤติกรรมที่มีการปรับเปลี่ยนทางการปฏิบัติให้มีความสมดุลกันและมีความสำคัญในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความหมายของการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2548 : 23) ได้กำหนดไว้ว่า การบริหารการศึกษาปฐมวัย หมายถึง สถานที่อยู่และให้การศึกษาคเด็ก อายุระหว่าง 3 - 5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด กรมการศาสนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมการพัฒนาชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เด็ก 3 ขวบ) รับถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เด็กเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต การพัฒนาเด็กให้ได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จึงนับเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบจะต้องตระหนัก และให้ความสนใจ เพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับวัย

เขาวภา เตชะคุปต์ (2549 : 59) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาปฐมวัย หมายถึง ความพยายามที่จะดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และมาตรฐาน โดยการนำระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยมาใช้ในสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีระบบ มีวางแผนการปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงที่เหมาะสมกับสังคมในท้องถิ่น ซึ่งการบริหาร การศึกษาปฐมวัยให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้ 1) บริหารการศึกษาคือเป็นการจัดระบบระเบียบ วิธีการทำงาน วางแผนงาน ให้คนปฏิบัติงาน ยึดวิธีบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ให้ความสนใจต่อคนเป็นสำคัญ เป็นการบริหาร โดยยึดหลักมนุษยสัมพันธ์เป็นหลัก 2) การบริหารงานโรงเรียนเป็นการบริหารในรูปของ คณะกรรมการบริหาร 3) ปัจจัยในการบริหารงานที่เรียกว่า 4M ได้แก่ กำลังคน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และการจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์การที่ทำโดยผู้บริหาร มีโครงสร้างในการบริหารงานการแบ่งส่วน การประสานงาน มีการประสานงานกันอย่างดี 4) หลักการ บริหารงาน การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กต้องยึดหลักที่ว่าบริหารงานเพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา เกิดความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ

สิริมา ภิญโญนันตพงษ์ (2553 : 22) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาปฐมวัย หมายถึง การจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีอายุครอบคลุมตั้งแต่ปฏิสนธิในครรภ์มารดาจนกระทั่งถึงอายุ 8 ปี

วัฒนา ปุญญฤทธิ์ (2553 : 27) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาปฐมวัย หมายถึง การจัดการศึกษาที่ต้องดำเนินการตามนโยบายที่มีปรัชญาการศึกษาเป็นเครื่องชี้นำนโยบายยุทธศาสตร์ การพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยพัฒนาเด็กแบบองค์รวมทุกด้านของเด็กไปพร้อม ๆ อย่างต่อเนื่อง มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

ลิเคิร์ต (Likert, 1979 : 90) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาปฐมวัย หมายถึง กระบวนการ ของสังคมอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง ที่เข้ามาร่วมกันเพื่อทำกิจกรรมอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ กระตุ้นหรือช่วยทำให้เกิดการกระทำการควบคุมและทำการให้เกิดการรวมกันเข้าเป็นหนึ่งเดียวกัน อย่างมีระบบหรืออย่างไม่มีแบบแผน ทั้งในด้านของบุคคลและด้านวัตถุ

ฟอลเลท (Follett, 1933 : 70) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาปฐมวัย หมายถึง การบริหาร เป็นศิลปะการทำงานให้สำเร็จโดยบุคคลอื่น ซึ่งผู้บริหารจะทำงานสำเร็จหรือไม่ขึ้น ก็โดยการเตรียม ทุกอย่างไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานโดยมุ่งเป้าหมายหลัก

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย หมายถึง สถานศึกษาปฐมวัยดำเนินงาน อย่างมีระบบ ขั้นตอน ตรงตามเป้าหมายช่วยให้ทรัพยากรคน วัสดุอุปกรณ์ และเวลา หน้าที่ของ ผู้บริหารในการจัดการศึกษาปฐมวัยโดยใช้สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นฐาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษาปฐมวัยจัดการศึกษาตอบสนองของท้องถิ่น

ความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

นักวิชาการและนักการศึกษาให้แนวคิดของความสำคัญไว้ดังนี้

นภเนตร ธรรมบวร (2546 ก : 191) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาปฐมวัยไว้ว่าเป็นการจัดการศึกษาก่อนภาคบังคับที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในอันที่จะช่วยส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับวัยและพัฒนาการ เพราะเป็นวัยที่มีอัตราในการเจริญเติบโตสูงสุดสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่หากได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างถูกต้อง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2549 : 15) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาปฐมวัยไว้ว่า การบริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งศูนย์เด็กปฐมวัยด้วย เพื่อให้ศูนย์เด็กนั้น ๆ สามารถจัดดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การบริหารการศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญ 4 ประการ คือ

1. มีการดำเนินงานอย่างมีระบบเป็นระเบียบเรียบร้อย
2. ดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายไม่หลงทาง
3. ช่วยให้ประหยัดทั้งกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และเวลา
4. บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารการศึกษาปฐมวัยจนถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาโดยมุ่งให้มนุษย์มีชีวิตที่สมบูรณ์ และสังคมที่ดีงาม ชีวิตที่ดีคือ ชีวิตที่ดี เก่ง และมีความสุข สังคมที่ดีงามคือ สังคมที่มีคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน ลักษณะดังกล่าวมีคำอธิบายดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2549 : 15)

1. ชีวิตที่ดี เก่ง และมีความสุข เป็นวัตถุประสงค์ของการศึกษาไทยในภาพรวม ชีวิตที่ดีคือการเป็นคนดี ดำเนินชีวิตบนแนวทางบรรทัดฐานที่สังคมยอมรับมีคุณภาพชีวิตที่ดี จิตใจดีงาม ดำรงตนตามหลักคุณธรรมของศาสนา ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ ความขยัน มีวินัย ซื่อสัตย์ เกื้อกูลแก่สังคมและคนรอบข้าง ไม่ดูดาย ในปัญหาต่าง ๆ ของสังคม ตลอดจนสิ่งแวดล้อม รู้จักเสียสละ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมที่แตกต่างกันทางด้านวัฒนธรรม หรือวิถีชีวิตต่าง ๆ ได้

2. คนที่เก่ง คือคนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยใช้สติปัญญาเป็นตัวนำในการแก้ปัญหาหรือกระทำการต่าง ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีความกล้าในทางที่สมควร ใช้เหตุผลควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นคนที่ทันสมัย ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รู้จักเทคโนโลยี สมัยใหม่แต่ไม่ได้หลงไปตามกระแสอย่างผิด ๆ มีความสามารถวิเคราะห์หวัจยแยกแยะถึงคุณค่าของภูมิปัญญาด้านต่าง ๆ และสามารถใช้ศักยภาพความถนัดของตนที่มีอยู่นำมาพัฒนาให้มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและสังคมประเทศชาติได้ ไม่ว่าจะเป็นศักยภาพ ด้านวิทยาศาสตร์ ศิลปะดนตรีหรือด้านอื่น

3. คนที่มีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพจิตและสุขภาพดี ร่าเริง แจ่มใส มองโลกในแง่ดี แต่ยอมรับความเป็นจริงไปในสังคมต่าง ๆ ของโลกและชีวิตได้ สามารถปรับตัวได้ดีในทุกสถานการณ์ รักษาสมดุลของชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้อย่างพอเหมาะพอดี มีความสุขภูมิใจในความเป็นตนเอง เข้ากับคนอื่นที่แตกต่างจากตนเองได้

4. ด้านคุณภาพ คือ สังคมที่มุ่งจะพัฒนาให้คนไทยทุกคนมีความเสมอภาคที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ เพื่อดี เก่ง และมีความสุข เป็นสังคมที่เข้มแข็ง และมีเสถียรภาพทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคม ซึ่งจะพัฒนาควบคู่กันไปทุกด้านสามารถเข้าถึงบริหารทางการศึกษาและทางด้านอื่น ๆ ของรัฐได้อย่างเท่าเทียมกันถึงและเป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบในกิจกรรม ทางการเมือง และกิจกรรมสาธารณอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง โดยปราศจากการขัดขวาง กีดกัน

5. สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ เป็นวัตถุประสงค์ที่จะสร้างคนไทยทุกคนให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต รักความรู้ ใฝ่รู้ จักเลือกสรรความรู้ที่มีคุณค่าและนำมาใช้ประโยชน์ใ้ใจ พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ หรือปรับประยุกต์ความรู้ใหม่ให้สนองตอบต่อภูมิปัญญาเดิมของตนเองอย่างเหมาะสม ไม่หยุดนิ่งกับความรู้เท่าที่มีอยู่ ทั้งนี้มุ่งให้สถาบันของสังคมตั้งแต่หน่วยเล็กที่สุดคือ ครอบครัว ไปจนถึงระดับชาติมีส่วนร่วมสนับสนุนหรือเข้ามามีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษาตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน จนถึงอุดมศึกษา และการศึกษา และการศึกษานอกระบบโรงเรียนตลอดจนส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาสติปัญญาของคนในสังคมให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ยิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

6. สังคมแห่งความสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน เป็นวัตถุประสงค์ที่จะฟื้นฟูคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและสืบสานต่อไปให้ชดชวย เพื่อเป็นเอกลักษณ์ของชาติวัฒนธรรมไทย เป็นวัฒนธรรมที่เอื้อเพื่อต่อผู้อื่นและมีความเป็นมิตร เมตตากรุณาเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว เห็นได้จาก การวิถีชีวิตที่พึ่งพาอาศัยกันและกันมาในอดีตการศึกษาจะมุ่งให้สืบสานและพัฒนาคุณค่าวัฒนธรรมเหล่านี้ให้เข้มข้นให้เครือข่ายชุมชนเข้มแข็ง และไม่ทิ้งคำนิยมเดิม แต่จะมีจิตสำนึกแห่งความเป็นไทย ให้มากขึ้นทั้งนี้ต้องไม่ทอดทิ้งผู้ด้อยโอกาส และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ควบคู่กันไป

กฤษยา ตันติผลาชีวะ (2551 : 17) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาปฐมวัยไว้ว่า การศึกษาปฐมวัยเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมการดูแลและการศึกษาที่จัดให้เด็กแรกเกิดถึงอายุ 8 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยแห่งการเปลี่ยนแปลงและเจริญงอกงาม ในด้านการพัฒนาการมุ่งให้เด็กได้เข้าถึงความเป็นจริงของอารมณ์ ตระหนักถึงทักษะทางสังคมและพัฒนาภาวะสร้างสรรค์ รู้จักตนเอง ภูมิใจในตนเองและมั่นใจในตนเอง

ชไมมน ศรีสุรักษ์ (ออนไลน์. 2552) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาปฐมวัยไว้ว่า การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้สถานศึกษาปฐมวัย ดำเนินงาน

อย่างมีระบบเป็นระเบียบเรียบร้อยดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมายช่วยให้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดทั้งกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และเวลา เพื่อให้การจัดการศึกษาปฐมวัยบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาปฐมวัย เป็นการศึกษาของเด็กระดับปฐมวัยที่เป็นช่วงวัยสำคัญที่สุดของชีวิตที่สามารถเรียนรู้ และสร้างพัฒนาการทุกด้านของตนเอง ได้ครบทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรม ที่พึงประสงค์ อยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข เพื่อพร้อมที่จะรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่แทรกซ้อนเข้ามา หากเด็กคนใดที่ไม่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูที่ถูกต้องเหมาะสมในวัยนี้ย่อมส่งผลทำให้การเรียนรู้ในระยะต่อไป ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของงานแห่งชีวิต คือ การเริ่มชีวิตในเด็กระดับปฐมวัย เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการปูพื้นฐานทักษะต่าง ๆ ให้เด็กมีความพร้อมในการที่จะพัฒนาในระดับต่อไป

การดำเนินการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

นักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ประกอบด้วยงานหลักที่มีบทบาทและจุดหมาย ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

นภเนตร ธรรมบวร (2546 ข : 88) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยสามารถทำได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาแน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ

กัญญา สาธร (2546 : 268) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ว่า ครูใหญ่หรือผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่การบริหารสถานศึกษา 8 ประการดังนี้

1. การบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงครู เจ้าหน้าที่ คนงาน ภารโรง เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทุกฝ่าย

2. การปกครอง และการแนะแนวผู้เรียน หรือการบริหารกิจการผู้เรียน การติดต่อกับผู้ปกครองผู้เรียน

3. การบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับหลักสูตร แบบเรียน หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์ ประกอบการสอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการงานวิชาการ และการบริหารการสอนเพื่อก่อให้เกิดการสอนที่มีประสิทธิภาพที่สุด

4. การบริหารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชนในฐานะที่สถานศึกษาเป็นผู้นำชุมชนและเป็นศูนย์สังคมของชุมชนอย่างน้อยที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เพื่อช่วยพัฒนาชุมชนในทุก ๆ ด้าน และได้รับความช่วยเหลือ รับคำแนะนำจากชุมชนด้วยในกระบวนการ 2 ประการ

5. การจัดระบบบริหารสถานศึกษา กำหนดอำนาจหน้าที่ และแผนภูมิของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีระเบียบแบบแผนสมเป็นองค์กรที่ดี

6. จัดการเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ บริเวณ และพัสดุครุภัณฑ์

7. การบริหารงานธุรการหรืองานเสมียน เอกสารต่าง ๆ การเงิน และงานบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน

8. การประเมินผลงานซึ่งต้องทำเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่องกันไม่ขาดสาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 34) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไว้ว่าเป็นขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

อมรรชัย ดันติเมธ (2547 : 51) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ว่าเป็นสถานศึกษาระดับปฐมวัย อาจจัดแบ่งตามโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ โครงสร้างบริหารสถานศึกษาปฐมวัยขนาดเล็ก โครงสร้างบริหารสถานศึกษาปฐมวัยขนาดกลาง โครงสร้างบริหารสถานศึกษาปฐมวัยขนาดใหญ่

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2554 : 3 - 6) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไว้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ แบ่งการบริหารจัดการเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงาน

1.1.1 การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดประสงค์ จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ และกำหนดให้มี

โครงการส่วนราชการรวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่ ส่วน/กอง/สำนักการศึกษา โดยดำเนินการตามขั้นตอนที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด กรณีไม่มีสถานที่ก่อสร้างเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของกรรมสิทธิ์อนุญาตให้ใช้สถานที่ก่อสร้าง และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1.2 การย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดตามลำดับ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น จัดทำแผนการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดทำประกาศย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รายงานการย้าย/รวม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

1.1.3 การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษาวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการยุบ เลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อดำเนินการ จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน นำผลการประชาคมพิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น จัดทำประกาศยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยให้มีผลเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน รายงานการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

1.1.4 การให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสม ตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนา เป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1.1.5 คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย บุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งโดยกำหนด จำนวนตามความเหมาะสมจากชุมชน และผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ผู้นำทางศาสนา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนชุมชน ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกกรรมการ 1 คน เป็นประธาน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการโดยตำแหน่ง และให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของ คณะกรรมการมีจำนวนตามความเหมาะสม

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้รับการอุดหนุนจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2.1 งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรรเป็นเงินอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นำไปใช้จ่าย ได้แก่ ค่าอาหารเสริม (นม) ค่าอาหารกลางวัน ค่าตอบแทน และค่าครองชีพของบุคลากร เงินประกันสังคม ของบุคลากร ค่าวัสดุการศึกษา ค่าพาหนะนำส่งเด็กไปสถานพยาบาล ทุนการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย ตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ โดยดำเนินการเบิกจ่ายรายการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดสรร

1.2.2 งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการจัดหา งบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ระยะ 3 ปี เพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนาการศึกษาและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอขอความเห็นชอบสภาท้องถิ่น จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ จัดทำแผนจัดหาพัสดุรายปี จัดทำแผนจัดหาพัสดุ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุฯ จัดทำสมุดคุมงบประมาณรายจ่ายในหมวดรายจ่ายต่าง ๆ เพื่อการรายงานและการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

1.2.3 งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงิน รายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

1.2.4 การจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2.5 ดำเนินการเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุฯ

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล กรณีที่เป็นพนักงานจ้าง

1.3.1 การสรรหา/เลือกสรร และการปรับสถานภาพ ให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยยึดคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหา/เลือกสรร และการปรับสถานภาพ

1.3.2 การกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา มีอัตราครูผู้ดูแลเด็ก เป็นไปตามสัดส่วน (ครู : นักเรียน) 1 : 20 หากมีเศษตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คน โดย จัดการศึกษาห้องละ 20 คน สำหรับอัตราผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งอื่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณากำหนดให้มีได้ตามจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับฐานะการคลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3.3 การคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ดำเนินการตามหนังสือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว61 ลง วันที่ 10 มกราคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท 0893.4/ว476 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2551 และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/1612 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2552 และหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3.4 การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดค่าตอบแทน สิทธิ และสวัสดิการของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานท้องถิ่น หนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง

1.3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อนำผลการปฏิบัติงาน ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อน ค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจากผู้ดำรงตำแหน่งคนเดิมเป็นลำดับแรก ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประชุมพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ดูแลเด็ก หากคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมติประเมินผลการปฏิบัติงานผู้นั้น ไม่ต่ำกว่าระดับดีก็ขอให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาต่อสัญญาจ้างผู้นั้นต่อไป เพื่อให้การเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

1.3.6 การพัฒนาบุคลากร ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการอบรม และศึกษาดูงานกรณีพิเศษประเมินติดตามการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้พัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นหน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ดำเนินงานให้การศึกษาและพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสม และเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น โดยมีคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกแต่งตั้ง กำหนดจำนวนตามความเหมาะสม

2. ด้านบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับด้านบุคลากรไว้ดังนี้

สุนันทา เลาพันธ์ (2546 : 5) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่การวางแผนงานบุคลากร การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือกการฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยบุคลากรและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านบุคลากร

วิจิตร ศรีสอาน (2547 : 9) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคลากรไว้ว่า หมายถึง บุคลากรเป็นศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าในลักษณะที่ได้ผลงานและบริการจากบุคคลเหล่านั้นสูงสุดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549 : 2) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคลากรไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา บำรุงรักษา ให้สมาชิกในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2554 : 12 - 13) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคลากร ไว้ว่า หมายถึง บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น จะต้องมีความรู้คุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงทางวิชาชีพ โดยได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีสถานภาพเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมา ดังนั้นในมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้กำหนดคุณสมบัติสถานภาพและบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (เพิ่มเติม) ซึ่งได้กำหนดให้หัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครู ส่วนท้องถิ่น แต่การที่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้ต้องเป็นกรณีที่ได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น ดังนั้นในระหว่างที่ยังไม่มีการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กจากสถานภาพพนักงานจ้างเป็นตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กตามประกาศคณะกรรมการกลาง ดังกล่าวให้ผู้ดูแลเด็กซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ดูแลเด็กในปัจจุบัน มีสถานภาพเป็นพนักงานเจ้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก รวมทั้งการสรรหาเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวโดยมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด แต่ให้มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรนี้ไปก่อน มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร จึงได้กำหนด คุณสมบัติของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ออกเป็น 2 กรณี คือ กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น และกรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มอริสัน (Morrison, 1991 : 14) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคลากรไว้ว่า หมายถึง บุคลากรด้านการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย

1. นักการศึกษาปฐมวัย เป็นผู้ทำงานกับเด็ก (อายุแรกเกิด-8 ปี) และมีเจตจำนงที่พัฒนาตนเอง โดยเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในการพัฒนาความรู้และสมรรถนะทางการศึกษาปฐมวัย
2. ครูปฐมวัย ทำหน้าที่วางแผนและจัดโปรแกรมสำหรับเด็กปฐมวัย ประถมศึกษา หรือพัฒนาการเด็ก
3. ผู้ช่วยครูปฐมวัย ทำหน้าที่วางแผนและจัดกิจกรรมให้กับเด็ก ดูแลเด็กและให้ความรู้แก่เด็ก
4. ผู้ดูแลเด็ก ทำหน้าที่ดูแลเด็กและช่วยครูให้การศึกษาแก่เด็ก
5. ผู้ปกครองให้การดูแลเบื้องต้นแก่เด็ก สนับสนุน ป้อนกัน และแนะนำเด็กในฐานะผู้ปกครองและพร้อมร่วมมือกับครูและโรงเรียน

สรุปได้ว่า ด้านบุคลากร เป็นคณะบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีศักยภาพในการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ด้วยความเหมาะสมมีคุณภาพ

3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

นักวิชาการและนักการศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ดังนี้

นภเนตร ธรรมบวร (2546 ข : 163) ได้กล่าวถึง ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ว่า การจัดสิ่งแวดล้อม สภาพภายในชั้นเรียน อาทิ มุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นมุมศิลปะ มุมบทบาทสมมติ มุมช่างไม้ มุมภาษา มุมหนังสือ มุมบล็อก มุมดนตรี มุมคอมพิวเตอร์ รวมตลอดถึงมุมน้ำและทราย มีการจัดสภาพแวดล้อมสำหรับเด็กปฐมวัย ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. ความนุ่มนวล - ความแข็ง ใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่มีความนุ่มหรือยืดหยุ่นต่อการสัมผัส
2. การเปิด - การปิด รูปแบบของการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนสามารถอยู่ในรูปแบบเปิดได้ โดยการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเปิดโอกาสให้เด็กสามารถเลือกทำหรือเล่นในกิจกรรมที่ตนสนใจ
3. ความง่าย - ความซับซ้อน การเล่นที่มีความง่ายหรือไม่ซับซ้อนจะดึงดูดความสนใจของเด็กได้น้อยกว่าการเล่นที่มีความซับซ้อน
4. การรวม - การแยก มิติของการรวมและแยก กล่าวคือ ทุกห้องเรียนจะมีพื้นที่ซึ่งใช้ร่วมกันในระหว่างเด็กทุกคน
5. การเคลื่อนไหวมาก - การเคลื่อนไหวน้อย การเคลื่อนไหวถือเป็นมิติหนึ่งที่ต้องนำมาส่งเสริมการใช้กล้ามเนื้อ ส่วนกิจกรรมที่เคลื่อนไหวน้อย มักเป็นกิจกรรมที่เด็กต้องนั่งนิ่ง ๆ
6. ความเสี่ยง - ความปลอดภัย ครูและผู้ปกครองจะต้องไม่มองข้ามความสำคัญของการเปิดโอกาสให้เด็กได้มีความเสี่ยงในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และเล็งเห็นความสำคัญของการป้องกันเด็กจากอันตรายต่าง ๆ และการสอนเรื่องความปลอดภัยในชั้นเรียน
7. กิจกรรมกลุ่ม - กิจกรรมรายบุคคล ครูจำเป็นต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการจัดกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรมรายบุคคล ประสบการณ์กลุ่มใหญ่ เช่น การที่เด็กฟังนิทานเป็นกลุ่มใหญ่ ร่วมกับเพื่อนประสบการณ์รายบุคคล เช่น การที่ครูอ่านนิทานกับเด็กเป็นรายบุคคล ประสบการณ์ทั้งสองชนิดถือว่าจำเป็นและมีคุณค่ามาก

พิทยาภรณ์ มานะจุติ (2549 : 109) ได้กล่าวถึง ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ว่า ได้แบ่งงานจัดบริการอาคารสถานที่ในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมในอาคารเรียนและการจัดสิ่งแวดล้อมนอกห้องเรียน โดยมีรายละเอียดในการจัดการ ดังนี้

1. การจัดสิ่งแวดลอมในอาคารเรียน อาคารเรียนและอาคารประกอบในระดับปฐมวัย ไม่จำเป็นต้องสร้างสูงขึ้นไปมากขึ้นเพราะการกำกับดูแลการใช้งาน อาจเป็นไปได้โดยไม่ทั่วถึง รวมถึงการให้การดูแลเด็กของครูด้วย ควรสร้างเป็นอาคารชั้นเดียว โดยมีห้องน้ำอยู่ใกล้ ๆ กับห้องเรียนในการบริหารอาคารเรียนควรมีลักษณะเนื้อที่ว่างในอาคาร ระบบเสียง ผนังห้อง พื้นห้อง หน้าต่างและประตู ห้องประกอบในอาคารเรียน การตกแต่งสถานที่ การจัดอุปกรณ์การเรียนรู้ในอาคาร การจัดศูนย์เรียนให้มีความเหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก เพราะเด็กเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมรอบตัว

2. การจัดสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน สภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนของสถานศึกษาปฐมวัยประกอบไปด้วย บริเวณสนามเล่น เสาชิง สวนหย่อม แปลงเกษตร บริเวณลานเครื่องเล่น ทางเดิน ห้องเก็บของกลางแจ้ง ก๊อกน้ำและรั้ว การจัดสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนมีหลักเกณฑ์การจัด สิ่งอำนวยความสะดวกปลอดภัยแก่เด็ก

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2554 : 19 - 20) ได้กล่าวถึง ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่อบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก ดังนั้นในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคาร และภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็ก ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ไร้กังวล การก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็ก โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะอันจะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุ ส่งเสริมความปลอดภัย ให้กับเด็กและฝึกนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ดังนี้

1. ด้านอาคารสถานที่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่มีขนาดเหมาะสม และไม่อยู่ในพื้นที่อาจ เสี่ยงอันตราย ไม่ควรอยู่ใกล้ถนน หรือใกล้ทางรถไฟ โดยเฉพาะที่มีการจราจรคับคั่ง หากมีความจำเป็นต้องสร้างให้ห่างจากแนวถนนไม่น้อยกว่า 20 เมตร และมีรั้วป้องกันอันตราย พื้นที่ก่อสร้างควรเป็นพื้นที่สามารถรับน้ำหนักอาคารได้อย่างปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่น้ำท่วมไม่ถึง

2. ด้านสิ่งแวดล้อม

2.1 ภายในอาคารแสงสว่าง ควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่่าเสมอทั่วทั้งห้อง เอื้อต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตา ไม่ควรให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสง สว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2 - 3 ชั่วโมง เพราะจะทำให้เกิด

ภาวะเครียดและ มีผลถึงฮอร์โมนการเติบโตของเด็ก เสี่ยงต้องอยู่ในระดับไม่ดังกินไป อาคารควรตั้งอยู่ในบริเวณที่ระดับเสียง เหมาะสม การถ่ายเทอากาศ ควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของหน้าต่างประตู และช่องลม รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้อง กรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณโรงงานที่มีมลพิษ ต้องมีเครื่องฟอกอากาศและมีเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสม บริเวณศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเป็นเขตห้ามสูบบุหรี่ตามกฎหมาย

2.2 ภายนอกอาคาร มีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วน เพื่อความปลอดภัยของเด็ก และควรมีทางเข้า-ออก ไม่น้อยกว่า 2 ทาง และ การจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้เปื้อนแหล่งเพาะหรือแพร่เชื้อโรค โดยเฉพาะต้องกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน ต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีจำนวนเพียงพอสำหรับเด็ก ระเบียบ ควรมีลูกกรงกั้นเพื่อความปลอดภัยของเด็ก ควรตรวจสอบสภาพความคงทน แข็งแรง และ สภาพการใช้งานให้ปลอดภัยสำหรับเด็กอยู่เสมอ

3. ด้านความปลอดภัย มาตรการป้องกันความปลอดภัย ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย หรือเครื่องตัดไฟภายในบริเวณอาคาร ติดตั้งเครื่องดับเพลิง ปลั๊กไฟ มีฝาปิดครอบ มีตู้เก็บยาและเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับปฐมพยาบาล มีวัสดุกันลื่นในบริเวณห้องน้ำ ห้องส้วมที่มีลักษณะลื่น และเก็บสารจำพวก เคมีหรือน้ำยาทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัย มีระบบการล็อคประตูในการเข้า-ออกนอกบริเวณอาคารสำหรับเจ้าหน้าที่ เปิด-ปิดได้ ควรมีกริ่งสัญญาณเรียกไว้ที่หน้าประตู มีตู้ หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรง มั่นคง มีโทรศัพท์และหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่าง ๆ สถานีตำรวจ หน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โรงพยาบาล ไว้เพื่อติดต่อได้อย่างทันทั่วทั้งที่ กรณีเกิดเหตุการณ์คับขันหรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก และควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฐมพยาบาลประจำไว้

สรุปได้ว่า ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยเป็นการจัดหา สร้าง ดูแลรักษา ซ่อมบำรุงสถานที่ การจัดสิ่งแวดล้อมและมาตรการเพื่อความปลอดภัยแก่เด็กเล็ก ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ไว้วางใจ การก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย จัดสภาพแวดล้อมที่ลูกสุขลักษณะ

4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

นักวิชาการและนักการศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ดังนี้

ธีรยุทธ์ เสนิย์วงศ์ ณ อยุธยา (2546 : 46) ได้กล่าวถึง งานด้านวิชาการไว้ว่า งานวิชาการสามารถจัดกลุ่มงานได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. งานวิชาการโดยตรง เป็นงานที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล แก่งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ต้องอาศัยการบริหารหลักสูตรและ

การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย กระบวนการทางวิชาการ ได้แก่ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน

2. งานสนับสนุนงานวิชาการ เป็นงานที่ช่วยสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเป็นงานส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการที่สำคัญ ได้แก่ งานนิเทศ การสอน การวัดผลและประเมินผลการศึกษา

3. การบริหารงาน เป็นการบริการที่ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้งานวิชาการของ โรงเรียนไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่น มีปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด งานบริการวิชาการที่สำคัญ ได้แก่ งานแนะแนว งานห้องสมุด งานโสตทัศนศึกษาและสื่อการสอน

ปัญญา แก้วกียูร (2546 : 10) ได้กล่าวถึง งานด้านวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจ สำคัญในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงาน เกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมาย ของการพัฒนาผู้เรียน โดยทั่วไปงานวิชาการจะประกอบด้วย การศึกษาปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดเตรียมการเรียนการสอน การจัดวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการสอน การวัดและประเมินผล การดำเนินงานเกี่ยวกับห้องสมุด แหล่งการเรียนรู้ การนิเทศติดตาม การวางแผนการกำหนดวิธี ดำเนินงานทางด้านวิชาการ รวมถึงการประชุมทางวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 31) ได้กล่าวถึง กิจกรรมตามหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร การศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ 3 - 5 ปี เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษา เด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาตามวัยและ ความสามารถของแต่ละบุคคล จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมุ่งเน้นพัฒนาให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสม กับวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงกำหนดจุดหมาย ซึ่งถือเป็นมาตรฐานคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ สถานศึกษาต้องนำไปวิเคราะห์ประกอบในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สาระ การเรียนรู้ใช้เป็นสื่อกลางในการจัดกิจกรรมให้กับเด็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเด็กให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ ประสพการณ์ สำคัญ และสาระที่ควรเรียนรู้ ประกอบด้วยเรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก บุคคล และสถานที่แวดล้อมเด็ก ธรรมชาติรอบตัวและสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็ก การจัดประสบการณ์จะไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัดในรูป ของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2554 : 23 - 40) ได้กล่าวถึง ด้านวิชาการและ กิจกรรมตามหลักสูตร ไว้ว่า การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการ เด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับ การอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก โดยมีวัตถุประสงค์หลักดังนี้

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

2. เพื่อพัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณลักษณะและสมรรถนะตามวัย โดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย

3. เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ

4. เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดู ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบท และวัฒนธรรมของชุมชน สังคม ในท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมความรัก เอื้ออาทร ของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคมท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังต่อไปนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2554 : 23)

1. ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี (5 ปี หมายถึง อายุ 5 ปี 11 เดือน 29 วัน) บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการ ของเด็กแต่ละคน ตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรม ที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

2. หลักการเด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตลอดจนการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดู หรือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการอบรมสั่งสอนเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้น ของพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดหลักการดังนี้

2.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท

2.2 ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคมและวัฒนธรรมไทย

2.3 พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย

2.4 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ และอยู่อย่างมีความสุข

2.5 ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

3. การบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ให้สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดถึงการบูรณาการ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ให้สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยยึดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 โดยใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดการบูรณาการหน่วยการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับ สังคม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาขึ้นจากการสำรวจความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในท้องถิ่น โดยการศึกษา เอกสารท้องถิ่นและงานวิจัย มาประกอบเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน

4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กปฐมวัย

4.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 2 ปี

4.2.1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี

4.2.2 ใช้อวัยวะของร่างกายได้ประสานสัมพันธ์กัน

4.2.3 มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน แสดงออกทางอารมณ์

4.2.4 รับรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว

4.2.5 ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย

4.2.6 ใช้ภาษาได้เหมาะสมกับวัย

4.2.7 สนใจเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว

4.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 3 - 5 ปี

4.2.1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี

4.2.2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและ

ประสานสัมพันธ์กัน

4.2.3 มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข

4.2.4 มีคุณธรรม จริยธรรม

4.2.5 ชื่นชมและกล้าแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรัก

การออกกำลังกาย

4.2.6 ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย

4.2.7 รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความเป็นไทย

4.2.8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

4.2.9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย

4.2.10 มีความสามารถในการคิด และการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย

4.2.11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

4.2.12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

5. คุณลักษณะตามวัย

5.1 คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 2 ปี

5.1.1 พัฒนาการด้านร่างกาย

- 1) วิ่งคล่องขึ้นแต่ไม่สามารถหยุดได้ทันที
- 2) เดินถอยหลังได้
- 3) เดินขึ้นลงบันไดได้เองโดยวางเท้าทั้ง 2 ข้างบนบันไดขั้นเดียว
- 4) สลับเท้าขึ้นบันไดได้เมื่ออายุย่าง 3 ปี
- 5) หยิบของชิ้นเล็ก ๆ ได้ แต่หลุดมือง่าย
- 6) จับดินสอแท่งใหญ่ ๆ ได้ด้วยนิ้วชี้และนิ้วหัวแม่มือ

5.1.2 พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ

- 1) แสดงอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ ด้วยคำพูด
- 2) มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เมื่อได้รับการยอมรับหรือชมเชย
- 3) ความเป็นตัวของตัวเอง

5.1.3 พัฒนาการด้านสังคม

- 1) เล่นร่วมกับคนอื่น แต่ต่างคนต่างเล่น
- 2) เริ่มรู้จักเล่นเป็นกลุ่มกับเด็กอื่น
- 3) พยายามช่วยตัวเองในเรื่องการแต่งตัว
- 4) รู้จักขอและเริ่มรู้จักให้
- 5) เริ่มรู้จักรอคอย มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

5.1.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา

- 1) มีช่วงความสนใจกับของบางอย่างได้นาน 3 - 5 นาที
- 2) ชอบดูหนังสือภาพ
- 3) ชอบฟังบทกลอน นิทาน คำคล้องจอง
- 4) สนใจค้นคว้า สำรวจสิ่งต่าง ๆ
- 5) เริ่มประโยคคำถาม อะไร

6) สนใจสิ่งรอบตัว

7) วางของซ้อนกันได้ 4 - 6 ชั้น

5.2 คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 3 ปี

5.2.1 พัฒนาการด้านร่างกาย

- 1) กระโดดขึ้นลงอยู่กับที่ได้
- 2) รับลูกบอลด้วยมือและลำตัว
- 3) เดินขึ้นบันไดสลับเท้าได้
- 4) เขียนรูปร่างกลมตามแบบได้

5.2.2 พัฒนาการด้านอารมณ์ - จิตใจ

- 1) แสดงอารมณ์ตามความรู้สึก
- 2) ชอบที่จะทำให้ผู้ใหญ่พอใจและได้คำชม
- 3) กลัวการพลัดพรากจากผู้เลี้ยงดูใกล้ชิดคนน้อยลง

5.2.3 พัฒนาการด้านสังคม

- 1) รับประทานอาหารได้ด้วยตนเอง
- 2) ชอบเล่นแบบคู่ขนาน (เล่นของเล่นชนิดเดียวกันแต่ต่างคนต่างเล่น)
- 3) เล่นสมมติได้
- 4) รู้จักรอคอย

5.2.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา

- 1) จำรูปร่างต่าง ๆ ที่เหมือนกันและต่างกันได้
- 2) บอกชื่อของตนเองได้
- 3) ขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา
- 4) สนทนาได้ตอบ/เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้น ๆ ได้
- 5) สนใจนิทานและเรื่องราวต่าง ๆ
- 6) ร้องเพลง ท่องคำกลอน คำคล้องจองและแสดงท่าทางเลียนแบบได้
- 7) รู้จักใช้คำถาม อะไร
- 8) สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างง่าย ๆ
- 9) อยากรู้อยากเห็นทุกอย่างรอบตัว

5.3 คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 4 ปี

5.3.1 พัฒนาการด้านร่างกาย

- 1) กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้

- 2) รับลูกบอลได้ด้วยมือทั้งสอง
- 3) เดินขึ้น ลงบันไดสลับเท้าได้
- 4) เขียนรูปสี่เหลี่ยมตามแบบได้ตัดกระดาษเป็นเส้นตรงได้
- 5) กระโดดกระเด้งไม่ชอบอยู่เฉย

5.3.2 พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ

- 1) แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับบางสถานการณ์
- 2) เริ่มรู้จักชื่นชมความสามารถ และผลงานของตนเองและผู้อื่น
- 3) ชอบทำทนายผู้ใหญ่
- 4) ต้องการให้มีคนฟัง คนสนใจ

5.3.3 พัฒนาการด้านสังคม

- 1) แต่งตัวได้ด้วยตนเอง ไปห้องส้วมได้เอง
- 2) เล่นร่วมกับคนอื่นได้
- 3) รอคอยตามลำดับก่อน-หลัง
- 4) แบ่งของให้คนอื่น
- 5) เก็บของเล่นเข้าที่ได้

5.3.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา

- 1) จำแนกสิ่งต่าง ๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้
- 2) บอกชื่อและนามสกุลของตนเองได้
- 3) พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองหลังจากได้รับคำชี้แนะ
- 4) สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องเป็นประโยคอย่างต่อเนื่อง
- 5) สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยมี

รายละเอียดเพิ่มขึ้น

- 6) รู้จักใช้คำถาม ทำไม

5.4 คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 5 ปี

5.4.1 พัฒนาการด้านร่างกาย

- 1) สามารถปฏิบัติกิจกรรมทางด้านร่างกายได้อย่างคล่องแคล่วและมั่นคง

5.4.2 พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ

- 1) แสดงอารมณ์ได้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสม
- 2) ชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเองและผู้อื่น
- 3) ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง

5.4.3 พัฒนาการด้านสังคม

- 1) ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง
- 2) เล่นหรือทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกับผู้อื่นได้
- 3) มีมารยาทในสังคมทั้งดงามมีจิตอาสา

5.4.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา

- 1) สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นและสร้างสรรค์งานตามศักยภาพ

6. การจัดประสบการณ์

6.1 การจัดประสบการณ์เด็กอายุ 2 ปี การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอายุ 2 ปี เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้จากการเล่นและทำกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ได้พัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา หลักการจัดประสบการณ์ ควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญต่อไปนี้

- 6.1.1 เลี้ยงดูเด็กให้มีสุขภาพที่ดีและปลอดภัย
- 6.1.2 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กด้วยวาจาและท่าทีที่อบอุ่นเป็นมิตร
- 6.1.3 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความต้องการ และพัฒนาการของเด็ก
- 6.1.4 จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ตามวัยของเด็ก
- 6.1.5 ประเมินการเจริญเติบโตและพัฒนาการเด็กอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
- 6.1.6 ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

6.2 การจัดประสบการณ์เด็กอายุ 3 - 5 ปี การจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก อายุ 3 - 5 ปี (ไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่นทำกิจกรรมการเรียนรู้ 6 กิจกรรม) เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

การบริหารงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2554 : 32 - 40)

1. ด้านหลักสูตร

หลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับอายุ 2 ปี และระดับอายุ 3 - 5 ปี โดยหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและสภาพการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของเด็กเล็ก ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กและครอบครัว สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น โดยกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สารการเรียนรู้รายปี การจัดประสบการณ์ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร องค์กรประกอบของหลักสูตร

ขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กและครอบครัว สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมาย (มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์)

2. โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย สารการเรียนรู้รายปี และ ระยะเวลาเรียน

3. การจัดประสบการณ์

4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

5. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

6. การประเมินพัฒนาการเด็ก

7. การบริหารจัดการหลักสูตร

8. อื่น ๆ

2. ด้านการจัดประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวัน

2.1 กิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กอายุ 2 - 5 ปี สามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบ เป็นการช่วยให้ครูผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะต้องทำกิจกรรมอะไร เมื่อใดและอย่างไร โดยมีหลักการจัดและขอบข่ายกิจกรรมประจำวันดังนี้

2.1.1 หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน

1) กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็กและยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก

วัย 2 ปี มีความสนใจช่วงสั้น ประมาณ 5 นาที

วัย 3 ปี มีความสนใจอยู่ได้ ประมาณ 8 นาที

วัย 4 ปี มีความสนใจอยู่ได้ ประมาณ 12 นาที

วัย 5 ปี มีความสนใจอยู่ได้ ประมาณ 15 นาที

2) กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกิน 20 นาที

3) กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นตามมุม การเล่นกลางแจ้ง ฯลฯ ใช้เวลาประมาณ 40 - 60 นาที

4) กิจกรรมมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอกห้อง กิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคลกลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนเป็นผู้ริเริ่ม และกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลังจัดให้ ครบทุกประเภท ทั้งนี้กิจกรรมที่ต้องออกกำลังกายควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังมากนักเพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

2.1.2 ขอบข่ายการจัดกิจกรรมประจำวัน

1) กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 2 ปี มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางรากฐานการเรียนรู้และการพัฒนา ทักษะพื้นฐานของเด็กทั้งทางร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา การจัดกิจกรรมควรจัดให้ สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และความสามารถของเด็กตามวัย โดยบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านการอบรมเลี้ยงดูตามวิถีชีวิตประจำวัน และการเล่นของเด็กตามธรรมชาติที่เหมาะสมกับวัย ดังนี้

(1) การฝึกสุขนิสัยและลักษณะนิสัยที่ดี เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขนิสัยที่ดีในเรื่องการ รับประทานอาหาร การนอน การทำความสะอาดร่างกาย การขับถ่าย ตลอดจนปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีใน การดูแลสุขภาพอนามัยและการแสดงมารยาทที่สุภาพ นุ่มนวลแบบไทย

(2) การใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 เป็นกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นการรับรู้ ผู้เรียน ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการมองเห็น การได้ยินเสียง การลิ้มรส การได้กลิ่น และการสัมผัส จำต้องสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันในด้านขนาด รูปร่าง ความยาว สี น้ำหนัก และผิวสัมผัส เช่น การเล่นของเล่นที่มีพื้นผิวแตกต่างกัน เป็นต้น

(3) การฝึกการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือ-ตา เป็นกิจกรรมที่ฝึกความแข็งแรงของ กล้ามเนื้อ นิ้วมือให้พร้อมที่จะหยิบจับ ฝึกการทำงานอย่างสัมพันธ์กันระหว่างมือและตา เช่น ร้อยลูกปัด เล่นพลาสติกสร้างสรรค์ เล่นหยอดบล็อกรูปทรงลงกล่อง ดอกห่มุด โยนรับลูกบอล ตักน้ำหรือทรายใส่ภาชนะ เป็นต้น

(4) การเคลื่อนไหวและการทรงตัว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้กล้ามเนื้อแขนกับขา มือกับนิ้วมือ และส่วนต่าง ๆ ของร่างกายในการเคลื่อนไหวหรือออกกำลังกายทุกส่วน โดยการจัดให้เด็ก เคลื่อนไหวกล้ามเนื้อใหญ่-เล็ก ตามความสามารถของวัย เช่น ค่ำ คลาน ยืน เดิน เล่น นิ้วมือเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายตามเสียงดนตรี วิ่งไล่จับ ปีนป่ายเครื่องเล่นสนาม เล่นชิงช้า ม้าโยก ลากจูงของเล่นมีล้อ จักรยานสามล้อ เป็นต้น

(5) การส่งเสริมด้านอารมณ์ จิตใจ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเลี้ยงดูในการตอบสนองความต้องการของเด็กด้านจิตใจ โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เด็กเกิดความรู้สึกอบอุ่นและมีความสุข เช่น อุ้ม โอบกอด ตอบสนองต่อความรู้สึกที่เด็กแสดงออก เป็นต้น

(6) การส่งเสริมทักษะทางสังคม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล และสิ่งแวดลอมต่าง ๆ รอบตัวได้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เล่นรวมกลุ่มกับผู้อื่น แบ่งปัน รู้จักรอคอย เป็นต้น

(7) การส่งเสริมทักษะทางภาษา เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้เด็กได้เปล่งเสียงเลียนเสียงพูดของผู้อื่น เสียงสัตว์ต่าง ๆ รู้จักชื่อเรียกของตนเอง ชื่อพ่อแม่หรือผู้คนที่ใกล้ชิดและชื่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ตลอดจนรู้จักสื่อความหมายด้วยคำพูดและท่าทาง เช่น ชี้ชวนและสอนให้รู้จักชื่อเรียกสิ่งต่าง ๆ จากของจริง เล่า นิทานหรือร้องเพลงง่าย ๆ ให้ฟัง เป็นต้น

(8) การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้เด็กได้แสดงออกทางความคิดตามจินตนาการของตนเอง เช่น จิตเขียนวาดรูป เล่นบทบาทสมมุติ ทำกิจกรรมศิลปะ เล่นของเล่นสร้างสรรค์ เป็นต้น

2) กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 3 - 5 ปี

(1) การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหว และความคล่องแคล่วในการใช้วัยวะต่าง ๆ จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นอิสระกลางแจ้ง เล่นเครื่องเล่นสนาม เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี ฯลฯ

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

(3) การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดี ต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัด เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีมารยาทและปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทย และศาสนาที่นับถือ จึงควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านการเล่นให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเลือก ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ตลอดเวลาที่โอกาสเอื้ออำนวย

(4) การพัฒนาสังคมนิสัย เพื่อให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดี แสดงออกอย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเองในการทำกิจวัตรประจำวัน มีนิสัยรักการทำงาน รู้จัก ระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น จึงควรจัดให้เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ทำความสะอาด

ร่างกาย เล่น และทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎกติกา ข้อตกลงของส่วนรวม เก็บของเข้าที่ เมื่อเล่นหรือทำงานเสร็จ ฯลฯ

(5) การพัฒนาการคิด เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดรวบยอด สังเกต จำแนก เปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับเหตุการณ์ แก้ปัญหา จึงควรจัดกิจกรรมให้เด็ก ได้สนทนาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เชิญวิทยากรมาพูดคุยกับเด็ก ค้นคว้าจากแหล่งข้อมูล ต่าง ๆ ทดลอง ศึกษาสถานนอกสถานที่ ประกอบอาหารหรือจัดให้เด็กได้เล่นเกมการศึกษาที่เหมาะสม กับวัยอย่างหลากหลาย ฝึกการแก้ปัญหาใน ชีวิตประจำวัน และในการทำกิจกรรมทั้งที่เป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

(6) การพัฒนาภาษา เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสใช้ภาษาสื่อสาร ถ่ายทอด ความรู้สึก ความนึกคิด ความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เด็กมีประสบการณ์ จึงควรจัดกิจกรรม ทางภาษาให้มีความหลากหลาย ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังให้เด็กรักการอ่าน และบุคลากรที่แวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการจัดกิจกรรม ทางภาษาที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ

(7) การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็ก ได้พัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงามของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว โดยใช้กิจกรรมศิลปะและดนตรีเป็นสื่อ ใช้การเคลื่อนไหวและจังหวะตามจินตนาการ ให้ประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ อย่างอิสระตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเด็กเล่นบทบาทสมมุติในมุมเล่น ต่าง ๆ เล่นน้ำ เล่นทราย เล่นก่อสร้างสิ่งต่าง ๆ เช่น แท่งไม้รูปทรงต่าง ๆ ฯลฯ

3. ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์ในระดับเด็กเล็กนั้นไม่สอนเป็นรายวิชา แต่จัดในรูปแบบ กิจกรรมบูรณาการให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่น ดังนั้นการจัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาครบด้าน บรรลุจุดหมายตามหลักสูตรนั้น ผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการจัดประสบการณ์และรู้หลักการเขียน แผนการจัดประสบการณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 จุดประสงค์ของการเขียนแผนการจัดประสบการณ์

3.1.1 เพื่อให้ผู้สอนวางแผนล่วงหน้าในการจัดกิจกรรมร่วมกับเด็กได้อย่าง เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

3.1.2 เพื่อให้ผู้สอนนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้ในการจัดกิจกรรม ประจำวันให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนด

3.2 การทำแผนการจัดประสบการณ์ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร ผู้สอนควร ดำเนินตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง/ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างละเอียด จนเกิดความเข้าใจว่าจะพัฒนาเด็กอย่างไร เพื่อให้ บรรลุตามจุดหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ นอกจากนี้ควรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเข้าใจยิ่งขึ้น เช่น คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยข้อมูลพัฒนาการเด็ก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

3.2.2 วิเคราะห์หลักสูตรปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ความสัมพันธ์ของมาตรฐาน คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ (จุดหมาย) ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 2 - 5 ปี ผู้สอน ต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 2 - 5 ปี เพื่อนำไป พิจารณาสาระการเรียนรู้

3.2.3 วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรปฐมวัยส่วนที่เป็น สาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นประสบการณ์สำคัญและส่วนที่เป็นสาระที่ควร เรียนรู้ โดยผู้สอน จะต้องวิเคราะห์และเลือกนำมากำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์

3.2.4 กำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนจะต้องกำหนด รูปแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยซึ่งมีหลากหลาย รวมทั้งศึกษาแนวคิดจากนวัตกรรม ที่ผู้สอนต้องใช้สอดแทรกลงในการจัดประสบการณ์ สำหรับรูปแบบที่นิยมใช้จัดประสบการณ์ ในระดับปฐมวัยคือ หน่วยการจัดประสบการณ์ ผู้สอนสามารถกำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์ เป็นรายสัปดาห์ บางสัปดาห์อาจใช้หน่วยการจัดประสบการณ์ตามความสนใจของเด็ก โดยพิจารณา ข้อมูลหลักสูตรสถานศึกษา ตัวเด็ก สภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม ประกอบ ทั้งนี้สามารถ ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม

3.2.5 จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในรูปแบบการบูรณาการร่วมกับสาระ การเรียนรู้ ระดับท้องถิ่น สำหรับการจัดประสบการณ์แบบหน่วย ผู้สอนต้องกำหนดหัวเรื่องโดยใช้ เป็นแกนกลางใน การจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก การกำหนดหัวเรื่องสามารถทำได้ 3 วิธี

- 1) เด็กเป็นผู้กำหนด
- 2) ผู้สอนและเด็กร่วมกันกำหนด
- 3) ผู้สอนเป็นผู้กำหนด

3.2.6 เขียนแผนการจัดประสบการณ์ ผู้สอนควรพิจารณาเขียนแผนการจัด ประสบการณ์ที่ผู้สอนนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อเด็กปฐมวัยที่ผู้สอนรับผิดชอบ ทั้งนี้ จะต้องสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

1) นำหน่วยการจัดประสบการณ์มากำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้ เมื่อได้หน่วยการจัดประสบการณ์แล้ว ผู้สอนกำหนดรายละเอียด สาระการเรียนรู้ให้เข้ากับหัวเรื่อง

หน่วยการจัดประสบการณ์ สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย ประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ ซึ่งสาระที่ควรเรียนรู้ในหลักสูตรนั้นเป็นสาระที่ไม่ได้กำหนดรายละเอียดในเนื้อหาให้

2) สังเกตหรือระดมความคิดจากเด็ก ผู้สอนจะสนทนากับเด็ก เพื่อจะได้ทราบว่า เด็กมีประสบการณ์เดิมในหัวเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด เด็กอยากทราบอะไรเพิ่มเติม และผู้สอนควรตรวจสอบหลักสูตรเพื่อเพิ่มเติมสิ่งที่เด็กควรเรียนรู้ในหน่วยหรือหัวเรื่องนั้น ๆ

3) เขียนแผนการจัดประสบการณ์ เมื่อได้ขอบข่ายสาระที่เด็กต้องการรู้ และสาระที่ผู้สอนคิดว่าเด็กควรรู้เพิ่มแล้ว ผู้สอนต้องเขียนแผนการจัดประสบการณ์ โดยคำนึงถึงมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ในเด็กแต่ละกลุ่มอายุที่ผู้สอนรับผิดชอบประสบการณ์สำคัญที่คาดว่าจะเกิดสื่อ กิจกรรมและการประเมิน

4. ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้

สื่อเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเรื่องราวเนื้อหาจากผู้ส่งไปยังผู้รับในการเรียนการสอน สื่อเป็นตัวกลางนำความรู้จากผู้สอนสู่เด็ก ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้สิ่งที่ป็นนามธรรมเข้าใจยากกลายเป็นรูปธรรมที่เด็กเข้าใจได้ง่าย เรียนรู้ได้ง่าย รวดเร็ว เพลิดเพลิน เกิดการเรียนรู้และการค้นพบด้วยตนเอง แนวทางการดำเนินการใช้สื่อที่ดีมีดังต่อไปนี้

4.1 ใช้สื่อที่เป็นของจริง สื่อธรรมชาติและสื่อภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.2 ใช้สื่อจากแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ทั้งที่บ้าน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ชุมชน

4.3 ใช้สื่อต้องคำนึงถึงความปลอดภัยต่อตัวเด็ก

4.4 ใช้สื่อเพื่อพัฒนาเด็กในด้านต่าง ๆ ให้ครบทุกด้านทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์

4.5 จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยบูรณาการผ่านการเล่น และเน้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการกระทำโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า

4.6 ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ที่ระบุไว้ในแผนการจัดประสบการณ์

4.7 บูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้สู่แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น

4.8 เปิดโอกาสให้เด็กเรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น ซีดีรอม วิดีทัศน์

4.9 เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก โดยร่วมจัดหาสื่อ

5. ด้านการวัดผลและประเมินผล

ให้ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผล ส่งเสริมความสามารถ ให้ประเมินผลอย่างถูกต้อง จัดให้มีการวัดและประเมินผลที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ปรับปรุงการสร้างเครื่องมือวัดผลให้ การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 2 - 5 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กใน แต่ละวัน ทั้งนี้มุ่งนำข้อมูลการประเมินมาพิจารณาปรับปรุง วางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตร การประเมินพัฒนาการควรยึดหลัก ดังนี้

- 5.1 ประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้านและนำผลมาพัฒนาเด็ก
- 5.2 ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี
- 5.3 สภาพการประเมินควรมีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน
- 5.4 ประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน เลือกใช้เครื่องมือและจดบันทึกไว้เป็น

หลักฐาน

5.5 ประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็ก รวมทั้งใช้แหล่งข้อมูล หลาย ๆ ด้าน ไม่ควรใช้วิธีการทดสอบ สำหรับวิธีการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 2 - 5 ปี ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนา การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลผลงานเด็กที่เก็บอย่างมีระบบ

6. ด้านการนิเทศการศึกษา เป็นงานที่ครอบคลุมถึงการให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสอดคล้องกับหลักสูตรฯ การใช้วิธีการนิเทศ สามารถทำได้หลากหลาย ทั้งนี้ต้องปฏิเสธสม่ำเสมอและเป็นระบบ

7. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน เป็นงานวิจัยที่มุ่งพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือสังคมคาดหวัง ซึ่งดำเนินการโดยครูผู้ดูแลเด็กหรือ ดำเนินการร่วมกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้เรียน โดยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง

8. ด้านโภชนาการ การดำเนินงานโภชนาการใช้แนวทางการดำเนินงานโภชนาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมอนามัย ซึ่งงานโภชนาการที่สำคัญมี 2 ส่วนคือ การจัดอาหารสำหรับเด็กเล็ก และการเฝ้าระวังการเจริญเติบโตของเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับอาหารตามวัยที่เหมาะสม และเพียงพอ ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของเด็กเป็นพื้นฐาน ของการมีสุขภาพที่ดี มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย ส่งเสริมให้เด็กได้รับอาหารครบ 5 หมู่ รวมทั้งน้ำดื่ม สะอาด และสารอาหารที่จำเป็น ดังนี้

8.1 อาหารหลัก 5 หมู่ ประเทศไทย แบ่งอาหารชนิดต่าง ๆ ที่รับประทานเป็น 5 หมู่ เพื่อเป็นแนวทางง่าย ๆ ที่ใช้ แนะนำการรับประทานอาหารว่าควรกินให้ครบ 5 หมู่ โดยอาหารในหมู่เดียวกัน สามารถกินทดแทนกันได้ เพื่อให้ร่างกายได้รับสารอาหารต่าง ๆ ครบถ้วนและเพียงพอเพื่อการมีภาวะโภชนาการที่ดี อาหาร 5 หมู่ ประกอบด้วย

8.2 เด็กปฐมวัยควรได้ดื่มน้ำสะอาดให้เพียงพอทุก 45 นาที เพื่อให้สมองสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ

8.3 การปรุงอาหารต้องใช้เครื่องปรุงที่มีส่วนประกอบของไอโอดีนด้วยทุกครั้ง เช่น เกลือ ไอโอดีน น้ำปลาไอโอดีน

8.4 ใน 1 สัปดาห์ควรจัดอาหารให้มีธาตุเหล็กประมาณ 1 - 2 มื้อ

8.5 สารอาหารที่จำเป็นสำหรับเด็ก สารอาหารหลักที่เด็กต้องการ คือ คาร์โบไฮเดรต และไขมันซึ่งเป็นสารอาหารที่ให้พลังงานและโปรตีนเป็นสารอาหารที่ช่วยในการเจริญเติบโต และเสริมสร้างเนื้อเยื่อ เราจะได้โปรตีนจาก เนื้อสัตว์ต่าง ๆ ไข่ นม และถั่วเมล็ดแห้ง เด็กเล็กมีความต้องการพลังงานและสารอาหารต่อน้ำหนักตัวมากกว่าผู้ใหญ่ หากได้รับพลังงานไม่เพียงพอ ร่างกายจะนำโปรตีนไปใช้เป็นพลังงานทำให้โปรตีนไม่ถูกนำไปใช้ในเรื่องการเจริญเติบโต ทำให้เด็กเตี้ย แคระแกร็น และอาหารสำหรับเด็กควรมีไขมันเป็นส่วนประกอบในปริมาณที่พอเหมาะเพื่อให้ได้รับกรดไขมันที่จำเป็น นอกจากนั้นยังมีสารอาหารอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตของเด็ก ได้แก่

8.6 การติดตามผลการดำเนินงาน โฆษณาการหลังจากที่ให้คำแนะนำกับพ่อแม่/ผู้ปกครองเด็กและดำเนินการส่งเสริมภาวะโภชนาการหรือแก้ไขปัญหาลแล้ว จะต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานนั้นเพื่อดูว่าวิธีการส่งเสริมภาวะโภชนาการหรือแก้ไขปัญหานั้นได้ผลเป็นอย่างไร

9. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ/โครงการที่ส่งเสริมผู้เรียน)

9.1 กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันเด็ก วันปี ใหม่ วันสำคัญทางศาสนา ฯลฯ

9.2 โครงการต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

10. ด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้โดยใช้มาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐาน และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชน

สรุปได้ว่า ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร เป็นการอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก

5. ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน ไว้ดังนี้

อกิน รพีพัฒน์ (2547 : 49) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า สามารถแบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วม ออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน
4. การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

จินตวิทย์ เกษมสุข (2554 : 2) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการและควบคุมการใช้ทรัพยากร และปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม และการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 56) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า ชุมชนมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ชุมชนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับ การศึกษาของบุตรหลาน เช่น การตัดสินใจในทิศทางการศึกษา
2. ชุมชนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร พัฒนาการของบุตรหลานและการเรียนการสอนประจำวัน
3. ชุมชนร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา เช่น ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ติดตามและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และให้ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา
4. ชุมชนร่วมกับสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา เช่น ผู้ปกครองร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ร่วมกิจกรรมอื่นที่สถานศึกษาจัด ซึ่งหากชุมชนมีแนวทางสนับสนุนที่ดีก็จะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษา
5. ชุมชนร่วมสนับสนุนกิจการการศึกษา โดยสนับสนุนด้านความคิดการเป็นผู้นำการร่วมเป็นกรรมการในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เช่น เข้าร่วมประชุม การให้คำปรึกษาแนะนำ การแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูล การปกป้องดูแล การสนับสนุนทรัพยากร การเงิน วัสดุ อุปกรณ์ การร่วมดำเนินโครงการต่าง ๆ และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546 : 3) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมคือการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินโครงการและร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการพัฒนา นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะประเมินโครงการนั้น ๆ

สกุลต์ สายบุญลี (2547 : 55) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับการพัฒนาชีวิตมนุษย์โดยเฉพาะในสังคมประชาธิปไตยในการพัฒนาชนบทในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ แม้แต่สถาบันครอบครัวก็ตาม การมีส่วนร่วมในภาพกว้างของการพัฒนาชุมชนจะหมายถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกชุมชนในการพัฒนาชุมชนต่อหมู่บ้าน ระหว่างสมาชิก

ด้วยกัน ระหว่างสมาชิกกับองค์กร ชุมชน ควรมีส่วนร่วมด้านต่าง ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับรู้ ข่าวสาร ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน และดำเนินการ ร่วมประเมินผล ร่วมรับผิดชอบ ร่วมผลประโยชน์

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2554 : 41 - 45) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการใช้ต้นทุนทางสังคมที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กเล็ก ที่จะทำให้มีการสานเสริมการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพของการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระบวนการบริหารแบบการมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะจะทำให้สามารถขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสู่มาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดความพร้อมใจที่จะร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป บุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษา และศาสนา สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 ให้คำแนะนำปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2 ให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนทรัพยากรในการทำกิจกรรม เช่น ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กให้กับผู้ปกครองและครู

1.3 ให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.4 ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน ท้องถิ่น ทั่วปวงอย่างทั่วถึง

2. ด้านอาคารสถานที่

2.1 ร่วมพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคาร

2.2 ร่วมให้การเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สินภายในอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ด้านงบประมาณ ระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ บุคลากร สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ กิจกรรมศึกษาเรียนรู้นอกสถานที่ อาหารเสริม อาหารว่าง อุปกรณ์กีฬา และอื่น ๆ ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4. ด้านบุคลากร

4.1 ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคลากรภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.2 ร่วมในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดูแลความปลอดภัยเด็กเล็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน ได้ดังนี้

5.1 จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน

5.2 จัดทำสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์กับผู้ปกครอง

5.3 จัดทำป้ายนิเทศให้ความรู้กับผู้ปกครอง

5.4 จัดให้มีมุมเรียนรู้ผู้ปกครอง

5.5 จัดกิจกรรมการแสดงของเด็กเข้าร่วมในโอกาสต่าง ๆ

5.6 จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม สื่อการเรียน และผลงานเด็ก

5.7 ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา และประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นนั้น ๆ

5.8 เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่สาธารณะ เช่น ตลาด วัด สวนสาธารณะ ฯลฯ

5.9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บริการชุมชนเกี่ยวกับอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และอื่น ๆ

การส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากชุมชน

1. การสนับสนุนวัสดุ สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ต่าง ๆ ชุมชน สามารถให้การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวัสดุ สื่อการเรียนการสอน และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยในท้องถิ่น
2. บริจาคเงินสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ชุมชน สามารถบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ รวมทั้งการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย
3. ให้ความรู้โดยปราชญ์ชาวบ้าน ชุมชน หรือจากเจ้าหน้าที่ จากหน่วยงานต่าง ๆ ชุมชนสามารถให้การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยปราชญ์ชาวบ้านถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือผู้มีความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ มาถ่ายทอดความรู้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย
4. ให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ชุมชนสามารถให้การสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัย ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้โดยให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในชุมชนต่าง ๆ โดยให้เด็กปฐมวัยเข้าไปเรียนรู้จาก สถานที่จริง
5. ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ชุมชนสามารถให้การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1981 : 6) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมว่าเป็นสมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร
2. การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ โดยสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนารวมถึงได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนานั้นอย่างเสมอภาค

สรุปได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วนนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร เลือกสรรภูมิปัญญา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาระหว่างชุมชน

6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังนี้

ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ (2546 : 8) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาไว้ว่า เป็นการเชื่อมต่อระหว่างมนุษย์แล้วขยายผลออกไปเป็นวงกว้าง เพื่อให้สังคมพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นและในความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์นั้นจะเป็นความสัมพันธ์ย้อนกลับในเชิงบวกที่จะเกิดเป็นพลังทวีคูณ เกิดการขยายผลแบบก้าวกระโดด ได้สรุปเป็นองค์ประกอบเครือข่ายดังนี้

1. สมาชิกเครือข่าย
2. จุดมุ่งหมายรวมกัน
3. การทำหน้าที่ต่อกันอย่างมีจิตสำนึก
4. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. การมีปฏิสัมพันธ์และสื่อสารระหว่างกัน
6. กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน
7. ความเท่าเทียมของสมาชิก
8. การแบ่งปันผลประโยชน์

เสรี พงศ์พิศ (2548 : 6) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาไว้ว่าเป็นกระบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์และความต้องการบางอย่างร่วมกัน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมบางอย่างโดยสมาชิกยังคงความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวง พัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ (ออนไลน์. 2553) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาไว้ว่า การมีส่วนร่วมสมาชิกทุกคนในเครือข่าย เป็นกระบวนการสำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้นสถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในฐานะหุ้นส่วนของเครือข่ายเป็นความสัมพันธ์ในแนวนอน คือ ความสัมพันธ์ฉันเพื่อน มากกว่าความสัมพันธ์ในแนวตั้งในลักษณะเจ้านายลูกน้อง ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากในทำปฎิบัติเพราะต้องเปลี่ยนกรอบความคิดของสมาชิกในเครือข่ายโดยการสร้างบริบทแวดล้อมอื่น ๆ เข้ามาประกอบ แต่ถ้าทำได้จะสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายมาก

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2554 : 46 - 47) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาไว้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมงานเครือข่ายให้ผู้ปกครอง และชุมชนรับทราบอย่างต่อเนื่องและจะต้องปรับปรุงการบริหารงาน โดยยึดแนวทางการพัฒนา

ตามกลุ่มเครือข่ายที่มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตลอดจนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มเครือข่าย เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุม กว้างขวาง เป็นพื้นฐานของการศึกษา เพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค โดยมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการพัฒนาเด็กปฐมวัย
2. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก
3. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

สรุปได้ว่า การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเป็นการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค โดยมีแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยเป็นพื้นฐานของการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

นโยบายการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาในช่วงปฐมวัยเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาซึ่งจะส่งผลกระทบในวัยต่อไป ของมนุษย์ทั้งทางร่างกาย-จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม การพัฒนาในช่วงปฐมวัยจึงต้องได้รับการเอาใจใส่ให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี และมีคุณภาพเพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต และการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่จึงต้องรับผิดชอบการจัดบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อจัดการศึกษาปฐมวัยให้เด็กได้รับการพัฒนา

เตรียมความพร้อมอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนด
แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 - 2559 ไว้ดังนี้
(กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. ออนไลน์. 2554)

1. วิทยาลัยจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะ
ที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ
ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

2. การจัดการศึกษาท้องถิ่น เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาทั้งด้านร่างกาย- จิตใจ
อารมณ์ สังคม และสติปัญญา บุคลิกภาพ และสังคม สนับสนุนพัฒนาความรู้ทักษะในการประกอบ
อาชีพแก่ประชาชน จัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชนอนุรักษ์ ศาสนา
ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทย
และท้องถิ่น

3. วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาท้องถิ่น ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียม
ความพร้อม ทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษ
ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐาน
ที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุล
ทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัด
กระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดการศึกษาปฐมวัย
จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เปิดโอกาส
ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ไม่น้อยกว่าสิบสองปี คุณภาพมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพทุกระดับและ
ประเภทการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน
องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิ และมี
ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

สรุปได้ว่า นโยบายการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของเด็กเล็กที่มีความสุขในการเรียน
หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้เด็กเล็กมีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจรู้จักปรับตัวเข้ากับสังคม
รู้จักคิด รู้จักพูด รู้จักแก้ปัญหา รู้จักค้นหาคำตอบหรือมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สังคมและสติปัญญา
พร้อมที่จะเรียนในระดับสูงขึ้นอย่างมีคุณภาพและเต็มศักยภาพ เพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติแนว
ทางการดำเนินงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ฟรัมकिन (Frumkin, Online, 2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างโรงเรียนใหม่ : การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานของการบริหารมี 3 ประการ คือ การให้การสนับสนุนและการสร้างความชอบธรรมในการบริหารงานภายในโรงเรียน การระดมความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การให้บริการทางการศึกษาที่ดี และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของยุทธศาสตร์และกระบวนการพัฒนาโรงเรียน องค์ประกอบ 3 ด้านของการบริหารจัดการโรงเรียนในกำกับของรัฐ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน การเป็นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเอาใจใส่ในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนในกำกับของรัฐนับวันจะมีเพิ่มมากขึ้น

บีลล์ (Beall, Online, 2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน : การสรรหาครู ค่าตอบแทนครู การพัฒนาครู และระยะเวลาการอยู่ในองค์กรของครูมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า 1) อีก 10 ปีข้างหน้าจะมีความต้องการครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 2) โครงสร้างระบบบริหาร ค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูน้อยกว่า การนำค่าตอบแทนที่โรงเรียนอื่นเสนอมาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับในปัจจุบัน 3) คณะกรรมการโรงเรียนควรจะบริหารระบบค่าตอบแทนให้บรรลุพันธกิจ และปรัชญาโรงเรียน 4) ในการบริหารระบบค่าตอบแทนต่าง ๆ ควรจะนำเรื่องของหมวดวิชาต่าง ๆ ของโรงเรียนเข้าไปพิจารณาด้วย 5) ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการพิจารณาระบบเงินเดือน 3 แนวทางด้วยกัน คือ แนวทางที่ตายตัวโดยยึดประสิทธิภาพการทำงานเป็นหลัก แนวทางที่พิจารณาจากผลการทำงานและไม่มีเกณฑ์ที่กำหนดแน่นอน เมื่อโรงเรียนต้องเข้าไปแข่งขันกับระบบตลาดการศึกษาเสรี และ 6) โรงเรียนที่ไม่มีนโยบายด้านค่าตอบแทนที่ชัดเจน จะต้องสร้างความเข้าใจในกลุ่มครูเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องความไม่ยุติธรรม ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

รีด (Reid, Online, 2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำในสถานบันอุดมศึกษาที่อยู่ในกำกับของรัฐโคโลราโดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโคโลราโด ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดี โดยวิเคราะห์แผนกลยุทธ์และนโยบายของสถาบันที่คัดเลือกไว้ โดยเริ่มต้นจากการเปรียบเทียบองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์และสภาวะผู้นำของอธิการบดีก่อน จากนั้นจึงศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำ โดยการสัมภาษณ์

อธิการบดีและรองอธิการบดีในสถาบันที่คัดเลือกไว้ในรูปแบบภาวะผู้นำการบริหารเชิงกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ทางตรง ปรับเปลี่ยน และตีความ และรูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของนิวแมนน์ และเบนซิมอน มี 4 ประเภท คือ ผู้นำที่เริ่ม ผู้นำที่เป็นผู้นำให้คำแนะนำและผู้นำที่คอยดูแลอยู่ห่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า ประเภทต่าง ๆ ของภาวะผู้นำนั้นมีความสัมพันธ์กับประเภทการบริหารเชิงกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยในประเทศ

คะนิง สายแก้ว (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 : จากข้อเสนอเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับสถานศึกษา พบว่า 1) ผลการดำเนินการร่วมในขั้นตอนการวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การปฏิบัติ การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในการวางแผนการบริหารจัดการและการนำแผนสู่การปฏิบัติตามนโยบาย 2) ผลการประเมินความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย พบว่า การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยมีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายทั้งด้านเป้าหมาย การพัฒนาและกิจกรรมที่ปฏิบัติ 3) ได้องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล คือ มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ มีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ อุทิศตนให้กับงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการทำงานและมีความคิดที่เป็นระบบมากขึ้น ระดับกลุ่มมีความชัดเจนในแนวปฏิบัติ มีความรักความสามัคคี มีการพึ่งพาและช่วยเหลือกัน ทำให้มีทักษะการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น มีภาวะผู้นำ ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาและจัดการความขัดแย้ง ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และในระดับสถานศึกษาได้เน้นวัฒนธรรมนโยบายการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยที่เน้นคุณภาพ บรรยากาศการบริหารจัดการแบบไว้วางใจ ไวต่อความเปลี่ยนแปลง มีความชัดเจนของนโยบายที่เกิดจากการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ และได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบยิ่งขึ้น

พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณันท์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นว่างค์ประกอบผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วิสัยทัศน์ 4) คุณธรรมจริยธรรม 5) การบริหารองค์กร และรูปแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเป็นไปได้ ถูกต้องเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

ชัตติยา ค้างสำราญ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้ 1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การวางแผนกลยุทธ์ ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน กำหนดทิศทางของโรงเรียน กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน การปฏิบัติตามกลยุทธ์ของโรงเรียน และประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน 2) รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

สุนีย์พร แคล้วปลอดทุกข์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลของกลุ่มงานการพยาบาล กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลของกลุ่มงานการพยาบาล และประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมชาย เทพแสง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนของจังหวัดทางภาคเหนือตอนบน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหาร ประสิทธิภาพการฝึกอบรม และปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบริหารเวลา มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ประสิทธิภาพการบริหารและประสิทธิภาพการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับปานกลาง การบริหารเวลาที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับสูง การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับสูงมาก และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหาร ประสิทธิภาพการฝึกอบรม และปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบริหารเวลาร่วมกันพยากรณ์ต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 87 ผลจากการสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิด เชิงกลยุทธ์ การใช้แรงจูงใจ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารและ การเจรจาต่อรอง การแก้ปัญหาและ การตัดสินใจ

อาทิตยา ศรีธิพันธุ์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดปัจจัยการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสันผีเสื้อ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สภาพการจัด ปัจจัยในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสันผีเสื้อ จังหวัด เชียงใหม่ ด้านที่มีการจัดปัจจัยบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านส่งเสริม เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านบุคลากร ด้านที่มี การจัดปัจจัยบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการการบริหารจัดการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก และด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน ส่วนข้อเสนอแนะในการจัดปัจจัย บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ในด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดสรรงบประมาณ ด้านการเตรียมความพร้อมเด็กและวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ดูแลนักเรียนภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทางด้านบุคลากร ควรส่งเสริมบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตัวอย่าง ส่วนด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีการส่งเสริมและจัดสรรงบประมาณดูแลสถานที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ควรมีการนิเทศติดตามกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน ควรประสานงานและทำความเข้าใจ ในกระบวนการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมกับผู้นำชุมชนและ ในด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยควรร่วมกับสถานีนอนามัยตำบลในการดูแล ด้านสุขภาพอนามัย การพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี ความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากองค์การหรือสถานศึกษาต้องเผชิญกับ การเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ผู้บริหารต้องมีประสิทธิภาพในการที่จะนำ วิธีการให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะมีขึ้น ในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารมีการปรับวิธีการบริหารให้ทันต่อสถานการณ์ สามารถกำหนดทิศทาง ขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด อีกทั้งผู้บริหารได้รู้ถึงกระบวนการบริหารอย่างถูกต้องดำเนินตามแนวทางหลักวิชาการ สามารถ กำหนดการบริหารได้ โดยนำวิธีการบริหารงานที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ องค์ประกอบ ในการบริหารงาน ได้แก่ วางแผนกลยุทธ์ การวิเคราะห์บริบทขององค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อนำผลที่ได้จากวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 789 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ประจำปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและไม่เป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling and Disproportionately) โดยใช้จังหวัดเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด
ระยอง จันทบุรี และตราด

จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
ระยอง	400	133
จันทบุรี	282	90
ตราด	107	45
รวม	789	268

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจังหวัดที่ครูผู้สอนปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Scale) โดยกำหนดความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 72)

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Scale) โดยกำหนดความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 72)

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของครูที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒินำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 0.36 - 0.80 และการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 0.35 - 0.80

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้ว มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.94 และได้ค่าความเชื่อมั่นการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่ากับ 0.97

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่ และขอรับแบบสอบถามคืน
2. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 268 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 268 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยที่ได้รับการตอบกลับจากผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดที่ครูผู้สอนการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางของประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ
ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 ขึ้นไป หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective

Congruence : IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
**	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_1	แทน	ผู้นำที่มีความคิด ความเข้าใจในระดับสูง
X_2	แทน	ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
X_3	แทน	การมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
X_4	แทน	วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา
X_5	แทน	การกำหนดวิสัยทัศน์
$\sum x$	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน	ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
Y_2	แทน	ด้านบุคลากร
Y_3	แทน	ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย
Y_4	แทน	ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
Y_5	แทน	ด้านการมีส่วนร่วม และการการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
Y_6	แทน	ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย
$\sum Y$	แทน	การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวม

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดที่ครูผู้สอนปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดที่ครูผู้สอนปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามเขตจังหวัดที่ครูผู้สอนปฏิบัติงาน

จังหวัด	n = 268	
	จำนวน	ร้อยละ
ระยอง	133	49.63
จันทบุรี	90	33.58
ตราด	45	16.79
รวม	268	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตจังหวัดระยอง ร้อยละ 49.63 เขตจังหวัด จันทบุรี ร้อยละ 33.58 และเขตจังหวัดตราด ร้อยละ 16.79

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปรากฏผลดังตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ n = 268			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้นำที่มีความคิด ความเข้าใจในระดับสูง	4.24	0.53	มาก	2
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.23	0.57	มาก	3
3. การมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.16	0.54	มาก	4
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	3.75	0.63	มาก	5
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.37	0.49	มาก	1
รวม	4.15	0.40	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.15$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.37$) ผู้นำที่มีความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ($\bar{X} = 4.24$) และความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง	n = 268			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์	4.28	0.70	มาก	2
2. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย	4.26	0.76	มาก	3
3. ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.30	0.68	มาก	1
4. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	4.22	0.80	มาก	4
5. ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์ คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมเป็นหลัก และมีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.15	0.74	มาก	5
6. ผู้บริหารมีพฤติกรรมการทำงานที่กระตือรือร้น กระตุนบุคลากรอยู่เสมอ	4.13	0.63	มาก	6
รวม	4.24	0.53	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.24$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.30$) ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.28$) และ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	n = 268			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการคิดประยุกต์นำความรู้และข้อมูล ของชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์	4.28	0.70	มาก	2
2. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน	4.26	0.76	มาก	3
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของสถานศึกษา	4.30	0.68	มาก	1
4. ผู้บริหารมีการร่วมกันนำผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา สถานศึกษา	4.22	0.80	มาก	4
5. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่าย ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.15	0.74	มาก	6
6. ผู้บริหารมีการทำงานที่มีจุดหมาย และมีความสุข ในการทำงาน	4.18	0.67	มาก	5
รวม	4.23	0.57	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.23$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$)

ผู้บริหารมีการคิดประยุกต์นำความรู้และข้อมูลของชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ($\bar{X} = 4.28$) และผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการมีความหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมและเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 268		
ด้านการมีความหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความศรัทธาและความเชื่อมั่นของผู้บริหารในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร	4.18	0.67	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการวางแผนทำงานเชิงรุก คิดอย่างเป็นระบบ	4.16	0.70	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการคาดการณ์ แนวโน้มอนาคตมากำหนดทิศทางของสถานศึกษา	4.17	0.73	มาก	3
4. ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.16	0.73	มาก	4
5. ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.10	0.77	มาก	5
6. ผู้บริหารมีการสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน และมีการพัฒนาเพิ่มบริการเสริมจากปกติอยู่เสมอ	4.19	0.61	มาก	1
รวม	4.16	0.54	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการมีความหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.16$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีการสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน และมีการพัฒนาเพิ่มบริการเสริมจากปกติอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.19$) ผู้บริหารมีความศรัทธาและความเชื่อมั่นของผู้บริหารในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร ($\bar{X} = 4.18$) และผู้บริหารมีการคาดการณ์ แนวโน้มอนาคต มากำหนดทิศทางของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 268			
ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ ปรับเปลี่ยน แผนการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง	3.78	0.89	มาก	2
2.	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน เกิดความคิดริเริ่มในการทำงานและแก้ปัญหา	3.50	0.92	ปานกลาง	4
3.	ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ คิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.55	0.96	มาก	3
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม และนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ	4.19	0.65	มาก	1
รวม		3.75	0.63	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.75$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมและนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ($\bar{X} = 4.19$) ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนแผนการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.78$) และผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ คิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 268			
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการเพื่อนำสู่การปฏิบัติ	4.39	0.61	มาก	3
2.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิจัยและพัฒนา ด้านบริการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.30	0.65	มาก	5
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมวิเคราะห์ และสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.43	0.61	มาก	1
4.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความทะเยอทะยาน คิดนอกกรอบ และกว้างไกล ด้วยวิธีการทำงานเป็นทีม	4.40	0.60	มาก	2
5.	ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	4.31	0.66	มาก	4
รวม		4.37	0.49	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.37$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมวิเคราะห์และสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความทะเยอทะยาน คิดนอกกรอบ และกว้างไกล ด้วยวิธีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.40$) และผู้บริหารกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการเพื่อนำสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.39$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปรากฏผลดังตาราง 9 - 15

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้าน

การบริหารจัดการศึกษา	ระดับการบริหารจัดการศึกษา			
	n = 268			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.05	0.42	มาก	6
2. ด้านบุคลากร	4.24	0.56	มาก	2
3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย	4.24	0.58	มาก	2
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	4.16	0.50	มาก	5
5. ด้านการมีส่วนร่วม และการการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	4.25	0.50	มาก	1
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.24	0.41	มาก	2
รวม	4.19	0.43	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.19$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านการมีส่วนร่วม และการการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ($\bar{X} = 4.25$) ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.24$) และด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.16$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและเป็นรายข้อ

การบริหารจัดการศึกษา		n = 268			
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับคน เงิน อุปกรณ์ การจัดการ	4.28	0.70	มาก	2
2.	ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเป้าหมายเดียวกัน	4.26	0.76	มาก	3
3.	ผู้บริหารมีการวางแผนในกระบวนการปฏิบัติงาน	4.30	0.68	มาก	1
4.	ผู้บริหารมีศิลปะการวางแผนการบริหารจัดการ	4.22	0.80	มาก	4
5.	ผู้บริหารใช้ทรัพยากรและมีกลวิธีใช้ในการบริหาร	4.15	0.74	มาก	5
6.	ผู้บริหารมีการแบ่งฝ่าย หรือสายการบังคับบัญชา	4.13	0.63	มาก	6
7.	ผู้บริหารให้ความสำคัญบุคลากรทุกฝ่ายในการบริหารจัดการศึกษাপฐมวัย	3.57	0.82	มาก	7
8.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู/ผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านงบประมาณและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.51	0.89	มาก	8
รวม		4.05	0.42	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.05$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีการวางแผนในกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$) ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับคน เงิน อุปกรณ์ การจัดการ ($\bar{X} = 4.28$) และผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านบุคลากร โดยรวมและเป็นรายข้อ

การบริหารจัดการศึกษา		n = 268		
ด้านบุคลากร		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ อันดับ
1. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน		4.28	0.70	มาก 2
2. ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ		4.26	0.76	มาก 3
3. ผู้บริหารมีการให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากร		4.30	0.68	มาก 1
4. ผู้บริหารมีการกำหนดอัตราบุคลากรอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน		4.22	0.80	มาก 4
5. ผู้บริหารมีการคัดเลือก/สรรหาบุคลากรตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์		4.15	0.74	มาก 5
รวม		4.24	0.58	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านบุคลากร โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.24$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีการให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากร ($\bar{X} = 4.30$) ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.28$) และผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย โดยรวมและเป็นรายชื่อ

การบริหารจัดการศึกษา		n = 268			
ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	มีพื้นที่ใช้สอยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ	4.28	0.70	มาก	2
2.	มีการปรับปรุงซ่อมแซมทุกปี	4.26	0.76	มาก	3
3.	การจัดสภาพภายในและภายนอกศูนย์ฯ ให้มีความสะอาด ร่มรื่น และปลอดภัยปราศจากเสียงหรือมลภาวะทางอากาศรบกวน	4.30	0.68	มาก	1
4.	มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอและสะอาด	4.21	0.81	มาก	4
5.	มีอุปกรณ์เครื่องเล่นที่สนับสนุนต่อการพัฒนาการของเด็กให้อยู่ในสภาพดีและปลอดภัยอยู่เสมอ	4.16	0.73	มาก	5
รวม		4.24	0.58	มาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.24$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ การจัดสภาพภายในและภายนอกศูนย์ฯ ให้มีความสะอาด ร่มรื่น และปลอดภัยปราศจากเสียงหรือมลภาวะทางอากาศรบกวน ($\bar{X} = 4.30$) มีพื้นที่ใช้สอยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.28$) และมีการปรับปรุงซ่อมแซมทุกปี ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร โดยรวมและเป็นรายข้อ

การบริหารจัดการศึกษา		n = 268		
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ อันดับ
1.	ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความเข้าใจหลักการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	3.78	0.89	มาก 6
2.	ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.27	0.70	มาก 2
3.	มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.26	0.76	มาก 3
4.	มีการใช้สื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้จากท้องถิ่นหรือชุมชน	4.30	0.68	มาก 1
5.	มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียนก่อนเรียนระหว่างเรียนและหลังเรียน	4.22	0.80	มาก 4
6.	การประเมินพัฒนาการผู้เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยเครื่องมือ และวิธีการที่เหมาะสม	4.15	0.74	มาก 5
รวม		4.16	0.50	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.16$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ มีการใช้สื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้จากท้องถิ่นหรือชุมชน ($\bar{X} = 4.30$) ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.27$) และมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
โดยรวมและเป็นรายชื่อ

การบริหารจัดการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม และการการสนับสนุน จากทุกภาคส่วน	n = 268			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เช่น คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้แทน ชุมชน ผู้แทนผู้ประกอบการ ในการประเมินพัฒนาการ ผู้เรียน	4.28	0.70	มาก	3
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการคัดเลือกสื่อ นวัตกรรม	4.26	0.76	มาก	4
3. การให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการหรือแสดงความคิดเห็น	4.30	0.68	มาก	2
4. มีการให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมสนับสนุนทรัพยากร เช่น ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ฯลฯ	4.22	0.80	มาก	5
5. มีการให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมการประเมินคุณภาพ การจัดประสบการณ์เรียนรู้ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.15	0.74	มาก	6
6. มีการร่วมสนับสนุนปรับปรุงอาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคาร	4.13	0.63	มาก	7
7. มีการระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ กิจกรรมการศึกษา ฯลฯ	4.40	0.60	มาก	1
รวม	4.25	0.50	มาก	

จากตาราง 14 แสดงว่า การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการมีส่วนร่วม และการการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.25$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ มีการระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ กิจกรรมการศึกษา ฯลฯ ($\bar{X} = 4.40$) การให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหรือแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.30$) และการมีส่วนร่วมของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เช่น คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้แทนชุมชน ผู้แทนผู้ประกอบการ ในการประเมินพัฒนาการผู้เรียน ($\bar{X} = 4.28$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยรวมและเป็นรายชื่อ

การบริหารจัดการศึกษา		n = 268		
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการส่งเสริมสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.39	0.61	มาก	3
2. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.29	0.66	มาก	5
3. มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย	4.43	0.61	มาก	1
4. มีการสนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	4.40	0.59	มาก	2
5. มีการประเมินผลการพัฒนาเครือข่าย	4.31	0.67	มาก	4
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสนับสนุนพัฒนาเด็กเล็กทั้งด้านวิชาการ งบประมาณและการพัฒนาบุคลากร	3.62	0.77	มาก	6
รวม	4.24	0.41	มาก	

จากตาราง 15 แสดงว่า การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.24$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ งานพัฒนาเครือข่าย ($\bar{X} = 4.43$) มีการสนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้า ในวิชาชีพและมีวิทยุกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.40$) และมีการส่งเสริมสร้างเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย ($\bar{X} = 4.39$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปรากฏผลดังตาราง 16 - 23

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้าน

การบริหารจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยของ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	ΣY
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์							
X ₁	0.86**	0.97**	0.97**	0.93**	0.98**	0.86**	0.95**
X ₂	0.61**	0.69**	0.69**	0.66**	0.97**	0.82**	0.70**
X ₃	0.70**	0.77**	0.87**	0.72**	0.71**	0.68**	0.88**
X ₄	0.85**	0.99**	0.99**	0.95**	0.89**	0.66**	0.96**
X ₅	0.65**	0.69**	0.69**	0.69**	0.59**	0.95**	0.63**
ΣX	0.79**	0.87**	0.87**	0.92**	0.90**	0.66**	0.93**

**p < .01

จากตาราง 16 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในแต่ละด้าน มีค่าระหว่าง 0.59 ถึง 0.99 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของทุกด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	Σx	ระดับความสัมพันธ์
1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง	0.95**	สูงมาก
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	0.70**	สูง
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	0.88**	สูง
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	0.96**	สูงมาก
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	0.63**	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย		ΣY	ระดับความสัมพันธ์
1.	ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0.79**	สูง
2.	ด้านบุคลากร	0.87**	สูง
3.	ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย	0.87**	สูง
4.	ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	0.92**	สูงมาก
5.	ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	0.90**	สูงมาก
6.	ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	0.66**	ปานกลาง

จากตาราง 18 แสดงว่า การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านผู้นำที่ใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านผู้นำที่ใช้ความคิด ความเข้าใจ ในระดับสูง	
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0.86**	สูง
ด้านบุคลากร	0.97**	สูงมาก
ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย	0.97**	สูงมาก
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	0.93**	สูงมาก
ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุน จากทุกภาคส่วน	0.98**	สูงมาก
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	0.86**	สูง

จากตาราง 19 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านผู้นำที่ใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากมี 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และความสัมพันธ์ในระดับสูงมี 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	
	ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ	
	มากำหนดกลยุทธ์	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0.61**	ปานกลาง
ด้านบุคลากร	0.69**	ปานกลาง
ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย	0.96**	สูงมาก
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	0.66**	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	0.97**	สูงมาก
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	0.82**	สูง

จากตาราง 20 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากมี 2 ด้าน คือ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ความสัมพันธ์ในระดับสูงมี 1 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และความสัมพันธ์ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต	
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0.70**	สูง
ด้านบุคลากร	0.77**	สูง
ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย	0.87**	สูง
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	0.72**	สูง
ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุน		
จากทุกภาคส่วน	0.71**	สูง
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	0.68**	ปานกลาง

จากตาราง 21 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมี 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และความสัมพันธ์ในระดับปานกลางมี 1 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0.85**	สูง
ด้านบุคลากร	0.99**	สูงมาก
ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย	0.99**	สูงมาก
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	0.95**	สูงมาก
ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุน		
จากทุกภาคส่วน	0.89**	สูง
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	0.66**	ปานกลาง

จากตาราง 22 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากมี 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมี 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางมี 1 ด้าน คือด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0.65**	ปานกลาง
ด้านบุคลากร	0.69**	ปานกลาง
ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย	0.69**	ปานกลาง
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	0.65**	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุน		
จากทุกภาคส่วน	0.59**	ปานกลาง
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	0.95**	สูงมาก

จากตาราง 23 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากมี 1 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางมี 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย ดังรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 789 คน

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ประจำปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie

and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นและไม่เป็นสัดส่วน (Disproportional Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับจังหวัดที่ครูผู้สอนปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ส่งถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่ และขอรับแบบสอบถามคืน

2. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 268 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 268 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดที่ครูผู้สอนการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพื้นฐานโดยการหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมรายด้านและรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมรายด้าน และรายข้อ ใช้สถิติเชิงพื้นฐานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำที่มีความคิด ความเข้าใจในระดับสูง และความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า

1.1 ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย

1.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการคิดประยุกต์ นำความรู้และข้อมูลของชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการมีความหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีการสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน และมีการพัฒนาเพิ่มบริการเสริมจากปกติอยู่เสมอ ผู้บริหารมีความศรัทธาและความเชื่อมั่นของผู้บริหารในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร และผู้บริหารมีการคาดการณ์แนวโน้มอนาคต มากำหนดทิศทางของสถานศึกษา

1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกมีส่วนร่วมและนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ ปรับเปลี่ยน แผนการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ คิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมวิเคราะห์ และสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความทะเยอทะยาน คิดนอกกรอบ และกว้างไกล ด้วยวิธีการทำงานเป็นทีม และผู้บริหารกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการเพื่อนำสู่การปฏิบัติ

2. การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร เมื่อพิจารณาตามรายด้านและรายชื่อ พบว่า

2.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีการวางแผนในกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับคน เงิน อุปกรณ์ การจัดการ และผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

2.2 ด้านบุคลากร โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีการให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากร ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน และผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ

2.3 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ การจัดสภาพภายในและภายนอกศูนย์ฯ ให้มีความสะอาด ร่มรื่น และปลอดภัยปราศจากเสียงหรือมลภาวะทางอากาศรบกวน มีพื้นที่ใช้สอยของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ และมีการปรับปรุงซ่อมแซมทุกปี

2.4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ มีการใช้สื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้จากท้องถิ่น

หรือชุมชน ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.5 ด้านการมีส่วนร่วม และการการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ มีการระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ กิจกรรมการศึกษา ฯลฯ การให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหรือแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เช่น คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้แทนชุมชน ผู้แทนผู้ประกอบการ ในการประเมินพัฒนาการผู้เรียน

2.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย มีการสนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ และมีการส่งเสริมสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของทุกด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.1 ด้านผู้นำที่ใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากมี 4 ด้านคือ ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และการการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และความสัมพันธ์ในระดับสูงมี 2 ด้านคือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก มี 2 ด้าน คือ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ความสัมพันธ์ในระดับสูงมี 1 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และความสัมพันธ์ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

3.3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมี 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุน จากทุกภาคส่วน และความสัมพันธ์ในระดับปานกลางมี 1 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากมี 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมี 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางมี 1 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากมี 1 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางมี 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำคัญอย่างยิ่งต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยง ตัดสินใจ เก่ง พร้อมทั้งมีบทบาทในการบริหารต้องเก่งทั้งงานและเก่งทั้งคน วางแผนกำหนดทิศทางด้วยวิธีการหลากหลาย จะสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรได้ การสร้างขวัญกำลังใจ ความศรัทธาให้กับลูกน้อง ที่สำคัญจะเป็นผู้นำต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

(ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวีกุล, 2553. ออนไลน์) ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ต้องแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทาง กระตุ้นสร้างความมั่นใจในการทำงาน มีทักษะ การวางแผน มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนางาน ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของไอแลนด์ และฮิตท์ (Ireland and Hitt, 1999 : 53 - 54) ที่กล่าวถึงเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า 1) มีวิสัยทัศน์ร่วม 2) มีความสำคัญของสมรรถนะองค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 5) การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาไกรวรรณ ปุณจันทร์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วิสัยทัศน์ 4) คุณธรรมจริยธรรม 5) การบริหารองค์กรและรูปแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเป็นไปได้ ถูกต้องเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2. การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสำคัญในการที่ผู้บริหารใช้กลยุทธ์วิธีทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อดำเนินการของคน เงิน อุปกรณ์และการจัดการ ซึ่งอนันต์ วรรณภาค (ออนไลน์, 2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมาย ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับวิธีการบริหารเป็นอย่างดี เพื่อการพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จ ปัจจัยสำคัญของการบริหารอย่างเป็นระบบนั้นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ที่จะนำทรัพยากรในการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร สังคม มนุษย์เป็นสังคมที่มีการรวมตัวเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่าง ๆ ตั้งแต่หมู่บ้านเป็นเมือง เป็นประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการจัดระบบและระเบียบสังคมเพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอด และบังเกิดความเจริญก้าวหน้าในชุมชนนั้น ๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดระบบและระเบียบเพื่อการดำเนินกิจการด้านต่าง ๆ ของสังคมมนุษย์ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดสถาบันสังคมและการบริหาร การบริหารจึงมีความสำคัญอันจะนำสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เพราะหากปราศจากการบริหารแล้วสังคมก็จะมี เมื่อการบริหารมีความสำคัญต่อสังคมมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญ และผู้บริหารก็ต้องมีความสำคัญเช่นกัน คนบางคนอาจมีพรสวรรค์สามารถบริหารงานได้ดีโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการศึกษาอบรม ทางด้านบริหาร หลายคนอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน เรียนรู้การบริหารจากการปฏิบัติงาน หลายคนได้รับการศึกษาอบรมจนได้รับเป็นผู้นำ

หรือผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คะนิง สายแก้ว (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 : จากข้อเสนอเชิงนโยบาย ผู้การปฏิบัติด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับสถานศึกษา ผลการดำเนินการร่วมในขั้นตอนการวางแผน การนำแผน ผู้การปฏิบัติการ มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย ในการวางแผนการบริหาร จัดการและการนำแผนสู่การปฏิบัติตามนโยบาย ผลการประเมินความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วม ในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย พบว่า การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยมีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายทั้งด้านเป้าหมายการพัฒนาและกิจกรรมที่ปฏิบัติและได้องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล คือ มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ อุทิศตนให้กับงาน และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันอยู่เสมอมีส่วนร่วมในการทำงานและมีความคิดที่เป็นระบบมากขึ้น ระดับกลุ่ม มีความชัดเจนในแนวปฏิบัติ มีความรักความสามัคคี มีการพึ่งพาและช่วยเหลือกัน ทำให้มีทักษะ การทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น มีภาวะผู้นำ ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง ทำให้เกิด ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และในระดับสถานศึกษาได้นวัตกรรมนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ปฐมวัยที่เน้นคุณภาพ บรรยายการบริหารจัดการแบบไว้วางใจ ไวต่อความเปลี่ยนแปลง มีความชัดเจนของนโยบายที่เกิดจากการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ และได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร จัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราดโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อการการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในรับมาการบริหารจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องนำพา องค์กรไปสู่เป้าหมาย ต้องมีขั้นตอนจากวางแผนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จัดวางทิศทางขององค์กรโดยกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ (ภารกิจ) และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน กำหนดกลยุทธ์โดยพิจารณา ความเหมาะสม และการสามารถไปปฏิบัติได้จริง จากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ ปฏิบัติตามกลยุทธ์โดยดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ คำนึงถึงโครงสร้างขององค์กร และวัฒนธรรม ขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ควบคุมเชิงกลยุทธ์ โดยติดตามผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลกระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์กร ผู้บริหาร

ต้องมีประสิทธิภาพในการที่จะนำวิธีการให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะมีขึ้นในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารมีการปรับวิธีการบริหารให้ทันต่อสถานการณ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจน (พีรศักดิ์ วิสัยรัตน์. ออนไลน์. 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เทพแสง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนของจังหวัดทางภาคเหนือตอนบน พบว่า ประสิทธิภาพ การบริหาร ประสิทธิภาพ การฝึกอบรม และปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบริหารเวลา มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยผู้บริหารมีสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดริเริ่มในการทำงาน และแก้ปัญหา และผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ คิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
2. การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเน้นถึงด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู/ผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านงบประมาณและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้บริหารให้ความสำคัญบุคลากรทุกฝ่ายในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- _____. (2547). คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2548). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (ม.ป.ป.). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- _____. (2549). กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- _____. (2554). กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- _____. (2555). ส่วนวิจัยและพัฒนากระบวนการและโครงสร้าง. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.dla.go.th>. 25 ตุลาคม 2556.
- กรมอนามัย. (2549). คู่มือการดำเนินงานโครงการศูนย์เด็กเล็กนอกระบบอยู่เมืองไทยแข็งแรง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). รูปแบบการเรียนการสอนปฐมวัยศึกษา. กรุงเทพฯ : เบิร์น-เบส บั๊ค.
- ชาติยา ดั่งสำราญ. (2552). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คะเนิง สายแก้ว. (2549). การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 : จากข้อเสนอเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทวีร์ เกษมสุข. (2554). การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชไมมน ศรีสุรักษ์. (2552). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จริยธรรมสำหรับเด็กปฐมวัย. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.onec.go.th/onec_administrator/2012-06-01Chamaimones.pdf. 10 กรกฎาคม 2556.

- ชัยพันธ์ เลิศรัศม์ทวิกุล. (2553). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.expnetbooks.com>. 10 กรกฎาคม 2556.
- ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์. (2546). สื่อสารกับสังคมเครือข่ายเอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร การสร้างเครือข่ายที่มีพลัง. กรุงเทพฯ : สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทยเนรมิต
กิจอินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- ณัฐพันธ์ เขื่อนนันทน์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทรรศนะ บุญขวัญ. (2548). วัฒนธรรมองค์กรกับกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : เอ็มบีเอ.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2545). กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). องค์กรและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธีรยุทธ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา. (2546). แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2547). โน้ตย่อบริหาร. เชียงใหม่ : Orange Group Tactics Design.
- นภเนตร ธรรมบวร. (2546 ก). การประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546 ข). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : ชรรมาพรเส.
- _____. (2550). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง.
เชียงใหม่ : ภาควิชาส่งเสริมและเผยแพร่การเกษตร คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เนตรพัฒนา ขาววิราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่ (Modem Management). กรุงเทพฯ :
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- _____. (2549). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญา แก้วกียู. (2546). การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่
การศึกษาเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม. กรุงเทพฯ : อนิเมทกรุ๊ป.

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุญย์. (2551). **ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณันท์. (2552). **ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม**.

คุษฎิณีพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิทยาภรณ์ มานะจุติ. (2549). **การจัดและการบริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย**. เชียงใหม่ :

ภาควิชาอนุบาลศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

พิรศักดิ์ วิลัยรัตน์. (2556). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.loveofwis>

Dom13-1m002.pantown.com. 5 กันยายน 2556.

ภาวดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี :

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภิญโญ สาร. (2546). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

เขวภา เตชะคุปต์. (2549). **การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย**. กรุงเทพฯ : แม็ค

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.

วัฒนา ปุญญฤทธิ์. (2553). **การศึกษาปฐมวัย แนวคิด หลักการสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ :

มิวเซียมบุคส์ ศรีเอช.

วิจิตร ศรีสอาน. (2547). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โพธิ์เพชร.

วิทยากร เขียงกุล. (2550). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/2550 การแก้ปัญหาและการปฏิรูป**

การศึกษาไทยอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม. กรุงเทพฯ : วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.

ศกุตต์ สายบุญลี. (2547). **ลืมหรือยังการมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ : พัฒนาชุมชน.

สมคิด บางโม. (2549). **กลยุทธ์การประกอบธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จูนพับลิชชิง.

สมชาย เทพแสง. (2553). **ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**

ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนของจังหวัดทางภาคเหนือตอนบน. ปริญญาโท

กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิไล.

สมยศ นาวิก. (2548). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่)**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2551). **หลักการบริหารการศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.dc.oas>

psu.ac.th. 1 ตุลาคม 2556.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). **กฎหมาย ระเบียบ กับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา**

ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2550). **รวมกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตราด. (2554). **เอกสารการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. ตราด : ม.ป.พ.
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวง พัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์. (2553). **งานส่งเสริมเครือข่าย, องค์ประกอบของ การพัฒนาเครือข่ายสู่ความยั่งยืน. กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย. (ออนไลน์).** แหล่งที่มา : <http://oppn.opp.go.th/research01.php>. 15 ธันวาคม 2556.
- สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. (2547). **คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น. (2553). **เครื่องมือประเมินมาตรฐานการ บริหารงานด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. (2553). **การวัดและประเมินผลแนวใหม่เด็กปฐมวัย (ปรับปรุงแก้ไข)**. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้าวิชาการ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : บุคส์ลิงค์.
- _____. (2550). **ภาวะผู้นำ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://suthep.ricr.ac.th/leader10.doc>. 10 กรกฎาคม 2556.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). **หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุนันทา เลานันท์. (2546). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : พรวนการพิมพ์.
- สุนีย์พร แคล้วปลอดทุกข์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลของกลุ่มงานการพยาบาลกับ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป**. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (บริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). **การบริหารสำนักงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เสรี พงศ์พิศ. (2548). การสร้างเครือข่ายและการประสานงาน. สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล
สถาบันปกเกล้า. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- อकिन รพีพัฒน์. (2547). การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา. กรุงเทพฯ :
ศูนย์การศึกษา นโยบายสาธารณะสุข.
- อนันต์ วรรณภาค. (2553). ความสำคัญของผู้นำและการบริหาร. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.krobannok.com/blog/38930>. 5 กันยายน 2556.
- อมรชัย ตันติเมธ. (2547). การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย. นนทบุรี : โอเดียนสโตร์.
- อาทิตยา ศรีธิพันธุ์. (2554). การจัดปัจจัยการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลสันติสุข จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อารีวรรณ ประสาน. (2553). การจัดการความรู้. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.eme2.obec.go.th>. 5 กันยายน 2556.
- Beall, John. (2007). **Strategic Management of Private School : Recruitment, Compensation,
Development And Retention of Teachers.** (Online). Available :
<http://proquest.umi.com>. 20 February 2013.
- Barnard, Chester I. (1983). **The Function of the Executive.** Cambridge, MA : Harvard
University Press.
- Block, Peter. (1993). **Stewardship : Choosing Service over Self-interest.** San Francisco :
Berrett-Koehler.
- Cohen , J.M. and Uphoff. (1981). **N.T. Rural Development Participation : Concept and
Measures for Project Design Implementation and Evaluation.** Rural Development
Committee Center for International Studies : Cornell University.
- Daft, R.L. (2003). **Management.** New York : Thomson.
- Dessler. (1980). **Human Resource Management, Performance Management and Appraisal
Wonder Book and Video has been in Business Since.** New Jersey : Prentice - Hall.
- Dubrin, A. J. (1998). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skills.** Boston :
Houghton.
- Finkelstein S, Hambrick DC. (1996). **Strategic Leadership : Top Executives and Their
Effects on Organizations.** Sydney : West Publishing Company.

- Follett, M. P. (1933). **The New State : Group Organization, the Solution of Popular Government.** Pennsylvania : Pennsylvania State University Press, University Park.
- Frumkin, Peter. (2007). **Creating New School : The Strategic Management of Charterschools.** (Online). Available : <http://www.aecf.org>. Accessed 20 February.
- Giammatteo, M.C. (1981). **Forces on Leadership.** Reston, VA : National Association of Secondary School Principal.
- Hersey Paul, and Blanchard, Kenneth H. (1993). **Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources.** Eaglewood Cliff, N.J. : A Simon and Schmaste Company.
- Ireland, R.D. and Hitt, M.A. (1999). "Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the Twenty-first Century : The Role of Strategic Leadership," **Academy of Management Executive.** 13 (1) : 43 - 57.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (March 1970). "Determining Sample Size For Research Activities," **Educational and Psychological Measurement.** 30 (3) : 607 - 610.
- Likert, R. (1979). **"The Method of Constructing and Attitude Scale", Reading in Attitude Theory and Measurement.** New York : Wiley & Son.
- Morrison, George S. (1991). **Early Childhood Education Today.** 5 th ed. New Jersey : McMillan Publishing Co.
- Richards, D. and Engle, S, (1986). **After the vision : Suggestions to Corporate Visionaries and Vision Champions.** In J.D. Adam (Ed), *Transforming Leadership* (pp. 206). Alexandria, VA : Miles River Press.
- Robbins, S.P. (1989). **Organizational Behavior.** 9 th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Reid, P. (2007). **The Relationship Between Selected Colorado State Supported and Private Institutions of Higher Education.** (Online). Available : <http://www.proquest.umi.com>. 20 February 2013.
- Sergiovani, J. (1989). **Schooling for Tomorrow.** Boston : Allyn and Bacon.
- Yukl, G.A. (2000). **Leadership in Organizations.** Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระวัฒน์ พัฒนกุลชัย อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. นายสิทธิพงษ์ ไวกุญชรเกียรติ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา จังหวัดตราด
3. นางขวัญใจ เจริญสุข รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
โรงเรียนอนุบาลตราด จังหวัดตราด
4. นางกรรณิการ์ เทียนประชา ครู คศ.3 โรงเรียนวัดหนองเสม็ด
จังหวัดตราด
5. นางจุรีรัตน์ ใจดี ครู คศ.3 โรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา
จังหวัดตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๔๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางจุมพร พัฒนะมาศ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๔๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสิทธิพงษ์ ไวยูรย์เกียรติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางจุมพร พัฒนะมาศ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๔๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางขวัญใจ เจริญสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางจุมพร พัฒนะมาศ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชยนต์ ประดิษฐศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๔๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางกรรณิการ์ เทียนประชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางจุมพร พัฒนมาศ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยชนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๔๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางจุรีรัตน์ ใจดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางจุมพร พัฒนะมาศ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางจุมพร พัฒนะมาศ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ นักศึกษาขอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางจุมพร พัฒนะมาศ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการทำวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางจุมพร พัฒนะมาศ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริง

เขตจังหวัด

- () จังหวัดระยอง
- () จังหวัดจันทบุรี
- () จังหวัดตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าแสดงภาวะผู้นำต่อไปนี้น้อยเพียงใดโดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมาก
 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อย
 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง						
1. ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสอุปสรรค ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์						
2. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย						
3. ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						
4. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้						
5. ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และมีความรับผิดชอบต่อสังคม						
6. ผู้บริหารมีพฤติกรรมการทำงานที่กระตือรือร้น กระตุ้นบุคลากรอยู่เสมอ						

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ความสามารถในการรวบรวมปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์						
7. ผู้บริหารมีการคิดประยุกต์นำความรู้และข้อมูลของชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์						
8. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน						
9. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา						
10. ผู้บริหารมีการร่วมกันนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา						
11. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่าย ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา						
12. ผู้บริหารมีการทำงานที่มีจุดหมาย และมีความสุขในการทำงาน						
การมีความหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						
13. ผู้บริหารมีความศรัทธาและความเชื่อมั่นของผู้บริหารในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร						
14. ผู้บริหารมีการวางแผนทำงานเชิงรุก คิดอย่างเป็นระบบ						
15. ผู้บริหารมีการคาดการณ์ แนวโน้มอนาคตมากำหนดทิศทางของสถานศึกษา						
16. ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย						
17. ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
18. ผู้บริหารมีการสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน และมีการพัฒนาเพิ่มบริการเสริมจากปกติอยู่เสมอ						

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ						
19. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ ปรับเปลี่ยน แผนการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง						
20. ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน เกิดความคิดริเริ่มในการทำงานและแก้ปัญหา						
21. ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ คิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์						
22. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม และนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ						
การกำหนดวิสัยทัศน์						
23. ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการเพื่อนำสู่การปฏิบัติ						
24. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิจัยและพัฒนา ด้านบริการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ						
25. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมวิเคราะห์ และสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา						
26. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความทะเยอทะยาน คิดนอกกรอบ และกว้างไกล ด้วยวิธีการทำงานเป็นทีม						
27. ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อไปนี้มาน้อยเพียงใดโดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยระดับมาก
 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยระดับน้อย
 1 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยระดับน้อยที่สุด

การบริหารจัดการศึกษา	ระดับการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
1. ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับคน เงิน อุปกรณ์ การจัดการ						
2. ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเป้าหมายเดียวกัน						
3. ผู้บริหารมีการวางแผนในกระบวนการปฏิบัติงาน						
4. ผู้บริหารมีศิลปะการวางแผนการบริหารจัดการ						
5. ผู้บริหารใช้ทรัพยากรและมีกลวิธีใช้ในการบริหาร						
6. ผู้บริหารมีการแบ่งฝ่าย หรือสายการบังคับบัญชา						
7. ผู้บริหารให้ความสำคัญบุคลากรทุกฝ่ายในการบริหารจัดการ การศึกษาปฐมวัย						
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู/ผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านงบประมาณและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
ด้านบุคลากร						
9. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน						

การบริหารจัดการศึกษา	ระดับการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
10. ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ						
11. ผู้บริหารมีการให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากร						
12. ผู้บริหารมีการกำหนดอัตราบุคลากรอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน						
13. ผู้บริหารมีการคัดเลือก/สรรหาบุคลากรตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์						
ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย						
14. มีพื้นที่ใช้สอยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ						
15. มีการปรับปรุงซ่อมแซมทุกปี						
16. การจัดสภาพภายในและภายนอกศูนย์ฯ ให้มีความสะอาด ร่มรื่น และปลอดภัยปราศจากเสียงหรือมลภาวะทางอากาศรบกวน						
17. มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอและสะอาด						
18. มีอุปกรณ์เครื่องเล่นที่สนับสนุนต่อการพัฒนาการของเด็กให้อยู่ในสภาพดีและปลอดภัยอยู่เสมอ						
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร						
19. ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความเข้าใจหลักการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย						
20. ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
21. มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
22. มีการใช้สื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้จากท้องถิ่นหรือชุมชน						

การบริหารจัดการศึกษา	ระดับการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
23. มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน						
24. การประเมินพัฒนาการผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ด้วยเครื่องมือ และวิธีการที่เหมาะสม						
ด้านการมีส่วนร่วม และการการสนับสนุน จากทุกภาคส่วน						
25. การมีส่วนร่วมของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เช่น คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้แทนชุมชน ผู้แทนผู้ประกอบการ ในการประเมิน พัฒนาการผู้เรียน						
26. การมีส่วนร่วมของบุคลากรของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในการคัดเลือกสื่อนวัตกรรม						
27. การให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการหรือแสดงความคิดเห็น						
28. มีการให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมสนับสนุน ทรัพยากรเช่น ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ						
29. มีการให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมการประเมิน คุณภาพการจัดประสบการณ์เรียนรู้ภายใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
30. มีการร่วมสนับสนุนปรับปรุงอาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกอาคาร						
31. มีการระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ กิจกรรมการศึกษา ฯลฯ						

การบริหารจัดการศึกษา	ระดับการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย						
32. มีการส่งเสริมสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย						
33. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย						
34. มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย						
35. มีการสนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีวิทยุกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่						
36. มีการประเมินผลการพัฒนาเครือข่าย						
37. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาท สนับสนุนพัฒนาเด็กเล็กทั้งด้านวิชาการ งบประมาณและการพัฒนาบุคลากร						



ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 24 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเรื่อง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง								
1. ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กรสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และมีความรับผิดชอบต่อสังคม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6. ผู้บริหารมีพฤติกรรมการทำงานที่ กระตือรือร้น กระตุนบุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์								
7. ผู้บริหารมีการคิดประยุกต์นำความรู้และ ข้อมูลของชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
8. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการ ร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารมีการร่วมกันนำผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการ พัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากร ทุกฝ่าย ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนา สถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12. ผู้บริหารมีการทำงานที่มีจุดหมาย และมีความสุขในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต								
13. ผู้บริหารมีความศรัทธาและความเชื่อมั่น ในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
14. ผู้บริหารมีการวางแผนทำงานเชิงรุก คิดอย่างเป็นระบบ	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
15. ผู้บริหารมีการคาดการณ์ แนวโน้ม อนาคตมากำหนดทิศทางของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
17. ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารมีการสนองความต้องการของ ผู้ปกครอง นักเรียนและมีการพัฒนา เพิ่มบริการเสริมจากปกติอยู่เสมอ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ								
19. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยน แผนการบริหารให้สอดคล้องต่อการ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดริเริ่มในการ ทำงานและแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21. ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบเพื่อหา เทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ คิดแก้ไข ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก มีส่วนร่วมและนำความคิดสร้างสรรค์ มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
การกำหนดวิสัยทัศน์								
23. ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการเพื่อนำสู่ การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิจัยและ พัฒนาด้านบริการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
25. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมวิเคราะห์และสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจมีความทะเยอทะยานคิดนอกกรอบ และกว้างไกล ด้วยวิธีการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27. ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 25 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี ตราด

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
1. ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อ ดำเนินการเกี่ยวกับคน เงิน อุปกรณ์ การจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับ ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเป้าหมายเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารมีการวางแผนในกระบวนการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีศิลปะการวางแผนการบริหาร จัดการ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5. ผู้บริหารใช้ทรัพยากรและมีกลวิธีใช้ ในการบริหาร	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
6. ผู้บริหารมีการแบ่งฝ่าย หรือสายการ บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารให้ความสำคัญบุคลากรทุกฝ่าย ในการบริหารจัดการ การศึกษาปฐมวัย	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู/ผู้ดูแลเด็ก มีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านงบประมาณและการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านบุคลากร								
9. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากร ไว้ในแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์ อย่างชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
10. ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
11. ผู้บริหารมีการให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารมีการกำหนดอัตราบุคลากรอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
13. ผู้บริหารมีการคัดเลือก/สรรหาบุคลากรตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย								
14. มีพื้นที่ใช้สอยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. มีการปรับปรุงซ่อมแซมทุกปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. การจัดสภาพภายในและภายนอกศูนย์ฯให้มีความสะอาด ร่มรื่น และปลอดภัยปราศจากเสียงหรือมลภาวะทางอากาศรบกวน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอและสะอาด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. มีอุปกรณ์เครื่องเล่นที่สนับสนุนต่อพัฒนาการของเด็กให้อยู่ในสภาพดีและปลอดภัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			

ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร									
19.	ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความเข้าใจ หลักการจัดทำหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการ จัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	มีการใช้สื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ จากท้องถิ่นหรือชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
24.	การประเมินพัฒนาการผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง ด้วยเครื่องมือ และวิธีการ ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน									
25.	การมีส่วนร่วมของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เช่น คณะผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล คณะกรรมการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้แทนชุมชน ผู้แทน ผู้ปกครอง ในการประเมินพัฒนาการ ผู้เรียน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
26. การมีส่วนร่วมของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการคัดเลือกสื่อ นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27. การให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหรือแสดงความคิดเห็น	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28. มีการให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมสนับสนุนทรัพยากรเช่น ศึกษาแหล่งเรียนรู้ นอกสถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
29. มีการให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์เรียนรู้ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
30. มีการร่วมสนับสนุนปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคาร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
มีการระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ กิจกรรมการศึกษา ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย								
32. มีการส่งเสริมสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
34. มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
35. มีการสนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
36. มีการประเมินผลการพัฒนาเครือข่าย	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
37. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสนับสนุนพัฒนาเด็กเล็กทั้งด้านวิชาการงบประมาณและการพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ผู้นำที่มีความคิด ความเข้าใจในระดับสูง	1.	0.80
	2.	0.72
	3.	0.65
	4.	0.74
	5.	0.78
	6.	0.51
ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	7.	0.80
	8.	0.73
	9.	0.65
	10.	0.74
	11.	0.78
	12.	0.68
การมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	13.	0.52
	14.	0.53
	15.	0.62
	16.	0.62
	17.	0.62
	18.	0.52
วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	19.	0.57
	20.	0.71
	21.	0.55
	22.	0.58

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การกำหนดวิสัยทัศน์	23.	0.36
	24.	0.53
	25.	0.36
	26.	0.50
	27.	0.67

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ระหว่าง 0.36 - 0.80

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เท่ากับ 0.94

ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1.	0.80
	2.	0.72
	3.	0.65
	4.	0.74
	5.	0.78
	6.	0.51
	7.	0.45
	8.	0.41
ด้านบุคลากร	9.	0.79
	10.	0.73
	11.	0.65
	12.	0.74
	13.	0.78
ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย	14.	0.80
	15.	0.73
	16.	0.65
	17.	0.74
	18.	0.79
ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	19.	0.37
	20.	0.80
	21.	0.73
	22.	0.65
	23.	0.74
	24.	0.78

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุน จากทุกภาคส่วน	25.	0.80
	26.	0.73
	27.	0.65
	28.	0.74
	29.	0.78
	30.	0.51
	31.	0.50
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	32.	0.36
	33.	0.54
	34.	0.35
	35.	0.51
	36.	0.66
	37.	0.40

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด
ระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ระหว่าง 0.35 - 0.80

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง
จันทบุรี และตราด เท่ากับ 0.97



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางจุมพร พัฒนะมาศ
วัน เดือน ปี เกิด	04 กันยายน 2517
สถานที่เกิด	อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	195 หมู่ที่ 6 ตำบลหนองเสม็ด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักบริหารการศึกษา 6 เทศบาลตำบลหนองเสม็ด จังหวัดตราด
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเทศบาลตำบลหนองเสม็ด สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนห้วยราชพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมรรณพาราม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2540	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) สถาบันราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี