

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม



นางสาวชนิดา คำจวนจันทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2564

Creative Leadership of Administrator Affecting the Operation of
Child Development Centers under Local Administrative
Organizations in Mahasarakham Province

Miss Chanida Khamchuanchan



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

ชื่อและนามสกุล นางสาวชนิดา คำจวนจันทร์

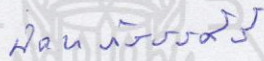
แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร

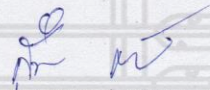
วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2565

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



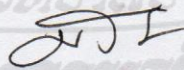
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ)



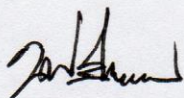
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย นางสาวชนิดา คำจวนจันทร์ รหัสนักศึกษา 2582301095

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สุทิวรรณ ตันตริจนาวงศ์

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) ศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ (4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 287 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 และ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธีแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ การมีความสามารถในการแก้ปัญหา การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีแรงบันดาลใจ การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ (2) การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ บุคลากร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ การมีแรงบันดาลใจ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีความสามารถในการแก้ปัญหา การมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Thesis title: Creative Leadership of Administrator Affecting the Operation of Child Development Centers under Local Administrative Organizations in Mahasarakham Province

Researchers: Miss Chanida Khamchuanchan; **ID:** 2582301095;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis Advisers: (1) Dr. Suttiwan Tuntirojanawong, Associate Professor;
(2) Dr. Sajee Jiraro, Assistant Professor; **Academic year:** 2021

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the creative leadership of administrator of Child Development Centers under Local Administrative Organization; (2) to study the operation of Child Development Centers under Local Administrative Organization; (3) to study the relationship between the creative leadership of administrator and the operation of Child Development Centers under Local Administrative Organization; and (4) to study the creative leadership of administrator affecting the operation of Child Development Centers under Local Administrative Organization in Mahasarakham Province.

The sample consisted of 287 teachers who took care for children, obtained by stratified random sampling based on school size. The employed research instrument was a questionnaire based on creative leadership of administrator and the operation of Child Development Centers, with reliability coefficients of .97 and .98 respectively. Statistics used in data analysis were the mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that (1) the overall of creative leadership of administrator of Child Development Centers under Local Administrative Organization were rated at the high level; the specific roles could be ranked based on their rating means as follows: ; having the ability to solve problems, flexibility, creativity, being inspired, teamwork ,and having a vision; (2) the overall of the operation of Child Development Centers under Local Administrative Organization were rated at the high level; the specific roles could be ranked based on their rating means as follows: personnel, academic and curricular activities, participation and support, promotion of early childhood development network, building, safety environment, and management of Child Development Centers ; (3) the creative leadership of administrator correlated positively at the high level and significantly at the .01 level with the operation of Child Development Centers under Local Administrative Organization; and (4) the creative leadership of administrator affecting the operation of Child Development Centers under Local Administrative Organization in Mahasarakham Province were the following: the teamwork, flexibility, having a vision, being inspired, creativity, and having the ability to solve problems. All creative leadership of administrator could jointly predict 44 % of the operation of Child Development Centers with a significant level of .01.

Keywords: Creative Leadership of Administrator, Operation of Child Development Centers

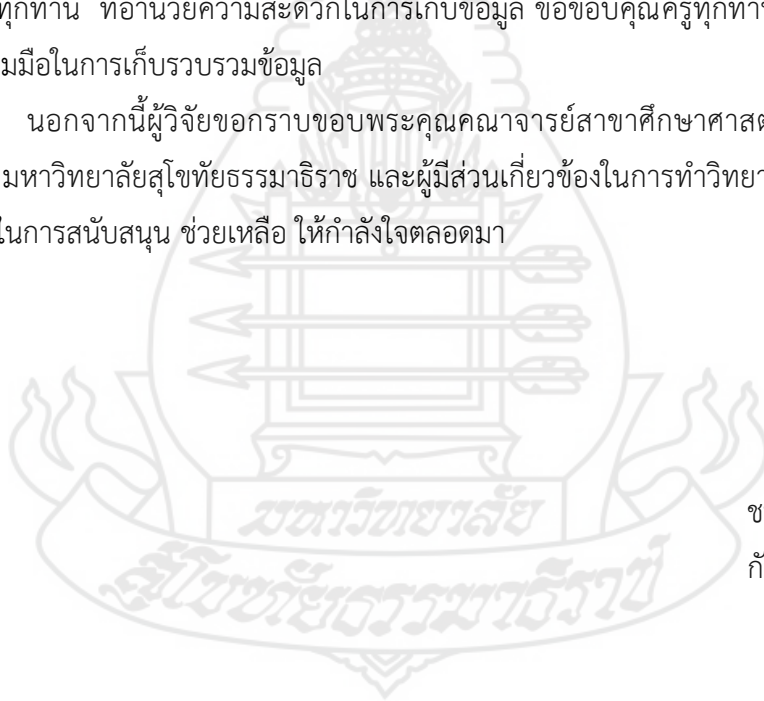
กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดี จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ นางพนิตนันท์ บุตรภักดี นายวิฑูรย์ ดวงปากเพ็ง นางสาวบุษลี บุรีมาตย์ นางสาวพัชรี ฐานะวุฒิ นางสาวศิริจิตร ศิริมา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมทุกท่าน ที่ได้คอยให้คำแนะนำ และตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคามทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณครูทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาในการสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจตลอดมา



ชนิดา คำจวนจันทร์
กันยายน 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	11
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย	29
การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	32
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	65
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การวิเคราะห์ข้อมูล	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	71
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	72

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	80
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	87
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
สรุปการวิจัย	94
อภิปรายผล	97
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	110
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	111
ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	113
ค แบบสอบถามเพื่อการศึกษา.....	119
ง ค่า IOC ของแบบสอบถาม.....	132
จ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม.....	145
ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	155
ประวัติผู้ศึกษา	170

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	15
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	65
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	71
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม	73
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีวิสัยทัศน์	74
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	75
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการทำงานเป็นทีม ...	76
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีความยืดหยุ่น	77
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา	78
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีแรงบันดาลใจ ...	79
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม	80
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	81
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านบุคลากร	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	83
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	84
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน	85
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ...	86
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	87
ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม 6 ด้าน	88
ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	89
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยวิธี Stepwise	91
ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยวิธี Stepwise	92

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 การจัดการศึกษาปฐมวัย	50



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในปัจจุบันมีความต้องการในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะภาวะทางเศรษฐกิจและสภาพทางสังคมที่พ่อแม่จะต้องออกไปทำงานนอกบ้าน ทำให้พ่อแม่ต้องส่งลูกเข้าโรงเรียนอนุบาลหรือสถานรับเลี้ยงเด็กเร็วขึ้นกว่าเดิม การจัดสถานรับเลี้ยงเด็กหรือโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยแก้ปัญหาของสังคม เป็นการแบ่งเบาภาระพ่อแม่ และยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาเด็กอย่างถูกต้องเหมาะสมกับเด็ก ซึ่งแนวคิดการจัดการศึกษาสำหรับเด็กในวัยนี้ทุกรูปแบบควรมี การส่งเสริมพัฒนาการของเด็กทุกด้าน นับตั้งแต่แรกเกิดจนเริ่มเข้าเรียนในระบบ โรงเรียนต้องวางพื้นฐานทางสุขภาพอนามัยให้กับเด็กตั้งแต่ต้น รวมทั้งเด็กที่มีข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางบ้านควรมีส่วนช่วยให้เด็กเจริญเติบโต และพัฒนาได้ทุกๆด้าน พ่อแม่ควรเป็นครูคนแรกที่มีความสำคัญต่อลูก อิทธิพลจากทางบ้านมีผลต่อกระบวนการในการพัฒนาเด็ก การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้มีมาตรฐาน และมีคุณภาพ โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนา การเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัย (Massoglia,1997 อ้างถึงในเสกสรร สรรสรพิสุทธิ์, 2558.น 3-4)

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศูนย์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษา ตามมาตรา ๔ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 18 กำหนดว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฯลฯ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้มีมาตรฐาน และมีคุณภาพ โดยความร่วมมือสนับสนุนของ ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ

สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัย ตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและการพัฒนาเป็นไปตามวัย แต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับ สังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นต่อไป อย่างไรก็ตามการบริหารงานของศูนย์ฯยังมีความแตกต่างกันตามข้อจำกัดการบริหารงานของศูนย์ในแต่ละแห่ง ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างในการบริหารงานด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจาก รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ เช่น ปัญหาด้านอาคารสถานที่ในการจัดการศึกษา ยังไม่มีสถานที่เป็นของตนเองความรู้ความเข้าใจในนโยบายการจัดการศึกษาของผู้เกี่ยวข้อง บุคลากรในการทำงานขาดความพร้อม สื่อและวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ขาดความร่วมมือและความสนใจของชุมชน และงบประมาณในการจัดการศึกษาไม่เพียงพอ อีกทั้งเนื่องจากความแตกต่างของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และนโยบายของคณะกรรมการบริหารแต่ละแห่งอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่แตกต่างกัน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559, น.1) ประกอบกับข้อมูลการวิจัยของณรงค์ ศาลา (2559) พบว่าแนวทางการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคามควรดำเนินการดังนี้ ผู้บริหารและบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารงานด้านการศึกษา คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากร และชุมชน ต้องมีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกๆด้าน การใช้สื่อและอุปกรณ์ควรเน้นการจัดกิจกรรมที่ใช้สื่อของจริงในการส่งเสริมการเรียนรู้โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กได้รับรู้และเรียนรู้สิ่งต่างๆรอบตัว ด้านเงินทุนสนับสนุน ควรมีการหาเงินทุนจากภายนอก มีการใช้เงินถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้เรียนได้รับการดูแลด้านพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ และโภชนาการอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อมจัดสภาพภายในและภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสะอาดและปลอดภัย ร่มรื่น และน่าอยู่ มีพื้นที่ใช้สอยที่เพียงพอ มีระบบป้องกันความปลอดภัย และแผนป้องกันที่ชัดเจน มีการซ่อมแผนทุกปี ครูผู้ดูแลเด็กผู้สอนมีครูผู้ดูแลเด็กจำนวนเพียงพอสำหรับการจัดการศึกษามีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามสายงาน มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มาติดต่อราชการได้รับผล ตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์อื่นๆ เหมาะสม สารระเหยหาควรใช้หลักสูตรแกนกลางเป็นหลักในการจัดทำหลักสูตร บรรจุเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ในหลักสูตรเป็นหลัก สูตรที่ง่ายและเกี่ยวข้องกับท้องถิ่น วิธีการเรียนการสอนการจัดชั้นเรียนของเด็กควรแบ่งอายุให้ชัดเจนกำหนด เวลาเรียนเป็นปีละ 2 ภาคเรียนหรือ 200 วันและในแต่ละวันใช้เวลา 5-6 ชั่วโมงเวลา

ในการจัดแต่ละกิจกรรมประมาณ 15-20 นาที ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมและผลงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ผู้ปกครองทราบจัดระบบการรับส่งนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีการป้องกันและกำจัดสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรคเป็นประจำทุกภาคเรียนจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีชมรมผู้ปกครอง มีชมรมศิษย์เก่า จัดให้มีการระดมทุน สร้างเครือข่ายระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ชุมชนและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของผู้นำต่อการแสดงออกที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานและต่อองค์กรต่าง ๆ เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์ในการผลักดันให้พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่สำคัญของการศึกษาปฐมวัย คือ การส่งเสริมเด็กให้ไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีร่างกายเจริญเติบโตตามวัย มีสุขนิสัยที่ดี กล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็กแข็งแรงใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตใจที่ดิ้นรนขุ่นมัว และแสดงออกทางศิลปะดนตรี การเคลื่อนไหวและรักการออกกำลังกาย ช่วยเหลือตัวเองได้เหมาะสมกับวัย รักธรรมชาติสิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมและความเป็นไทยสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสงบสุข ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเป็นผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการเรียนรู้แบบทีมที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือและกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษาให้จัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในระดับการศึกษาปฐมวัย (ประเสริฐ บุญมี, 2554, น.2. กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ, 2556, น. 87)

การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ได้ดำเนินงานตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545-2559 พบว่าการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามมีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยกระจายตามตำบลต่างๆ ในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 377 ศูนย์ จำแนกเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์ฯ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559, น.1)

จากศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน อาทิเช่น ด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็ก อาคารสถานที่ที่ไม่ได้มาตรฐาน ขาดงบประมาณ สื่ออุปกรณ์ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งยังดำเนินงานไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร และยังไม่ได้มีการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานโดยตรง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม เพื่อหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคามให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

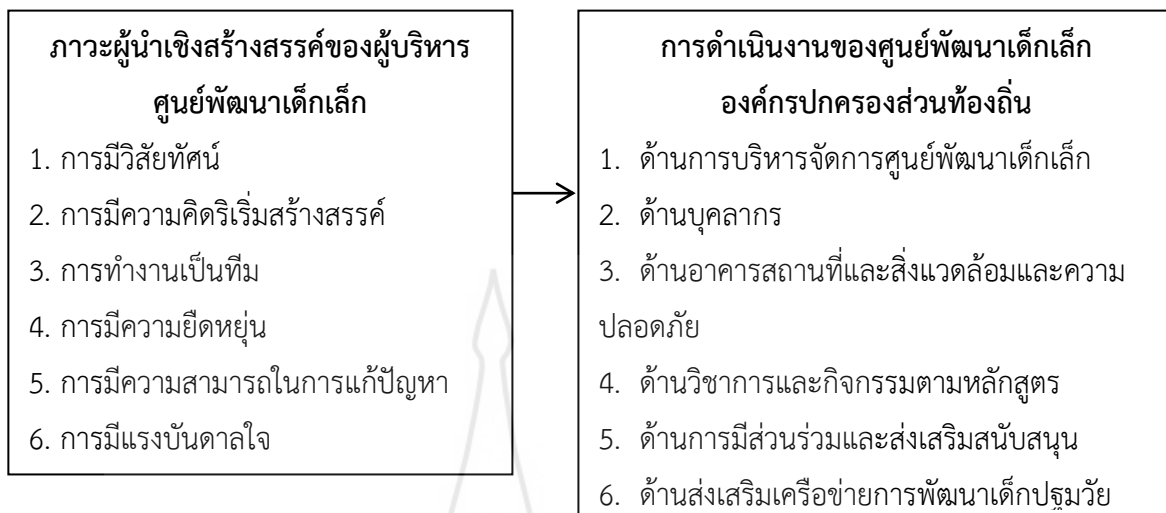
2.2 เพื่อศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) ได้นำมาตรฐานของการดำเนินงานของศูนย์พัฒนา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

4.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

5.1 ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยไว้ดังนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) การมีความยืดหยุ่น
- 5) การมีความสามารถในการทำงาน
- 6) การมีแรงบันดาลใจ

5.1.2 การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) ด้านบุคลากร
- 3) ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
- 5) ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน
- 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำต่อการแสดงออกที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานและต่อองค์กรต่าง ๆ ในด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีส่วนประกอบดังนี้

6.1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภายในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นคนที่มองการณ์ไกลใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเปิดรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

6.1.2 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่แสดงถึงความสามารถในการคิดอย่าง หลากหลายที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัย

6.1.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ให้เกิดความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานจะได้มีความสุขต่อการทำงาน

6.1.4 การมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา

พร้อมทางออกของปัญหาที่หลากหลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการได้ตลอดเวลา การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ อย่างอิสระ

6.1.5 การมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกล

ยุทธ์ทางความคิดของผู้บริหารในการสร้างกระบวนการหาทางเลือกหลาย ๆ แบบอย่างละเอียด ชับซ้อนก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิดหาทางเลือกหลาย ๆ แบบก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา

6.1.6 การมีแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในกาจุด

ประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นและพยายามจูงใจให้เกิดความรู้สึกรักอาชีพตนเพื่อหน่วยงาน โดยสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จ มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างความมั่นใจ แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีความเชื่อในเหตุผลว่าจะสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่บรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้ความด้วยความภูมิใจ

6.2 การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้เด็กปฐมวัยภายในท้องถิ่นมีพัฒนาการสมบูรณ์ตามวัย ครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกายด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา และมีความพร้อมในการเข้าศึกษาต่อในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

6.2.1 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การบริหารจัดการศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ โดยแบ่งการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน และด้านการบริหารงบประมาณ

6.2.2 บุคลากร หมายถึง การบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและ

เป็นระบบ โดยผู้บริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วย

ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ทั้งนี้เพื่อให้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ ในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และ ส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ

6.2.3 อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย หมายถึง การก่อสร้าง หรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็กเพื่อ ส่งเสริมพัฒนาการและสุขภาพของเด็ก ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ไว้วางใจ การก่อสร้างและพัฒนา อาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและ พัฒนาเด็กเล็ก การจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ จะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกัน การแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุ ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับ เด็กและฝึกสุขนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรม ที่ถูกต้องซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มี คุณภาพ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องให้ความสำคัญในการก่อสร้างอาคาร หรือการ ปรับปรุงอาคาร สถานที่ เพื่อจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6.2.4 วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง การอบรมเลี้ยงดู การจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัด การศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญาตามวัย และ ความสามารถของเด็ก

6.2.5 การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ แบบการมีส่วนร่วมเป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก เพื่อ เสริมสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบุคคล ครอบครัวยุ องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน สามารถมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.2.6 ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง เสริมสร้างและส่งเสริม การพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับพื้นที่ให้มีการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอระดับจังหวัด และระดับภาค

6.3 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ในการการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามคำสั่งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

6.4 ครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง ครู หรือครูผู้ดูแลเด็ก หรือผู้ดูแลเด็ก หรือผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน ส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา ตามคำสั่งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

6.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

6.6 เด็กเล็ก หมายถึง เด็กอายุระหว่าง 2-5 ปี ที่เข้ารับการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาความพร้อม ด้านร่างกายอารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

6.7 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

7.1 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม นำข้อมูลไปใช้ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.1.1 ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.1.3 ตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย

1.3 มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3.1 ด้านการบริการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3.2 ด้านบุคลากร

1.3.3 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3.4 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

1.3.5 ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน

1.3.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 งานวิจัยในประเทศ

2.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ทำแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมาก (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556 น.14)

1.1 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้พยายามทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การมานานหลายทศวรรษ ในแต่ละยุคแต่ละสมัยแนวคิดภาวะผู้นำจะไม่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง จะมีส่วนที่เหมือนกันและส่งเสริมซึ่งกันและกันเป็นส่วนใหญ่ โดยแนวคิดภาวะผู้นำในทศวรรษที่ 1930-1940 จะกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อหาคำตอบว่าภาวะผู้นำเกิดจากคุณลักษณะใดบ้างที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ แต่ในปลายทศวรรษที่ 1940 ภาวะผู้นำจะกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะหาคำตอบว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลควรมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร แต่นักวิจัยก็พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่ใช้ได้ในที่หนึ่งอาจใช้ได้ไม่ดีในที่หนึ่ง ดังนั้นในปลายทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้นโดยคำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (personality traits) ด้านพฤติกรรม (behaviors) และในกลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญมี 3 ทฤษฎีคือ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (วิโรจน์ สารรัตน์. 2553 ข)

อย่างไรก็ตามในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาแบบเดิมๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล การศึกษาภาวะผู้นำ (leadership) มีพัฒนาการมาโดยตลอด ส่วนใหญ่แล้วจะมองภาพแบบเดิมๆ คือ คุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ซึ่งแม้จะมีความสำคัญและจำเป็นแต่แนวคิดทั้งสามก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำรุ่นใหม่และการศึกษาของไทยได้ จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการ (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์. 2553) เพื่อฝ่าวงล้อมและขยาย

ขอบเขตของการแก้ปัญหาทะลุวงไปจากแนวทางแบบเดิมๆ ให้ได้ จึงจะสามารถแก้ปัญหาและสร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Stoll and Temperley (2009) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทาย (challenge) ปัจจุบัน นักวิชาการศึกษาต่างก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leadership) จึงได้พยายามศึกษาค้นคว้า ตั้งสมมติฐาน อธิบาย ตลอดจนวิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้เสนอแนวคิด และคำนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลากหลายทั้งในลักษณะที่แตกต่างกันและคล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถจำแนกนิยาม แนวคิดและองค์ประกอบจากทัศนคติและแนวคิดของนักวิชาการเหล่านี้ออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกันคือ กลุ่มแรกกล่าวในเรื่องเกี่ยวกับการนำ (leading)คือการนำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการนำผู้อื่น ด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ (Casse and Claudel. 2007, Basadur. 2008; Trevelyan. 2009 และ Stoll and Temperley. 2009) สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2550; อ้างอิงมาจาก Kotter. 1979) ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ด้านภาวะผู้นำและเป็นอาจารย์สอนที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University)ได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ Leading Change ว่า “การนำ (Leading) เท่านั้นที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้” กลุ่มที่สอง กล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน (connecting) เป็นการประสานงานหรือกระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการประสานคนอื่นๆ ที่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันและไม่สอดคล้องกัน การทำงานร่วมกันและการสร้างแรงจูงใจ นำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์ (กรองทิพย์ นาควิเชต. 2552; Adair. 2007; Ibbotson และ Darsq. 2008; Harris. 2009) ในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงหัวข้อต่างๆ ตามลำดับ คือนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และนิยาม แนวคิดของแต่ละองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.2 ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการได้ให้นิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างหลากหลาย ดังนี้

กาญจนา ศิลา (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น (Lead) ประสานงานผู้อื่น (Connecting) ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงาน

เป็นทีม การเจรจาต่อรอง การไว้วางใจ การบริหารเวลา การสื่อสาร การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ โดยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ทำแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงกระบวนการดำเนินการเสริมสร้างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้พื้นฐาน ความเข้าใจและความสามารถในการมีจินตนาการ มีความคิดยืดหยุ่น และการมีวิสัยทัศน์

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถในการจูงใจหรือนำ บุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและ กระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จัก กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

Adair (2007 อ้างถึงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการกระตุ้น ส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างทำทาย ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

Casse and Claudel (2007) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในหนังสือ Philosophy for Creative Leadership ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไป ด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

Danner (2008, p. 157) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อที่ชื่อว่า Creative leadership in art education: Perspectives of an art educator ซึ่งเป็นผลงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงและเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ คือ Ohio University ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ คือ 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 2) ความไว้วางใจ (Trust)

Stoll and Temperley (2009, p. 13) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative leadership: a challenge of our times” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (Thought pattern)

จากการทบทวน ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำต่อการแสดงออกที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานและต่อองค์การต่างๆ ในด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อผลักดันให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีองค์ประกอบ ดัง ตารางที่ 2.1



1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Parker and Begnaud (2004)	Guntern (2004)	Abdulkalam (2007)	Powell (2008)	Palus and Horth (2009)	Stoll and Temperly (2009)	สุพัทธรา ชิมเจริญ (2556)	มณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556)	สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556)	ธีระ รุญเจริญ (2557)	ชิษณุพงศ์ ถ้ำกลาง (2559)	ทวีภรณ์ วานชิน (2559)	กฤษฎา อัมระนันท์ (2559)	ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559)	บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559)	ดวงแข ขำนอก (2559)	รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	เตือนใจ สุนกุล (2562)	ศศิภาดา เก็จโกวิม (2563)	ความดี	ร้อยละ
	1. การมีวิสัยทัศน์	✓		✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
2. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					✓		✓	✓				✓	✓		✓				✓	7	35.00
3. การทำงานเป็นทีม	✓							✓	✓		✓	✓			✓				✓	7	35.00
4. การมีความยืดหยุ่น	✓						✓	✓					✓			✓		✓	✓	7	35.00
5. ความสามารถในการแก้ปัญหา	✓		✓		✓		✓									✓	✓		✓	7	35.00
6. การมีแรงบันดาลใจ		✓		✓						✓							✓	✓		5	25.00
7. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					✓				✓				✓		✓					4	20.00
8. การมีจินตนาการ						✓	✓							✓				✓		4	20.00

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

	Parker and Begnaud (2004)	Guntern (2004)	Abdulkalam (2007)	Powell (2008)	Palus and Horth (2009)	Stoll and Temperly (2009)	สุพิชชรา ชิมเจริญ (2556)	มนต์ทิพย์ เสวยงคะ (2556)	สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	ธีระ รุญเจริญ (2557)	ชัชณพงค์ ถ้ำกลาง (2559)	ทวีภรณ์ วนชิน (2559)	กฤษฎา อัมระนันท์ (2559)	ภรณ์ทิพย์ ปันก้อง (2559)	บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559)	ดวงแข ขำนอก (2559)	รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	เตือนใจ สุนกุล (2562)	ศศิภาดา เก็จโกวิม (2563)	ความถี่	ร้อยละ
9. การมีมนุษยสัมพันธ์										✓	✓									2	10.00
10. ความซื่อสัตย์			✓																	1	5.00
11. มีทักษะและความชำนาญ					✓															1	5.00
12. การให้ความสนใจ					✓															1	5.00
13. การมรความมุ่งมั่น					✓															1	5.00
14. การมีสติปัญญา						✓														1	5.00
15. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ											✓									1	5.00
16. การเจรจาต่อรอง										✓										1	5.00

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์											ความถี่	ร้อยละ				
	Parker and Begnaud (2004)	Guntern (2004)	Abdulkalim (2007)	Powell (2008)	Palus and Horth (2009)	Stoll and Temperly (2009)	สุชีพชรา ชุ่มเจริญ (2556)	มนต์ทิพย์ เสวยงคะ (2556)	สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	ธีระ รุญเจริญ (2557)	วิชญพงษ์ ถักกลาง (2559)			ทวีภรณ์ วนชิน (2559)			
17. การสร้างจิตสำนึก	✓															1	5.00
18. การมีความไว้วางใจ										✓						1	5.00
19. การสื่อสาร									✓							1	5.00
20. การมรเป้าหมายร่วมกัน														✓		1	5.00

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้แนวคิดของ Robinson (2007) เป็นหลัก และวรรณกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 19 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) และเมื่อพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในครั้งนี้ที่เน้นยุทธศาสตร์ของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา () และ 6) การมีแรงบันดาลใจ สำหรับองค์ประกอบด้านการมีอิสระในการคิด จากการศึกษาวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่ามีความหมายและบริบทใกล้เคียงกับองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การวิจัยในครั้งนี้จึงไม่ได้นำองค์ประกอบดังกล่าวมาศึกษา ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ดังนี้

1.3.1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ (Vision) ได้รับความกล่าวถึงมากในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดลักษณะที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารที่มองกว้าง คิดไกล ทันสมัย และเฉียบแหลมผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ไปในทิศทางที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ จึงมีผู้ให้คำจำกัดความของคำว่า วิสัยทัศน์ ไว้หลายนิยามดังนี้

Parker and Begnaud (2004 อ้างใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, น.19) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ดีนั้นไม่ใช่มีแค่เพียงความรอบรู้เท่านั้น ต้องมีความคิดในวิธีการใหม่ ๆ อีกทั้งยังต้อง สื่อสารวิสัยทัศน์นั้นสู่บุคคลอื่น และต้องคิดมองภาพอนาคตที่เกิดขึ้นกับองค์กรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Abdulkalam (2007) กล่าวว่า ความสำเร็จของภารกิจในองค์กรทั้งหมดจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งบริหารองค์กรโดยใช้วิสัยทัศน์เพื่อเปลี่ยนแปลงบทบาทดั้งเดิมของผู้บริหารจากเดิมเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้จัดการ เป็นพี่เลี้ยง จากผู้ที่ต้องการความเคารพเป็นผู้ที่ปฏิบัติที่เอื้อต่อการเคารพ โดยทำงานด้วยความซื่อสัตย์จนประสบความสำเร็จ

มณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556, น.125) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการมีความคิดเร็ว คิดกว้าง คิดไปถึงอนาคต รวมทั้งสามารถสร้างกลยุทธ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการ

เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ 1) การจัดการเปลี่ยนแปลง และ 2) การสร้างกลยุทธ์

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น.54) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำ องค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, น.49) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายของความสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อน (2559, น.44) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มี วิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับ ตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่ คิดเล็ก คิดน้อย ไม่อคติ โดยบุคคลที่มีวิสัยทัศน์จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ มีการสร้าง วิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ดวงแข ข่านอก (2559, น.33) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพ อนาคตของโรงเรียนว่าต้องการก้าวไปในทิศทางใด มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, น.43) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอา ระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิด การรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, น.14) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ การแสดงออกของผู้บริหารให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สามารถคิด วิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียนสู่ระบบการศึกษา มีโอกาสได้เสนอแนะ

วิสัยทัศน์ให้กับเพื่อร่วมงาน มีแนวคิดในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นผู้นำและแบบอย่างที่ดี โดยวัดได้จากตัวชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

เตือนใจ สุนกุล (2562, น.62) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในดำเนินที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดหมายในการทำงานที่ชัดเจน นำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

ศศิภาดา เกียรติโกวิท (2563, น.55) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตเชิงจินตนาการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่น่าองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ มองภาพรวม ภาพใหญ่ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติโดยบุคคลที่มีวิสัยทัศน์จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกดังนี้ โดยตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ 1) มีการสร้างวิสัยทัศน์ 2) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารที่ดีต้องมีความสามารถในการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติโดยบุคคลที่มีวิสัยทัศน์จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกดังนี้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีส่วนร่วม

1.3.2 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity)

ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนแต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ได้ซึ่งนักจิตวิทยา นักการศึกษาและนักวิจัยได้อธิบายความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

มณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556, น.138) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความพยายามที่จะเริ่มทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ การที่จะได้รับแนวคิดใหม่หรือผลผลิตใหม่ หรือเกิดจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว ผ่านกระบวนการใหม่มาใช้ทำงานอย่างเป็นระบบทันสมัย เพื่อการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางสามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้ โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) คิดทันสมัย 2) เป็นต้นแบบ และ 3) มีไหวพริบ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2559, น.60) ได้ให้ความหมายว่า การคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม องค์กร หรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, น.57) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่เชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยอาศัยการบูรณาการ โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, น.46) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลากหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม องค์กรหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมโดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1)

ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

ศศิภาดา เกียรติโกวิท (2563, น.60) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม นำไปสู่การคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ในการคิดการทำให้ใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของความคิดสร้างสรรค์ (creativity) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ คิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

1.3.3 การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีเชิงวิทยาศาสตร์ที่มนุษย์ค้นพบว่าช่วยพัฒนาคนและพัฒนางานถ้าทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลสู่ความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่งจากผลการศึกษาวิจัยพบว่า “การทำงานเป็นทีมทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นและเพิ่มแรงจูงใจให้คนทำงานได้อย่างมาก” (DeLamater & Myers (2007 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2549)

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, น.59) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน

3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน และ 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 54) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนแล้วให้ความไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, น.47) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ศศิภาดา เก็จโกวิท (2563, น.61) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนแล้วให้ความไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูและบุคลากรเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของ

สมาชิก ความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความเห็นต่างๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

1.3.4 การมีความยืดหยุ่น (Flexibility)

Parker and Begnaud (2004, น.4) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถของผู้บริหารที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์บังคับต่าง ๆ ซึ่งเป็นบุคลิกภาพและลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, น.110) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น คือ การยอมเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคคลให้สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่การปรับเปลี่ยนผลทำงาน วิธีการทำงาน และการเข้าใจข้อจำกัดและผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้น และยอมรับในเงื่อนไขข้อกำหนดเพื่อลดปัญหาและความขัดแย้ง โดยมุ่งประสิทธิภาพของการทำงาน โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ปรับตัว 2) เปลี่ยนวิธีการทำงาน และ 3) กำหนดเป้าหมาย

สุขพัชรา ชิมเจริญ (2556, น.50) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น คือ การแสดงออกของผู้บริหารในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพที่ดีขึ้นโดยการสะท้อนตนเองและทำความเข้าใจไปสู่การเผชิญกับความยากลำบากในอนาคต และเปิดกว้างทางความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ขอความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถทางความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ ไม่อยู่ภายใต้แนวคิดหรือกฎเกณฑ์เดิม 2) การแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วและหลากหลาย 3) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลง และ 4) การเปิดรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น.58) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และ 4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559, น.49) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น คือ ระดับการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และสร้าง

บรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ อย่างอิสระ และ 4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ดวงแข ข่านอก (2559, น.36) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเข้าใจพฤติกรรมของทั้งตนเองและผู้อื่น โดยมีความเชื่อว่า คุณครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและความสามารถแตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็นอิสระคิดได้หลายรูปแบบหลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์แบบเดิมที่เคยคิดมาก่อน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่นไม่เข้มงวด ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์และเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจส่งเสริมคณะครูให้มีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

เตือนใจ สุนกุล (2562, น.66) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเปลี่ยนแปลงความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบทางราชการ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ศศิภาดา เก็จโกวิท (2563, น.53) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถมารการตอบสนองและปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของบุคคลสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่แตกต่าง ออกไปอย่างหลากหลายมิติ มีความอิสระเป็นเปิดกว้างในการคิด หาคำตอบหรือหาทางแก้ไขปัญหาได้หลากหลายประเภท ซึ่งเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เพื่อให้มองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมที่ต่างออกไปโดยเปิดกว้างอย่างอิสระ เกิดเปิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ 2) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และ 4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิด และมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลวมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงาน

1.3.5 การมีความสามารถในการแก้ปัญหา

ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เป็นการแสดงออกถึงกลยุทธ์ทางความคิดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างกระบวนการหาทางเลือกต่าง ๆ อย่างละเอียดและซับซ้อนก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจในการใช้วิธีใดไปแก้ปัญหาที่ยุ่งยากที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ดังนั้นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งสำคัญ นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของความสามารถในการแก้ปัญหา ดังนี้

Parker and Begnaud (2004, p.19-20) ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา คือ กระบวนการที่ถูกออกแบบและนำไปใช้อย่างกว้างขวางเพื่อแก้ปัญหาในบริษัท โรงงาน ระบบการศึกษา และชีวิตของแต่ละบุคคล โดยมีตัวบ่งชี้ของการแก้ปัญหา คือ 1) การรับรู้ถึงปัญหาและทำให้ปัญหากระจ่างขึ้น 2) ขั้นบ่มเพาะ 3) การคิดอย่างสร้างสรรค์ 4) การวิเคราะห์ 5) การวัดและประเมินผล และ 6) การปฏิบัติเพื่อทำให้เป็นผล

Abdukalam (2007 อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559, น.47) ความหมายไว้ว่า การแก้ปัญหา คือ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีโครงสร้างของกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิดหาทางเลือกหลายๆ แบบก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา โดยเริ่มต้นจากการรับรู้ถึงปัญหา ตระหนักในปัญหาแล้วมองเห็นช่องว่างจากข้อมูลที่มีอยู่และมองเห็นว่ามีสิ่งของที่ขาดหายไปทำให้เกิดการคาดเดา ตั้งสมมติฐาน หาข้อมูลเพื่อทดสอบว่าสิ่งนั้นถูกหรือผิด ลองซ้ำ ทบทวน แก้ไข ปรับปรุงแล้วหาข้อยุติ ท้ายสุดคือการสื่อสารผลที่ได้มา

สุขพัชรา ชัมเจริญ (2556, น.54) ได้ให้ความหมายว่า การแก้ปัญหา คือ การแสดงออกถึงกลยุทธ์ทางความคิดในการสร้างกระบวนการหาทางเลือกหลายๆ แบบอย่างละเอียดซับซ้อน ก่อนจะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีการใดไปแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก โดยตัวบ่งชี้ของการแก้ปัญหา คือ 1) กลยุทธ์ทางความคิดในการสร้างกระบวนการหาทางเลือกหลายๆ แบบอย่างละเอียดซับซ้อน ก่อนจะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีการใดไปแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก โดยตัวบ่งชี้ของการแก้ปัญหาคือ 1) กลยุทธ์ทางความคิดในการสร้างกระบวนการหาทางเลือกหลายๆ แบบอย่างละเอียดซับซ้อน และ 2) การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก

ดวงแข ข่านอก (2559, น.44) ได้ให้ความหมายว่า การแก้ไขปัญหาคือ ความสามารถของผู้บริการสถานศึกษาที่มีกระบวนการคิดและการตัดสินใจที่ดี เข้าใจสถานการณ์

และคาดคะเนปัญหาได้ถูกต้อง คิดหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลาย ถูกต้องเหมาะสม สามารถนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันหรือปัญหาใหม่ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา วางแผนกำหนดขั้นตอนการแก้ปัญหาที่ชัดเจน และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ สามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ซับซ้อนเร่งด่วนได้อย่างเหมาะสม สร้างความร่วมมือให้คณะครูร่วมกันแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูมีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและรับฟังแนวความคิดวิธีการของคณะครูเพื่อนำมาประกอบพิจารณาแก้ปัญหา มอบอำนาจการตัดสินใจและการแก้ปัญหาให้ครูในการปฏิบัติหน้าที่ มีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและสรุปผลการแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด

รัชฎากร อัครจันทร์ (2556, น.14) ได้ให้ความหมายว่า การแก้ไขปัญหาคือ การแสดงออกให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการแก้ไขปัญหของโรงเรียนสามารถเข้าใจความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับการของโรงเรียน สามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหได้อย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ มีการนำความรู้และเทคนิควิธีการจากการศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบปัญหาที่มีอยู่และพร้อมหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถทบทวนประสบการณ์ในอดีตเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญห และพัฒนางานในอนาคต โดยตัวบ่งชี้ของการแก้ปัญหาคือ 1) สติปัญญา และ 2) ประสบการณ์

ศศิภาดา เก็จโกวิท (2563, น.58) ได้ให้ความหมายว่า การแก้ปัญหา คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกลยุทธ์ทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างกระบวนการทางเลือกหลายๆ แบบอย่างละเอียดซับซ้อนก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีโครงสร้างของกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิดหาทางเลือกหลาย ๆ แบบก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา โดยตัวบ่งชี้ของการแก้ปัญหาคือ 1) การรับรู้และเข้าใจถึงปัญหา 2) การตั้งสมมุติฐาน 3) การสร้างทางเลือก 4) การประเมินทางเลือก 5) การนำทางออกที่เลือกนำไปปฏิบัติ และ 6) การควบคุมผลลัพธ์

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปของการมีความสามารถในการแก้ปัญหา คือ ความสามารถของผู้บริการที่มีกระบวนการคิดและการตัดสินใจที่ดี เข้าใจสถานการณ์และคาดคะเนปัญหาได้ถูกต้อง คิดหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลาย ถูกต้องเหมาะสม สามารถนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันหรือปัญหาใหม่ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา วางแผนกำหนดขั้นตอนการแก้ปัญหาที่ชัดเจน และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ สามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ซับซ้อนเร่งด่วนได้อย่างเหมาะสม สร้างความร่วมมือให้คณะครูร่วมกันแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูมีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและรับฟังแนวความคิดวิธีการของคณะครูเพื่อนำมาประกอบพิจารณา

แก้ปัญหา มอบอำนาจการตัดสินใจและการแก้ปัญหาให้ครูในการปฏิบัติหน้าที่ มีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและสรุปผลการแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด

1.3.6 การสร้างแรงบันดาลใจ (inspire)

เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส และ โรนัลด์ ริจีโอ (Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio, 2006, น.22-25) ให้ความหมายว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจ ภายในการให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมที่มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะสร้างการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.7) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความหมายในการจุดประกาย โน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เปลี่ยนแปลงการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

ดุชฎี โยเหลาและคณะ (2556) กล่าวว่า แรงบันดาลใจ หมายถึง พลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่งที่ใช้ในการขับเคลื่อนความคิดและการกระทำใดๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ ไม่ว่าสิ่งที่คุณกระทำนั้นจะยากสักเพียงใดตราบที่พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอ ถ้าจะช่วยนำมาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้น

พรรณพร บุญทศ (2558) กล่าวว่า แรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง พลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่งที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใดๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการโดยไม่ต้องอาศัยแรงจูงใจ (Motivation)

เตือนใจ สุนกุล (2562, น.64) ได้ให้ความหมายว่า การมีแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน มีความรู้ ความสามารถ ในการจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นและพยายามจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ตอบสนองความต้องการ ความสำเร็จของสถานศึกษา มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถให้กำลังใจยกย่อง ชมเชยความสามารถในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

อย่างสม่ำเสมอ เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยึดถือประโยชน์ส่วนร่วมเป็นสำคัญมีการสร้างความมั่นใจ แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีความเชื่อในเหตุผลว่าจะสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่บรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้ด้วยความภาคภูมิใจ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปของการ การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน มีความรู้ ความสามารถ ในการจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นและพยายามจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถให้กำลังใจยกย่อง ชมเชยความสามารถในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย

2.1 ความหมายของการศึกษาปฐมวัย

สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น (2545, น.18) กล่าวว่า การจัดการศึกษาสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี เป็นการจัดในลักษณะของการดูแล และให้การศึกษาแก่เด็กให้ได้รับการพัฒนาแบบองค์รวมทุกด้าน ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย และตามความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีหลักการจัดดังนี้

จัดการศึกษาให้ครอบคลุมเด็กทุกประเภทที่มีอายุ 3-5 ปี

1. พัฒนาเด็กโดยยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา
2. พัฒนาเด็กโดยองค์รวม ผ่านการเล่นที่เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะและความ

แตกต่าง ระหว่างบุคคล

3. จัดประสบการณ์ที่เด็กสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมี

ความสุข

4. พัฒนาเด็กโดยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษาระดับ

ก่อนประถมศึกษา

5. พัฒนาเด็กโดยให้ครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วม

ความสำคัญของการศึกษาระดับปฐมวัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นตามมาตราฐาน 289 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งให้เกิดการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กทุกคนในพื้นที่อย่างทั่วถึงส่งเสริมการพัฒนาเด็กให้ได้รับการเตรียมความพร้อมอย่างถูกต้องเหมาะสมกับวัยสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นการแบ่งภาระการดูแลเด็กให้พ่อแม่ผู้ปกครองประกอบอาชีพได้อย่างผาสุกหมดกังวลในบุตรหลาน โดยกำหนดหลักการดังนี้ 1) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท 2) ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย 3) พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย 4) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างคุณภาพและมีความสุข 5) ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550, น.21)

นถนตธ ธรรมบวร (2549, น.5) ได้ให้ความสำคัญของศึกษาระดับปฐมวัยไว้ว่าเป็นการจัดการศึกษาก่อนภาคบังคับที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในอันที่จะช่วยส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับวัยและพัฒนาการเพราะเป็นวัยที่มีอัตราในการเจริญเติบโตสูงสุดสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่หากได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างถูกต้อง

การจัดการศึกษาปฐมวัย

องค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาปฐมวัยให้บรรลุผลตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาโดยต้องพิจารณาจากวัยและประสบการณ์ของเด็ก หลักสูตรต้องมุ่งพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ใหม่ที่เด็กจะได้รับต้องมีความหมายกับตัวเด็ก หลักสูตรต้องเปิดโอกาสทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส และเด็กพิเศษได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพรวมทั้งเข้าไยอมรับในวัฒนธรรม และภาษาของเด็กคำนึงถึงการพัฒนาเด็กให้รู้สึกเป็นสุขในปัจจุบันมิใช่เพียงเพื่อเตรียมเด็กสำหรับอนาคตข้างหน้าเท่านั้น

2. ระบบกลไกการเสริมสร้างตระหนักรู้ และความเข้าใจการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยให้ผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้ชุมชนมีบทบาทในการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษา โดยให้มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนตามศึกษาปฐมวัย คือมีส่วนร่วม ในการบริการศึกษาใน

บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา สมาคมชมรมผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของสถานศึกษาเป็นศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายการเรียนรู้ให้เด็กได้เรียนรู้และมีประสบการณ์จากสถานการณ์จริงให้สนับสนุน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนเชิญวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กทุกด้านตลอดจนถึงการสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น รวมถึงการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. สถานศึกษาต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นเอื้อประโยชน์และอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาเด็ก ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา เช่น จัดให้มีอุปกรณ์ของเล่นของใช้ เครื่องนอน เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้พอเพียงกับเด็กโดยจัดให้เหมาะสม สะอาดและปลอดภัย จัดให้มีมุมหนังสือที่จำเป็นต่อพัฒนาการของเด็กให้เพียงพอและเหมาะสมกับวัย จัดให้มีเครื่องเล่นสนาม เครื่องเล่นน้ำ เล่นทรายที่เหมาะสมปลอดภัย จัดให้มีพื้นที่สำหรับแปรงฟัน ล้างมือ ทำความสะอาดร่างกาย ห้องน้ำห้องส้วมพร้อมอุปกรณ์ที่จำเป็นและเหมาะสมกับเด็ก และจัดให้มีห้องพยาบาลหรือมุมพยาบาลที่เพียงพอสะอาด เหมาะสม เพื่อเป็นการช่วยเหลือเด็กเบื้องต้น (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, น.5-6)

วัฒนา ปุณฺณฤทธิ (2553, บทคัดย่อ) กล่าวถึง การจัดการศึกษาปฐมวัยตามแผนพัฒนาฉบับที่ 10 ไว้ว่า การพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีภูมิคุ้มกัน มีคุณภาพเพื่อเติบโตสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและสุขอย่างเพียงพอ จากสภาพที่แสดงให้เห็นถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมเด็กในวันนี้จึงต้องได้รับการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตัวเอง เพื่อให้เป็นคนที่รอบรู้ เท้าทันการเปลี่ยนแปลงนั้นและในอนาคตของเด็กที่มีภูมิคุ้มกันนี้จะเป็นผู้เข้าไปสู่ฐานะของผู้จัดระบบคุ้มกันสังคม การพัฒนาเด็กปฐมวัยของสถานศึกษามีแนวทาง ดังนี้

1. การปลูกฝังคุณธรรมพื้นฐานให้เกิดขึ้นซึ่ง ได้แก่ คุณธรรมเรื่องความขยัน ประหยัดซื่อสัตย์ มีวินัย สุขภาพ สะอาด สามัคคี และมีน้ำใจ การปลูกฝังคุณธรรมนี้เกิดจากการสอนสั่งการอบรมการฝึกให้ทำการชมเชยยกย่องเมื่อเด็กทำดี ให้กำลังใจเมื่อเขาประสบความสำเร็จในการทำดี การอบรมและเป็นตัวแบบที่ดีของผู้ใหญ่ในบ้าน ในชุมชนและในประเทศ

2. ในสถานศึกษาปฐมวัยจัดให้มีการจัดประสบการณ์ที่เน้นเป็นทางการปลูกฝังคุณธรรมควบคู่กับการจัดประสบการณ์ด้านความรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต้องฝึกทักษะชีวิต การคิดสร้างสรรค์ การใฝ่หาความรู้ เรียนรู้ จากภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นเรียนรู้เทคโนโลยีพื้นบ้านที่พึ่งพาตนเอง ปลูกฝังจิตใจที่รักท้องถิ่น และรู้คุณค่าของ

สิ่งแวดล้อมทั้งหมดนี้อยู่บนพื้นฐานการเรียนรู้โดยการปฏิบัติและการแนะนำเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใหญ่

3. จัดการพัฒนาเด็กอย่างมีส่วนร่วม ทั้งนี้การพัฒนาเด็กคงจะไปประสบความสำเร็จหากเป็นการจัดการเฉพาะในสถานศึกษา แต่ต้องเกิดจากความตั้งใจและการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชนและสถาบันต่าง ๆ ภายในชุมชน ดังนั้นจึงต้องสร้างความตระหนักให้แก่ชุมชน โดยยึดเป้าหมายว่าเด็กปฐมวัยทุกคนเป็นเด็กของชุมชน ดังนั้น ชุมชนต้องมีบทบาทในการกำหนดวัตถุประสงค์แนวทาง วิธีการ และร่วมกันพัฒนาเด็กของชุมชนไปยังเป้าหมายที่ชุมชนกำหนด

4. สถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้และเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ การรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก การทำวิจัยร่วมกับชุมชนเพื่อแก้ปัญหาที่กระทบต่อครอบครัวและตัวเด็ก การจัดการแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีการพึ่งพาตนเองของชุมชนเมื่อการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมและองค์ความรู้ ตลอดจนการร่วมกับชุมชนในการปลูกฝังให้เด็กใช้ชีวิตอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

การพัฒนาเด็กในลักษณะดังกล่าวเป็นแนวทางหนึ่งของการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ตัวเด็กให้มีภูมิคุ้มกันที่ดี สามารถดูแลตนเองได้ สามารถสร้างสังคมที่เป็นสุขอย่างพอเพียงได้กล่าว คือ ไม่เป็นผู้สร้างปัญหา เป็นผู้ป้องกันปัญหา เป็นผู้แก้ปัญหาและผู้สร้างสรรค์จรรโลงสิ่งที่มีคุณค่าในสังคมในอนาคต

3. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้เด็กปฐมวัยภายในท้องถิ่นมีพัฒนาการสมบูรณ์ตามวัย ครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกายด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา และมีความพร้อมในการเข้าศึกษาต่อในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

3.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นสถานศึกษา ตามมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 18 กำหนดว่าการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษาดังต่อไปนี้ (1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อน

เกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฯลฯ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีหน้าที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ โดยแบ่งการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน และด้านการบริหารงบประมาณ ดังนี้

3.1.1 ด้านการบริหารงาน

1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- (1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง
- (2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนตาม

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมการศาสนา

3.1.2 ด้านการจัดตั้ง/ย้าย/รวม/ยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดประสงค์จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นต้องมีความพร้อมในการบริหารจัดการศูนย์ ทั้งในด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่และด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) การย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์หรือมีความจำเป็นต้องย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อดำเนินการ

3) การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์หรือมีความจำเป็นต้องยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กครู หรือผู้ดูแลเด็กในศูนย์นั้น และให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อ

3.1.3 การจัดการศึกษาและการให้บริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลา การจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและการพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

3.1.4 คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีจำนวนคณะกรรมการฯ ไม่น้อยกว่า 9 คน แต่ไม่เกิน 15 คน ดังนี้

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้แทนด้านการศึกษา
- 2) ผู้แทนศาสนสถาน
- 3) ผู้แทนจากสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4) ผู้แทนชุมชน
- 5) ผู้แทนด้านสาธารณสุข
- 6) ผู้แทนผู้ประกอบการ
- 7) ผู้แทนสำนัก/กอง/ส่วน การศึกษา
- 8) ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
- 9) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

โดยให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการมีจำนวนตามความเหมาะสม และให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกกรรมการ 1 คน เป็นประธานคณะกรรมการฯ โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง มีผู้แทนครูผู้ดูแลเด็กหรือครู หรือผู้ดูแลเด็ก 1 คน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 2 วาระ

3.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวทางดังนี้

3.2.1 งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอุดหนุนงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7 รายการ ดังนี้

1) เงินเดือน และเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรสำหรับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู และครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ค่าตอบแทน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวและเงินประกันสังคม สำหรับพนักงานจ้างตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก

3) ค่าจัดการเรียนการสอน (รายหัว)

4) ทุนการศึกษาสำหรับผู้ดูแลเด็ก (กรณีที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรให้)

5) ค่าสวัสดิการสำหรับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็กในจังหวัดชายแดนภาคใต้

6) อาหารเสริม (นม)

7) อาหารกลางวัน

โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบ Child development Center Information System (CCIS) ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อมูลหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก และเด็กเล็ก ตามโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ระบบ CCIS) โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน ของปี พ.ศ. นั้นพร้อมทั้งตรวจสอบและยืนยันข้อมูลตามความเป็นจริง ตามแบบสำรวจและรายงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.2.2 งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดพิจารณา ดังนี้

1) แผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระยะ 3 ปี

2) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.2.3 งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

3.2.4 การจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน เครื่องเล่นพัฒนาการเด็ก และวัสดุครุภัณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท.0893.2 / ว 801 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2551 เรื่องการจัดซื้อจัดหาสื่อการเรียนรู้อุปกรณ์การเรียนการสอนของสถานศึกษา ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

3.2.5 การเบิกจ่ายงบประมาณ

ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 1) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 และ 3) พ.ศ.2543
- 2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2548
- 3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2551
- 4) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2553
- 5) ระเบียบ หนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2 ด้านบุคลากร

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยผู้บริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ทั้งนี้เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ ในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริม พัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ โดย มาตรฐานด้านบุคลากร ประกอบด้วย

1. ด้านมาตรฐานตำแหน่ง

ปัจจุบันตำแหน่งของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 ประเภท ได้แก่

- 1) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และครู
- 2) พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก

โดยแต่ละตำแหน่งมีมาตรฐานตำแหน่งซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องถือปฏิบัติในการคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งดังนี้

1.1 พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มาตรฐานตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

1.1.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

- 1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือสาขาศึกษาศาสตร์ เฉพาะสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือการศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้
- 2) ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
- 3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน

1.1.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้ อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา(ศพด.) โดยจะต้องผ่านการ

เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

1.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1) รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และการวัดผลประเมินผล

4) จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5) การจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6) ประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

7) เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไป และประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

8) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2 พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก

มาตรฐานตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ดังนี้

1.2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

1) มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันทางการศึกษา หรือสาขาศึกษาศาสตร์ เฉพาะสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือการศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2) มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันทางการศึกษา หรือสาขาศึกษาศาสตร์ และได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองจากหน่วยงาน ซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน

1.2.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) โดยจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) อบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และคุณลักษณะตามวัย

3) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

5) ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

6) ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

7) ความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู

มาตรฐานตำแหน่งครู ดังนี้

1.3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือสาขาศึกษาศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2) ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้ช่วยและหรือตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กและหรือตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า

3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1.3.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนการบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 3) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
- 4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- 5) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
- 6) ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 7) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4 พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

โดยต้องถือปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนี้

1.4.1 การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก แล้วแต่กรณี สามารถจ้างได้ 2 ลักษณะ ได้แก่

- 1) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ให้กำหนดลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหรือครูผู้ดูแลเด็ก แล้วแต่กรณี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด
- 2) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กสำหรับผู้มีทักษะ ให้กำหนดลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า 5 ปี และทักษะของบุคคลดังกล่าวจะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้นๆ โดยมีหนังสือ

รับรองการทำงานจากนายจ้าง หรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

1.4.2 พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจ้างพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก สำหรับปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.2/ว 77 เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไปและการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547

1.5 พนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้างตามภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย

1.5.1 ธุรการ/การเงิน/พัสดุ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ทำหน้าที่ธุรการ การเงิน พัสดุ และงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามระเบียบกฎหมาย และหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5.2 คนครัว/ผู้ประกอบอาหาร มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะ ถูกอนามัยตามหลักโภชนาการสำหรับเด็กเล็กแต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีสุขภาพดีไม่เป็นโรคติดต่อ จัดสถานที่ประกอบอาหารและเครื่องครัวให้สะอาดเป็นระเบียบ มีการจัดเก็บขยะถูกสุขลักษณะ

2) คนครัว จัดเตรียมอาหารว่าง อาหารกลางวัน ทำความสะอาดอุปกรณ์วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนดูแลความเรียบร้อยความสะอาดเป็นไปตามสุขลักษณะ

3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.5.3 ภารโรง/พนักงานทำความสะอาด มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1) ทำความสะอาด รักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และมีความปลอดภัยสำหรับเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5.4 ยามรักษาความปลอดภัย มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ดูแลรักษาความปลอดภัยของอาคาร ทรัพย์สิน บุคลากร และเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5.5 พนักงานจ้างตำแหน่งอื่น ๆ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณากำหนดตำแหน่งและดำเนินการจ้างได้ตามระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ตามความเหมาะสมและจำเป็นทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสถานะทางการคลังของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 1.5

มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

2. ด้านผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมายกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ และส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน
- 2) สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนา ศักยภาพ การพัฒนาเด็กปฐมวัยคุณภาพครู การจัดสภาพแวดล้อม งานวิชาการ และกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 3) ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย การเสริมสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว ชุมชน
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์และเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

5) ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

6) กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารการศึกษา รวมถึง นักบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- 1) นำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่การปฏิบัติ
- 2) จัดทำแผนงานโครงการ กิจกรรมต่างๆ และการจัดตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดหาสื่อ หนังสือ นิตาน วัสดุอุปกรณ์วัสดุครุภัณฑ์ เครื่องเล่นพัฒนาการเด็ก การปรับปรุงซ่อมแซมหรือการก่อสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบอื่นๆการจัดสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ แหล่งเรียนรู้ในศูนย์ และการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
- 3) สำรวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง ย้าย/รวม ยุบเลิก และดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 4) จัดทำประกาศจัดตั้ง/ย้าย/รวม/ยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงนาม
- 5) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร และระบบสารสนเทศทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 6) ควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 7) แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 8) จัดทำระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นชอบและลงนาม
- 9) นิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรายงานผลพร้อมข้อเสนอให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยในการจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ ดังนั้น ในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็กเพื่อส่งเสริมพัฒนาการและสุขภาพของเด็ก ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ไว้วางใจ การก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็ก การจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ จะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกัน การแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุ ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็กและฝึกสุขนิสัย ให้เด็กมีพฤติกรรม ที่ถูกต้องซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ โดยองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น จะต้องให้ความสำคัญในการก่อสร้างอาคาร หรือการปรับปรุงอาคาร สถานที่ เพื่อจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

1. ด้านอาคารสถานที่

1.1 ที่ตั้ง

1) สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่ที่มีขนาดเหมาะสม และไม่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงอันตรายเช่น บริเวณขนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมีหรือสารพิษ ฌาปนกิจสถาน มลภาวะทางอากาศ แสงและเสียงที่มากเกินไปจนรบกวนไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุตามมาตรฐานความจำเป็น และเหมาะสม

2) ไม่ควรอยู่ใกล้ถนน หรือใกล้ทางรถไฟ โดยเฉพาะที่มีการจราจรคับคั่ง หากมีความจำเป็นต้องสร้างอาคารให้ห่างจากแนวถนนไม่น้อยกว่า 20 เมตร และมีรั้วเพื่อป้องกันอันตราย

3) พื้นที่ก่อสร้างควรเป็นพื้นที่ที่สามารถรับน้ำหน้าอาคารได้อย่างปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่น้ำท่วมไม่ถึงกรณีที่มีอาคารเดิมอยู่แล้ว แต่มีสภาพเสี่ยงไม่เหมาะสมองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นควรพิจารณาตั้งงบประมาณเพื่อปรับปรุง พัฒนาให้เหมาะสม

1.2 จำนวนชั้นของอาคาร

อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเป็นอาคารชั้นเดียว หากเป็นอาคาร 2 ชั้นขึ้นไป ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และอัคคีภัยที่อาจเกิดขึ้น และความสูง ของห้องจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

1.3 ทางเข้า - ออกตัวอาคาร

ประตูทางเข้า-ออกจากตัวอาคารควรมีอย่างน้อย 2 ทาง มีความกว้างที่สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากตัวอาคารได้สะดวกหากเกิดอุบัติเหตุ หรือภาวะฉุกเฉินต่างๆ

1.4 ประตู- หน้าต่าง

ประตู – หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี มีขนาด และจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้อง ความสูงของขอบหน้าต่าง ควรสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 80.00 เซนติเมตร นับจากพื้น และหน้าต่างมีความกว้างและความสูงไม่น้อยกว่า 1 เมตร เพื่อให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน ไม่ควรมีสิ่งกีดขวางใดๆ มาปิดกั้นช่องทางลมและแสงสว่าง

1.5 บันได

ไม่ลาดหรือชันเกินไป ควรมีความกว้างแต่ละช่วงไม่น้อยกว่า 1 เมตร ลูกตั้งของบันไดสูงไม่เกิน 17.5 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20 เซนติเมตร บันไดทุกขั้นต้องมีลูกกรง และราวบันได มีขนาดเหมาะสมกับมือเด็ก และระยะห่างของลูกกรง ต้องไม่เกิน 17 เซนติเมตร ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสำคัญเช่น ปิดกั้นช่องบันได และช่องลูกกรงบันได (ช่องที่เป็นช่วงอันตรายอยู่ระหว่าง 9-23 เซนติเมตร)

1.6 พื้นที่ใช้สอยภายใน

1.6.1 พื้นที่ใช้สอย ต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาดปลอดภัย และเพียงพอเหมาะสมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และจัดกิจกรรมอื่นๆ ของเด็ก เช่น การเล่น การเรียนรู้ การรับประทานอาหารและการนอน โดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักของเด็กป่วย เฉลี่ยพื้นที่ใช้สอย 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน หากไม่สามารถแยกเป็นแต่ละห้องได้ อาจจัดรวมเป็นห้องอเนกประสงค์ โดยใช้พื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลา และปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ตามความเหมาะสม และข้อจำกัดของพื้นที่

1.6.2 บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก สภาพพื้นที่ ห้องส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็ก เช่น ห้องศูนย์สื่อ ห้องนิทาน ห้องสมุด ฯลฯ ทุกห้องต้องไม่ลื่น และไม่ชื้น ควรเป็นพื้นไม้หรือวัสดุที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ทำความสะอาดง่าย และอยู่ในสภาพที่สะอาดอยู่เสมอ จัดวางสิ่งของง่ายเหยียบ มุม ที่แหลมคมของเครื่องใช้ต่างๆ ต้องหุ้มด้วยวัสดุที่นุ่ม เพื่อป้องกันการกระแทกของเด็ก

1.6.3 บริเวณพื้นที่รับประทานอาหาร ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนเด็ก ทั้งนี้ บริเวณห้องอาหารโต๊ะ เก้าอี้ ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหาร ต้องทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับเด็ก มีสภาพแข็งแรง ปลอดภัย และใช้งานได้ดี

1.6.4 บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควร มีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้าง และเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่างๆ ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้นเรื่องความสะอาดและความปลอดภัยเป็นหลัก

1.6.5 ห้องปฐมพยาบาล ต้องแยกเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ตู้ยา เครื่องเวชภัณฑ์ ที่จำเป็น มีผู้รับผิดชอบตรวจสอบยาหากหมดอายุต้องเปลี่ยนใหม่ทันที และขณะอยู่ในห้องปฐมพยาบาลเด็กต้องอยู่ในการดูแลของครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือผู้ดูแลเด็กตลอดเวลา กรณีไม่สามารถจัดห้องปฐมพยาบาลเป็นการเฉพาะได้ ต้องจัดให้มีที่ปฐมพยาบาลแยกเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม

1.6.6 บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดร่างกายเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สำหรับ ทำความสะอาดร่างกายเด็ก และมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงฟัน ในขนาดและระดับความสูงที่เหมาะสมกับเด็ก ในกรณีที่มีห้องอาบน้ำ จะต้องมีส่วนสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทโดยสะดวก พื้นไม่ลื่น แยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

1.6.7 ห้องส้วมสำหรับเด็กต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็กแยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กชายและเด็กหญิง โดยเฉลี่ย 1 ที่ ต่อเด็ก 10-12 คน โถส้วมต้องมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก หรือมีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นลงได้ง่าย ห้องมีส่วนสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก พื้นไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอน หรือกุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคาร จะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน กรณีไม่สามารถ ทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับเด็กแยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

1.6.8 ห้องอเนกประสงค์ สำหรับใช้จัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก กรณีที่ไม่มีห้องที่เป็นสัดส่วน การรับประทานอาหาร หรือการนอนต้องคำนึงถึงความสะอาด และการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมหากเป็นอาคารชั้นเดียวต้องมีฝ้าใต้หลังคา หากเป็นอาคารที่มีมากกว่า 1 ชั้น ควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร แต่กรณีที่มีความสูงเกินกว่า 2.00 เมตรอาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

1.6.9 การกำจัดสิ่งปฏิกูลต่างๆ ให้จัดเก็บในภาชนะที่มีฝาปิดมิดชิด และนำออกไปทิ้งภายนอกอาคารทุกวัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อม

2.1 ภายในอาคาร

2.1.1 แสงสว่าง

ควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่ำเสมอทั่วทั้งห้อง เอื้อต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสม (ไม่น้อยกว่า 200 ลักซ์) ในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตา ไม่ควรให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสงสว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2-3 ชั่วโมง เพราะจะทำให้เกิดภาวะเครียดและมีผลถึงฮอร์โมนการเติบโตของเด็ก

1) เสียงต้องอยู่ในระดับไม่ดังเกินไป อาคารควรตั้งอยู่ในบริเวณที่ระดับเสียงเหมาะสม

2) การถ่ายเทอากาศ ควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของหน้าต่าง ประตูและช่องลม รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้อง กรณีที่เป็นห้องกระจก หรืออยู่ในบริเวณโรงงานที่มีมลพิษ ต้องมีเครื่องฟอกอากาศ และมีเครื่องปรับอากาศที่เหมาะสม บริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นเขตห้ามสูบบุหรี่ตามกฎหมาย

2.2 ภายนอกอาคาร

2.2.1 รั้ว

ควรมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วน เพื่อความปลอดภัยของเด็ก และควรมีทางเข้า – ออก ไม่น้อยกว่า 2 ทาง กรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

2.2.2 สภาพแวดล้อมและมลภาวะ

ควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุขฝุ่นละออง กลิ่น หรือเสียงที่รบกวน มีการจัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบายอากาศ และการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้เป็นแหล่งเพาะ หรือแพร่เชื้อโรค โดยเฉพาะต้องกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

2.2.3 พื้นที่เล่นกลางแจ้ง

ต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตารางเมตร ต่อจำนวนเด็ก 1 คน โดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีจำนวนเพียงพอสำหรับเด็ก ควรเป็นพื้นสนามหญ้า ดิน ทราย หรือวัสดุ ที่อ่อนนุ่ม ในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มี ที่เล่นกลางแจ้ง เป็นการเฉพาะ หรือในสถานที่อื่นๆ ได้ ควรปรับใช้ในบริเวณที่ร่มแทน โดยมีพื้นที่ตามเกณฑ์กำหนดหรืออาจจะจัดกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็กในสถานที่อื่นๆ ที่เหมาะสม เช่น ในบริเวณลานวัด หรือในสวนสาธารณะในกรณีที่นำเด็กออกไปเล่นนอกศูนย์ จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและการดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นสำคัญ โดยให้เด็กมีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ในแต่ละวัน

2.2.4 ระเบียง

ต้องมีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร หากมีที่นั่งตามระเบียงต้องกว้าง ไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ขอบระเบียงต้องสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70.00 เซนติเมตร กรณีที่มีอาคารสูง 2 ชั้นขึ้นไป ควรมีลูกกรงกั้นเพื่อความปลอดภัยของเด็ก นอกจากนี้ควรตรวจสอบสภาพความคงทน แข็งแรง และสภาพการใช้งานให้ปลอดภัยสำหรับเด็กอยู่เสมอ

3. ด้านความปลอดภัย

3.1 มาตรการป้องกันความปลอดภัย

- 3.1.1 ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย หรือเครื่องตัดไฟ ภายในบริเวณอาคาร
- 3.1.2 มีการติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่อง ต่อพื้นที่ 150 ตารางเมตร และถังดับเพลิงติดตั้งสูงจากพื้นถึงหัวถัง ไม่เกิน 1.50 เซนติเมตร ต้องมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ
- 3.1.3 ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนด จะต้องมียาปิดครอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่นได้ และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง
- 3.1.4 หลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทำด้วยวัสดุแตกหักง่าย หรือแหลมคม หากเป็นไม้ ต้องไม่มีเสี้ยนไม้ หรือเหลี่ยมคม
- 3.1.5 จัดให้มีตู้เก็บยา และเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับปฐมพยาบาลวางไว้อยู่ในที่สูง สะดวกต่อการหยิบใช้ และเก็บไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก
- 3.1.6 จัดให้มีวัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้ำ ห้องส้วมที่มีลักษณะลื่น และเก็บสารจำพวกเคมีหรือน้ำยาทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก วัสดุกันลื่นที่ใช้ในห้องน้ำ-ห้องส้วม ต้องทำความสะอาดสม่ำเสมอ
- 3.1.7 ไม่มีหลุม บ่อน้ำ หรือเศษวัสดุอื่นๆ ที่อาจเป็นอันตราย ต่อเด็กในบริเวณโดยรอบตัว อาคาร รวมทั้งไม่ควรปลูกต้นไม้ที่มีหนามแหลมคม
- 3.1.8 มีระบบการล็อกประตูในการเข้า-ออก นอกบริเวณอาคาร สำหรับเจ้าหน้าที่เปิด-ปิดได้ควรมีกริ่งสัญญาณเรียกไว้ที่หน้าประตู สำหรับห้องครัว และที่ประกอบอาหาร ควรมีประตูเปิด-ปิด ที่ปลอดภัยเด็กเข้าไปไม่ได้
- 3.1.9 ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาหะนำโรค เช่น มุ้งลวด ฯลฯ และมีมาตรการในการดูแลรักษาความสะอาดและป้องกันด้านสุขอนามัย
- 3.1.10 มีตู้ หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรง มั่นคง มีความสูง ขนาดที่เหมาะสมกับเด็กเล็ก สำหรับสิ่งของเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กนั้น ควรจัดแยกให้พ้นมือเด็ก
- 3.1.11 กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีบริการรถรับส่ง เด็กนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนในเรื่องต่างๆ เช่น สภาพรถรับส่งที่ต้องมีสภาพรถสมบูรณ์ ปลอดภัย และมีการตรวจสอบสภาพรถอยู่เป็นประจำ ด้านการตรวจสอบทะเบียนและบัญชีรายชื่อเด็กนักเรียนที่ใช้บริการรถรับส่ง

ประจำวัน ความปลอดภัยในการขับขี่ และความประพฤติกองพนักงานขับรถ ข้อปฏิบัติของครูผู้ควบคุมเด็กนักเรียนประจำรถ เป็นต้น

3.2 มาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และอันตรายต่างๆ

3.2.1 มีการฝึกซ้อมสำหรับการป้องกันอุบัติเหตุ ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง

3.2.2 บุคลากรในศูนย์ควรได้รับการอบรมด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก

3.2.3 มีโทรศัพท์และหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่างๆ เช่น สถานีตำรวจหน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โรงพยาบาล ไว้เพื่อติดต่อได้อย่างทันท่วงที กรณีเกิดเหตุการณ์คับขัน หรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก และควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำไว้

3.2.4 มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพ และพัฒนาการของเด็ก

3.2.5 มีมาตรการในการรับ-ส่งเด็ก กรณีเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินและอันตรายต่างๆ อย่างเป็นระบบ

3.2.6 มีแผนและแนวทางปฏิบัติกรณีมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นกับเด็กที่จะต้องดำเนินการช่วยเหลือโดยด่วน

3.2.7 มีการสำรวจ ประเมิน และจัดการจุดเสี่ยงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

3.4 ด้านวิชาการ และกิจกรรม ตามหลักสูตร

การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

3.4.1 เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา)

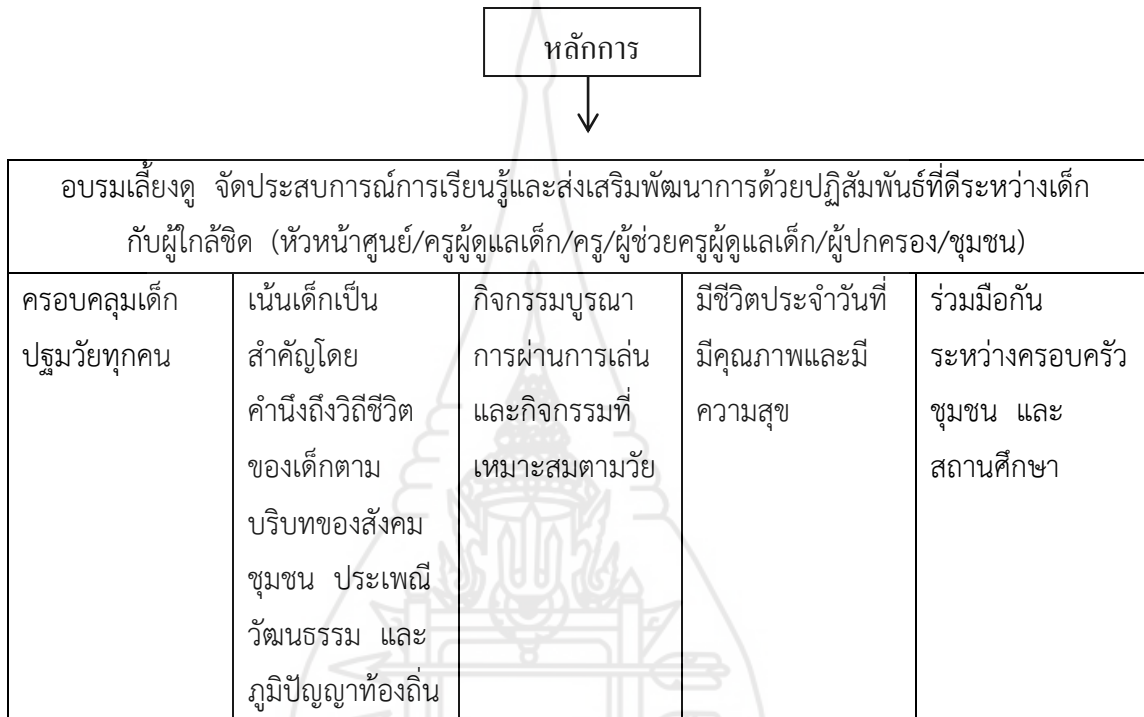
3.4.2 เพื่อพัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณลักษณะ และสมรรถนะตามวัย โดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย

3.4.3 เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ

3.4.4 เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดู ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบท และวัฒนธรรมของชุมชน สังคม ในท้องถิ่น

3.4.5 เพื่อส่งเสริมความรัก เอื้ออาทร ของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม
ท้องถิ่น

การจัดการศึกษาปฐมวัย



จุดมุ่งหมาย

↓

เด็กมีพัฒนาการโดยรวมตามศักยภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ภาพที่ 2.1 การจัดการศึกษาปฐมวัย

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กปฐมวัย อายุ 2 ปี

- 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
- 2) ใช้อวัยวะของร่างกายได้ประสานสัมพันธ์กัน
- 3) มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับวัย
- 4) รับรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว

- 5) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
- 6) ใช้ภาษาได้เหมาะสมกับวัย
- 7) สนใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัว

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 3- 5 ปี

- 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
- 2) กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรงใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน
- 3) มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข
- 4) มีคุณธรรม จริยธรรม
- 5) ชื่นชมและกล้าแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรักการออกกำลังกาย
- 6) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
- 7) รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความเป็นไทย
- 8) อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม
- 9) ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย
- 10) มีความสามารถในการคิด และการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย
- 11) มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
- 12) มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

การจัดประสบการณ์

7.1 การจัดประสบการณ์เด็กอายุ 2 ปี

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอายุ 2 ปี เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้จากการเล่นและทำกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ได้พัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกายอารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา

1) หลักการจัดประสบการณ์ ควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญต่อไปนี้

- (1) เลี้ยงดูเด็กให้มีสุขภาพที่ดีและปลอดภัย
- (2) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กด้วยวาจาและท่าทีที่อบอุ่นเป็นมิตร
- (3) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความต้องการและพัฒนาการของเด็ก
- (4) จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ตามวัยของเด็ก
- (5) ประเมินการเจริญเติบโตและพัฒนาการเด็กอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
- (6) ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการ

พัฒนาเด็ก

2) แนวทางการจัดประสบการณ์เด็กอายุ 2 ปี ดังนี้

- จิตใจของเด็ก
- ทางอารมณ์
- สัมผัสทั้ง 5 และการเคลื่อนไหวผ่านการเล่น
- อย่างหลากหลาย
- กับเด็ก
- สม่ำเสมอ
- เรียนรู้ให้กับเด็ก
- (1) ดูแลสุขภาพอนามัยและตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกายและจิตใจของเด็ก
 - (2) สร้างบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น ความไว้วางใจ และความมั่นคงทางอารมณ์
 - (3) จัดประสบการณ์ตรง ให้เด็กได้เลือก ลงมือกระทำและเรียนรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และการเคลื่อนไหวผ่านการเล่น
 - (4) เปิดโอกาสให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่แวดล้อมและสิ่งต่างๆ รอบตัวเด็ก
 - (5) จัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้และของเล่นที่สะอาด ปลอดภัย เหมาะสมกับเด็ก
 - (6) ใช้การสังเกตและติดตามการเจริญเติบโตและพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง
 - (7) ให้ครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็ก

การบริหารงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร
2. ด้านการจัดประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวัน
3. ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์
4. ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้
5. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน
6. ด้านการนิเทศการศึกษา
7. ด้านการวัดและประเมินผล
8. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมวันสำคัญต่าง/โครงการที่ส่งเสริมผู้เรียนอย่างหลากหลาย)
9. ด้านการประเมินและใช้หลักสูตร
10. ด้านโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ
11. ด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.5 ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษา ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชน และมาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศ มาใช้ในการจัดการศึกษา

ดังนั้น ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนกับทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อเป็นการระดมความร่วมมือ ทั้งทรัพยากรและการลงทุนทางสังคมที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมความพร้อมของเด็กเล็กในการเข้ารับการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพของการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกระบวนการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมเป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็ก โครงการและกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2 การมีส่วนร่วม สนับสนุนทรัพยากรในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ที่มีปัญหาท้องถิ่น รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาการเด็กให้กับผู้ปกครองและชุมชน

1.3 การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.4 การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครอบครัวชุมชน ท้องถิ่น และภาคสังคมรับทราบอย่างทั่วถึง

2. ด้านอาคารสถานที่

2.1 ร่วมพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคาร

2.2 ร่วมให้การเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สินภายในอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ด้านงบประมาณ

3.1 ร่วมระดมทรัพยากรและสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ บุคลากร สื่อวัสดุ ครุภัณฑ์ กิจกรรมศึกษาเรียนรู้นอกสถานที่ อาหารเสริม อาหารว่าง อุปกรณ์กีฬา และอื่นๆ ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.2 ร่วมพิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ฯตามหลักวิชาการและแผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4. ด้านบุคลากร

4.1 ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.2 ร่วมในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมต่างๆ และดูแลความปลอดภัยเด็กเล็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ส่งเสริมให้ครอบครัว ชุมชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมการจัดการกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ เช่น

1) จัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ประชุมผู้ปกครอง และเยี่ยมบ้าน

2) จัดทำสารสัมพันธ์ระหว่างศูนย์ฯกับผู้ปกครอง

3) จัดทำป้ายนิเทศและมุมเรียนรู้ผู้ปกครอง

4) จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม สื่อการเรียน และผลงานเด็ก

5) ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ประเพณี และโอกาสต่างๆ ของท้องถิ่น

6) เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่สาธารณะ เช่น ตลาด วัด สวนสาธารณะ ฯลฯ

6. การให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนอกเหนือจากการให้ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริม พัฒนาการเด็กปฐมวัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ และให้บริการด้านอื่นๆ แก่ครอบครัวชุมชน และท้องถิ่นได้ดังนี้

1) ด้านอาคารสถานที่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่ครอบครัวชุมชน หรือประชาชนภายในท้องถิ่น ในวันสำคัญต่างๆ หรือการจัดกิจกรรมต่างๆของชุมชน

2) ด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เพื่อประโยชน์ของครอบครัว ชุมชนหรือประชาชน

3) ด้านวิชาการ สารสนเทศและแหล่งเรียนรู้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการด้านวิชาการ สารสนเทศหรือเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านเด็กปฐมวัยให้กับ พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชนในการค้นคว้า ศึกษา ต่างๆ

4) ด้านการเผยแพร่ความรู้ให้กับชุมชน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการแก่ครอบครัว ประชาชน หรือชุมชนในท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็ก หรือผู้ดูแลเด็ก เป็นวิทยากรในการเผยแพร่ความรู้ในการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย

5) ด้านการให้บริการสาธารณะ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถมีส่วนร่วมช่วยในการสนับสนุนการให้บริการสาธารณะแก่ชุมชน หรือประชาชนได้ ตามบริบทหรือวัฒนธรรมของท้องถิ่น

7. การส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากครอบครัว ชุมชน และภาคส่วนของสังคม

1) การสนับสนุนวัสดุ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ต่างๆ ครอบครัว ชุมชน และภาคส่วนของสังคมสามารถให้การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวัสดุครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอน และอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยในท้องถิ่น

2) บริจาคเงินสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ

เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ รวมทั้งการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่างๆ ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3) ให้ความรู้โดยปราชญ์ชาวบ้าน ชุมชน หรือจากเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆ

การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยปราชญ์ชาวบ้านถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่บุคลากรและเด็กเล็ก หรือร่วมเป็นครูท้องถิ่นในการพัฒนาเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือผู้มีความรู้จากหน่วยงานต่างๆ มาถ่ายทอดความรู้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

4) ให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

การสนับสนุนการจัดประสบการณ์เรียนรู้และพัฒนาเด็กปฐมวัยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้โดยให้เด็กปฐมวัยเข้าไปเรียนรู้จากสถานที่จริงในแหล่งเรียนรู้ของชุมชน และภาคส่วนต่างๆ

5) ให้ข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จะประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย พัฒนาคู และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทุกภาคส่วน ได้แก่ ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน สามารถมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หลายกิจกรรม เช่น

1) ร่วมระดมสรรพกำลังและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) ร่วมตรวจสอบ ร่วมประเมินศูนย์ฯ ร่วมแก้ไข เพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4) ฯลฯ

โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดรูปแบบ แนวทาง วิธีดำเนินการ การเสริมสร้างส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยถือปฏิบัติตามแนวทาง หรือระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

3.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อันแก่เด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุม กว้างขวาง เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับ

พื้นที่ให้มีการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค โดยมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) เพื่อจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก
- 3) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเครือข่ายต่างๆ ในระดับพื้นที่
- 4) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2. แนวทางการดำเนินงาน

เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดแนวทาง การดำเนินงานส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังนี้

- 1) ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดตั้ง และหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่าย/สมาคม/ชมรม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเด็กปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุม การอบรมสัมมนาหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หน่วยงานภายนอก และทุกภาคส่วน เพื่อความร่วมมือในการจัดการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ
- 3) จัดทำแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย/สมาคม/ชมรม ในการจัดการศึกษาการพัฒนาเด็กปฐมวัยและการพัฒนาครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

4) สนับสนุนงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ ในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่กำหนด โดยถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการของทางราชการ

5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดรูปแบบและกิจกรรมความร่วมมือ เพื่อส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย การพัฒนาครู และองค์กรให้มีความเข้มแข็งได้ตามบริบทสังคม และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นได้

6) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเป็นศูนย์ต้นแบบของการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือศูนย์เรียนรู้การพัฒนาเด็กปฐมวัย หรือร่วมกันกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือในสังกัดหน่วยราชการ สถาบันการศึกษา หรือภาคเอกชน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย การพัฒนาเด็กปฐมวัย และพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 งานวิจัยในประเทศ

2.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ ความเที่ยง 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบ และสร้างสมการถดถอย เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยารสถานศึกษา และความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฤชพล อมรนนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกันระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทวีภรณ์ วรชิน (2559) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า และผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ได้แก่ กระบวนการพัฒนาด้วยคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามีค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 และคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการใช้ ระดับความคิดเห็นต่อการใช้ ระดับความคิดเห็นต่อผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการพัฒนา และระดับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาที่ผู้บริหารเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภรณ์ทิพย์ ปั่นกัน (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความมีวิสัยทัศน์ แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างมีความเชื่อมั่น และนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลิยวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ไขปัญหาไปสู่การปฏิบัติและสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 2) ความยืดหยุ่นประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์การมีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

ดวงแข นานอก (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีจำนวนสองด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านความยืดหยุ่นและด้านการแก้ปัญหา ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการไม่แตกต่างกัน 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประสม มารศรี และจิตตรา ชิวดอน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร ลงลงมากคือ ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ทะนงศักดิ์ ปักโคหนัง (2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอกำแพง จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอกำแพง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอกำแพง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน และด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 2) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอกำแพง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอาชีพ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โสภิตา สารภี และ พิษณุ บุญนิยม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองตาก ตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองตาก ตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่าใน ภาพรวมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองตากตามเกณฑ์มาตรฐานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับ การดำเนินงานมาก ได้แก่ 1.ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2.ด้านการส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย 3.ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 4.ด้านบุคลากร 5.ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ตามลำดับ

สมใจ พรหมทองบุญ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า 1. คณะกรรมการบริหาร และครู มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการบริหารจัดการ และด้านอาคาร สถานที่และความปลอดภัยตามลำดับ 2. คณะกรรมการบริหาร และครู ที่มีตำแหน่งหน้าที่ใน สถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในรายด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัย แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ แตกต่างกัน

2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Robert J. Stenberg (2006) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหาร สถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่ สร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ความคิดของตนเองและบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมี เป้าหมายร่วมกัน

Dorothy A. Sisk (2001 อ้างถึงใน นเรศ บุญช่วย, 2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

Daniel (2012) ได้วิจัยเรื่อง ทฤษฎีที่ซับซ้อนของความเป็นผู้นำและนวัตกรรมแนวทางใหม่สำหรับความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ วัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้เพื่อสร้าง กรอบการทำงานแบบใหม่ของผู้นำที่จะนำไปสู่บทบาทของการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จขององค์กร บทบาทดังกล่าวประกอบไปด้วย การกำหนดของเขตงาน การจัดการความเสี่ยง การวิสัยทัศน์ การใช้ประโยชน์จากโอกาส การประสานงานด้านข้อมูล และการอำนวยความสะดวกบทบาทต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยให้ผู้นำองค์กรสามารถจัดการกับแหล่งข้อมูลที่ล้นหลามอย่างไม่มีขีดจำกัด ความสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารทั้งในและนอกองค์กร เพื่อความสำเร็จของการดำเนินการในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร

2.2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Honig (1986) (อ้างถึงใน กัญติกา ทองขาว, 2554, น. 40) กล่าวว่า ครูหรือผู้ดูแลวัย 1 – 3 ปี จำเป็นต้องมีเพื่อนเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาความมั่นใจในตนเองของเด็ก 1) การอุ้มและการกอดเด็กด้วยความระมัดระวัง และอ่อนโยน 2) การตีความพฤติกรรมเด็กได้อย่างถูกต้อง และตอบสนองได้ทันท่วงทีเมื่อสังเกตเห็นสัญญาณของความคับข้องใจ 3) การดูแลเด็กด้วยความรัก ความเอาใจใส่ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็ก และพัฒนาความไว้วางใจต่อผู้ดูแลเด็ก

Alburly (1976) (อ้างถึงใน กัญติกา ทองขาว, 2554, น. 40) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเกณฑ์สำหรับก่อตั้งโรงเรียนอนุบาลในวัด ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัญหาการดำเนินงานใน 71 สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาจะมีปัญหาอยู่ 6 ด้าน คือ ปัญหาทางด้านวิชาการ บุคลากร กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ ธุรการและการเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งประสบปัญหาในการดำเนินงานแต่ละด้านอีกมาก เช่น วัสดุอุปกรณ์การเรียนยังไม่พอ ครูที่เลี้ยงขาดความรู้และมีจำนวนไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงินโดยตรง ปัญหาอาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กับชุมชน และปัญหากิจกรรมนักเรียนควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

Medsen (1997) (อ้างถึงใน วิรัตน์ ทองวิจิตร, 2553, น. 45) ได้ศึกษาเรื่องการวัดความฉลาดทางปัญญาของเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันตกของรัฐ Nebraska ผลการวิจัยพบว่า เด็กก่อนวัยเรียนที่เลี้ยงดูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แสดงลักษณะที่ปรากฏให้เห็นว่ามีความฉลาดทางปัญญาที่มีลักษณะเฉพาะตัว อย่างน้อย 3 ลักษณะ และเห็นว่า ความฉลาดทางปัญญาของเด็ก 2 ปี และ 4 ปี มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับการเรียนรู้ส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นระหว่างเลี้ยงดูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ในบทนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 377 ศูนย์ ใน 13 อำเภอ รวมทั้งหมดจำนวน 1,013 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 287 คน ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 43) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเทียบสัดส่วน จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (กุลชลี จงเจริญ และนิตยา ภัสสรศิริ, 2557, น. 19-20) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่		
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย	124	94
อำเภอนาโพธิ์	112	87
อำเภอวาปีปทุม	107	85
อำเภอนาเชือก	104	82
รวม	447	211

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดกลาง		
อำเภอโกสุมพิสัย	87	72
อำเภอกันทรวิชัย	86	71
อำเภอเมืองมหาสารคาม	84	69
อำเภอเชียงยืน	82	67
รวม	339	183
ขนาดเล็ก		
อำเภอแกดำ	48	43
อำเภอนาคู	48	43
อำเภอยางสีสุราช	46	41
อำเภอกุฉินารายณ์	45	40
อำเภอชื่นชม	40	36
รวม	227	145
รวมจำนวนทั้งหมด	1013	287

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย แบบสอบถาม ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด สำหรับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีลักษณะของเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) ดังต่อไปนี้

การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 ถึง 6

การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7 ถึง 13

การทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 14 ถึง 19

การมีความยืดหยุ่น จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 20 ถึง 26

การมีความสามารถในการแก้ปัญหา จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 27 ถึง 33

การมีแรงบันดาลใจ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 34 ถึง 40

ตอนที่ 3 การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีลักษณะของเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) ดังต่อไปนี้

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 ถึง 7

ด้านบุคลากร จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8 ถึง 14

ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 15 ถึง 20

ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 21 ถึง 27

ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 28 ถึง 34

ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 35 ถึง 40

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม มีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างแบบสอบถาม คือ ต้องการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

3.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม

3.3 กำหนดตัวชี้วัดและนิยามเชิงปฏิบัติการ สำหรับวัตถุประสงค์ของการประเมินในแต่ละข้อ

3.4 กำหนดประเด็นคำถาม โดยวิเคราะห์จากตัวชี้วัด จากนั้นร่างคำถามและเขียนให้ครอบคลุมทุกตัวชี้วัด กำหนดคำถามให้เหมาะสมกับผู้ตอบ ใช้ข้อความที่เป็นปรนัย ทั้งผู้ให้ข้อมูลและผู้ประเมินมีความเข้าใจตรงกัน

3.5 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความครอบคลุมของข้อคำถาม

3.6 การหาคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามฉบับร่างทั้ง 3 ตอน ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำมาปรับปรุง และแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ภาคผนวก ก) แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อความตรงเชิงเนื้อหารวมทั้ง คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective : IOC) ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือมีค่า ระหว่าง 0.80 – 1.00 (ภาคผนวก ข)

3.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุง แก้ไขแล้วมาจัดพิมพ์ และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เท่ากับ 0.97 และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เท่ากับ 0.98 (ภาคผนวก จ)

3.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปสร้างแบบสอบถามฉบับจริง แล้วดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 นำหนังสือจากสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการให้ครู ผู้ดูแลเด็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย (ภาคผนวก ค)

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นำส่งไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด

4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้คืนมา ทั้งหมด 287 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 รวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ครบถ้วนไปวิเคราะห์และแปลผล ดังนี้

5.1 ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งแบบโดยรวมและรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายโดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2546, น.162) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปฏิบัติการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปฏิบัติการมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปฏิบัติการปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปฏิบัติการน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปฏิบัติการ น้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งแบบโดยรวมและรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายโดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2546, น.162) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปฏิบัติการ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปฏิบัติการมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปฏิบัติการปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปฏิบัติการน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้สถิติหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) (r) โดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ ของ (Hinkle D. E. 1998, p.118)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.90 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.70 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.50 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.30 – 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.00 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

5.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Stepwise)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ในบทนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (287 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	13	4.53
หญิง	274	95.47
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	35	12.20
31-40 ปี	53	18.57
41-50 ปี	122	42.50
51-60 ปี	77	26.83
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	190	66.20
สูงกว่าปริญญาตรี	97	33.80

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (287 คน)	ร้อยละ (100.00)
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	38	13.24
5 – 15 ปี	93	32.40
16 – 25 ปี	120	41.81
26 ปีขึ้นไป	36	12.55

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 287 คน 1) เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 95.47 2) อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 3) ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 คน 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการระหว่าง 16 – 25 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.81

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม

(n = 287)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.31	0.77	ปานกลาง	6
2	ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.66	0.75	มาก	3
3	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.44	0.72	ปานกลาง	5
4	ด้านการมีความยืดหยุ่น	3.67	0.69	มาก	2
5	ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	3.79	0.50	มาก	1
6	ด้านการมีแรงบันดาลใจ	3.63	0.67	มาก	4
	รวม	3.58	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$ และ S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.79$ และ S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.67$ และ S.D. = 0.69) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.66$ และ S.D. = 0.75) ด้านการมีแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.63$ และ S.D. = 0.67) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.44$ และ S.D. = 0.72) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.31$ และ S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีวิสัยทัศน์

(n = 287)

ข้อ ที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหาร มีการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา	3.57	0.85	มาก	2
2	ผู้บริหาร มีความสามารถในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.61	0.91	มาก	1
3	ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล กล่าวที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่ความเป็นเลิศ	3.21	0.94	ปานกลาง	4
4	ผู้บริหาร เป็นผู้ที่คิดทันสมัยและเฉียบแหลม มุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	3.39	0.97	ปานกลาง	3
5	ผู้บริหาร กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มความสามารถ	3.02	0.89	ปานกลาง	6
6	ผู้บริหาร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	3.07	0.87	ปานกลาง	5
รวม		3.31	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$ และ $S.D.=0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาสถานศึกษาสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.61$ และ $S.D.=0.91$) และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและ

บุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.02$ และ S.D.= 0.89)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(n = 287)

ข้อ ที่	ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละศูนย์ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	3.31	0.98	ปานกลาง	7
2	ผู้บริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ	3.71	0.91	มาก	4
3	ผู้บริหาร กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.68	0.95	มาก	5
4	ผู้บริหาร ส่งเสริมโอกาสแห่งการค้นคว้า และประดิษฐ์สื่อการเรียนการสอนและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ	3.72	0.94	มาก	3
5	ผู้บริหาร มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้องใสถานการณ์ที่คับขัน	3.61	0.84	มาก	6
6	ผู้บริหารสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	3.74	0.92	มาก	2
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	3.84	0.92	มาก	1
รวม		3.66	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$ และ S.D.= 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.84$ และ S.D.= 0.92) และผู้บริหาร ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละศูนย์ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควรเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.31$ และ S.D.= 0.98)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการทำงานเป็นทีม

(n = 287)

ข้อ ที่	ด้านการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูและบุคลากรเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน	3.83	0.87	มาก	1
2	ผู้บริหารมอบความไว้วางใจให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	3.07	0.96	ปานกลาง	6
3	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมี การทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.21	0.91	ปานกลาง	4
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับครูและบุคลากรในแต่ละศูนย์ ๆ ได้อย่างหลากหลายและทันเวลา	3.20	0.99	ปานกลาง	5
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความเห็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	3.61	0.84	มาก	3
6	ผู้บริหาร สร้างความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานจะได้มีความสุขต่อการทำงาน	3.72	0.90	มาก	2
รวม		3.44	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$ และ S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูและบุคลากรเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.83$ และ S.D.= 0.87) และผู้บริหารมอบความไว้วางใจให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.07$ และ S.D.= 0.96)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีความยืดหยุ่น (n = 287)

ข้อ ที่	ด้านการมีความยืดหยุ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาหาทางแก้ไข ปัญหา ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่ เกิดขึ้น	3.62	0.74	มาก	6
2	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป จากเดิมโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม	3.70	0.91	มาก	2
3	ผู้บริหารปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบการทำงาน ยุทธวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็ก	3.66	0.93	มาก	4
4	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการใหม่ ๆ ได้ ตลอดเวลาไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยที่ไม่ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	3.61	0.99	มาก	7
5	ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการตัดสินใจของครู และบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบของทางราชการ	3.66	0.81	มาก	5
6	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่ แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.77	0.86	มาก	1
7	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลาการ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ	3.70	0.82	มาก	3
รวม		3.67	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.67$ และ S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.77$ และ S.D.= 0.86) และผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยที่ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ($\bar{X}=3.61$ และ S.D.= 0.99)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา (n = 287)

ข้อ ที่	ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ทางความคิดในการสร้างกระบวนการ ในการแก้ปัญหา	3.87	0.72	มาก	4
2	ผู้บริหารหาทางเลือกหลาย ๆ แบบอย่างละเอียดซับซ้อน ก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา	3.89	0.61	มาก	3
3	ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิด และแก้ปัญหาในการทำงานอย่างมีระบบบนพื้นฐานเหตุ	3.70	0.74	มาก	5
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาย่าง สร้างสรรค์ของกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิด หาทางเลือกหลาย ๆ แบบ	3.63	0.65	มาก	7
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหา และนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไป แก้ปัญหา	3.53	0.71	มาก	6
6	ผู้บริหารมีความสามารถแก้ไขปัญหาลงสร้างสรรค์ที่รวม เร็ว และถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน	3.97	0.73	มาก	2
7	ผู้บริหารมีพลังมุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะฝ่าฟันปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.78	มาก	1
รวม		3.79	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$ และ S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีพลังมุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.97$ และ S.D.= 0.73) และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิดหาทางเลือกหลาย ๆ แบบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.63$ และ S.D.= 0.65)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีแรงบันดาลใจ

(n = 287)

ข้อ ที่	ด้านการมีแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	3.68	0.81	มาก	4
2	ผู้บริหารกระตุ้นและพยายามจูงใจ ให้บุคลากรเกิด ความรู้สึกว่าการอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน	3.54	0.95	มาก	6
3	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จของ หน่วยงาน	3.61	0.99	มาก	5
4	ผู้บริหารมีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็ม ความสามารถ	3.48	0.86	มาก	7
5	ผู้บริหารมีการสร้างความมั่นใจ แสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่	3.71	0.86	มาก	1
6	ผู้บริหารให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถ ในการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.68	มาก	3
7	ผู้บริหารสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่ บรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้ความด้วยความภูมิใจ	3.69	0.79	มาก	2
รวม		3.63	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.63$ และ $S.D.=0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างความมั่นใจ แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.71$ และ $S.D.=0.86$) และผู้บริหารมีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็ม ความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.48$ และ $S.D.=0.86$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน $S.D.$ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.9 – 4.15

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม

(n = 287)

ข้อ ที่	การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	อันดับ ที่
1	ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.70	0.56	มาก	6
2	ด้านบุคลากร	3.93	0.51	มาก	1
3	ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	3.76	0.57	มาก	5
4	ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	3.92	0.53	มาก	2
5	ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน	3.91	0.41	มาก	3
6	ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.84	0.51	มาก	4
รวม		3.84	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$ และ $S.D.=0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านบุคลากร

(\bar{X} = 3.93 และ S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (\bar{X} = 3.92 และ S.D. = 0.53) ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (\bar{X} = 3.91 และ S.D. = 0.41) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (\bar{X} = 3.84 และ S.D. = 0.51) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (\bar{X} = 3.76 และ S.D. = 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (\bar{X} = 3.70 และ S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(n = 287)

ข้อ ที่	ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	อันดับ ที่
1	ผู้บริหาร มีความเข้าใจถึงการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้มีมาตรฐาน	3.83	0.69	มาก	2
2	ผู้บริหาร มีการบริหารคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	3.89	0.73	มาก	1
3	ผู้บริหาร ไม่ได้จัดทำระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาเด็กเล็ก (ตามที่คณะกรรมการกำหนด)	3.65	0.78	มาก	5
4	ผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.74	0.73	มาก	4
5	ผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้าใจหลักการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.44	0.78	ปานกลาง	7
6	ผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีนโยบาย และแผนในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างชัดเจน	3.54	0.72	มาก	6
7	ผู้บริหาร มีความเข้าใจในเกี่ยวกับการจัดทำระเบียบข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.80	0.58	มาก	3
รวม		3.70	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$ และ $S.D. = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร มีการบริหารคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$ และ $S.D. = 0.73$) และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจหลักการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.44$ และ $S.D. = 0.78$)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านบุคลากร

(n = 287)

ข้อ ที่	ด้านบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ	3.60	0.69	มาก	7
2	ผู้บริหารได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ทักษะการบริหารงานบุคคลและการดูแลเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.80	มาก	5
3	ผู้บริหารครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองนักเรียน	4.00	0.64	มาก	3
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้หัวหน้าศูนย์ ฯ ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง	3.97	0.69	มาก	4
5	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ประกอบการมีความรู้ความเข้าใจในหลักโภชนาการ ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	3.86	0.61	มาก	6
6	ผู้บริหารมีกระบวนการในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู	4.08	0.75	มาก	2
7	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ	4.09	0.69	มาก	1
รวม		3.93	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$ และ S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$ และ S.D.= 0.69) และผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.60$ และ S.D.= 0.69)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

(n = 287)

ข้อ ที่	ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความ ปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	อันดับ ที่
1	อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งอยู่ในพื้นที่ ปลอดภัยจากมลพิษ	4.05	0.69	มาก	1
2	อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอ ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.44	0.68	ปานกลาง	6
3	สภาพอาคารเรียนมีความแข็งแรง ปลอดภัย เพียงพอ และเอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก	3.60	0.72	มาก	5
4	อาคารเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแสงสว่างเพียงพอ และอากาศถ่ายเทได้สะดวก	3.63	0.82	มาก	4
5	ห้องน้ำ ห้องส้วม ถูกสุขลักษณะเหมาะสมกับเด็ก และมีความเพียงพอ	3.88	0.80	มาก	3
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการฝึกซ้อม / ฝึกอบรมการ ป้องกันอุบัติเหตุในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.99	0.82	มาก	2
รวม		3.76	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$ และ S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งอยู่ในพื้นที่ ปลอดภัยจากมลพิษ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$ และ

S.D.= 0.69) และอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =3.44 และ S.D.= 0.68)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

(n = 287)

ข้อ ที่	ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	อันดับ ที่
1	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มี การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและหลักสูตรท้องถิ่น	3.88	0.69	มาก	7
2	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มี การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานด้านวิชาการ สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.92	0.76	มาก	4
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการแยกห้องเพื่อส่งเสริมพัฒนาการ ตามอายุของเด็กปฐมวัย ระหว่างอายุ 2-5 ปี	3.93	0.70	มาก	3
4	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มี การจัดกิจกรรมครอบคลุมกิจกรรมที่พัฒนาการ เด็กปฐมวัยทั้ง 4 ด้าน ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์- จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา	3.90	0.73	มาก	5
5	มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เด็กมี ปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่ หลากหลาย	3.84	0.68	มาก	6
6	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการทั้ง 4 ด้านของเด็กนักเรียน	3.94	0.79	มาก	2
7	ผู้ปกครองมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียน การสอน ของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	4.06	0.73	มาก	1
รวม		3.92	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.92 และ S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปกครองมีความรู้ความเข้าใจในการ

จัดการเรียนการสอน ของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.06$ และ S.D.= 0.73) และผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดทำแผนการจัด ประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและหลักสูตรท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.88$ และ S.D.= 0.69)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน

(n = 287)

ข้อ ที่	ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	อันดับ ที่
1	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีส่วน ร่วมในการจัดกิจกรรมภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.07	0.63	มาก	2
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษาผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้ของเด็กนักเรียน	4.01	0.55	มาก	3
3	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและผู้ปกครอง ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	3.84	0.61	มาก	5
4	ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.72	0.61	มาก	6
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการ ประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มี ประสิทธิภาพ	3.66	0.63	มาก	7
6	ผู้บริหารมีการจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานให้ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับทราบปีละ 2 ครั้ง	4.08	0.70	มาก	1
7	ผู้บริหาร ชุมชนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.00	0.68	มาก	4
รวม		3.91	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.91$ และ S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดประชุมชี้แจงการ

ดำเนินงานให้ชุมชนและหน่วยงานต่างๆ ได้รับทราบปีละ 2 ครั้ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$ และ S.D. = 0.70) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.66$ และ S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

(n = 287)

ข้อ ที่	ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	อันดับ ที่
1	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับเทศบาล อบต. และจังหวัด	3.88	0.70	มาก	1
2	ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดการสนับสนุนเครือข่ายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ	3.82	0.80	มาก	5
3	ผู้บริหารมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่ายระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง	3.86	0.81	มาก	3
4	ผู้บริหารมีการประสานงานระหว่างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับอำเภอและระดับจังหวัด	3.72	0.65	มาก	6
5	ผู้บริหารมีการเข้าร่วมกับเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ	3.87	0.71	มาก	2
6	ผู้บริหารให้ความสนใจในการจัดกิจกรรมการพัฒนาของเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งในระดับอำเภอและระดับจังหวัด	3.86	0.50	มาก	4
รวม		3.83	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.83$ และ S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับเทศบาล อบต. และจังหวัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$ และ S.D. = 0.70) และผู้บริหารมีการประสานงานระหว่างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับอำเภอและระดับจังหวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.72$ และ S.D. = 0.65)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเล็กกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้การหาค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) รายละเอียดดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (X)	การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y)
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.525**
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2)	0.462**
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3)	0.763**
ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_4)	0.585**
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา (X_5)	0.334**
ด้านการมีแรงบันดาลใจ (X_6)	0.540**

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X1) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X2) ด้านการทำงานเป็นทีม (X3) ด้านการมีความยืดหยุ่น (X4) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา (X5) ด้านการมีแรงบันดาลใจ (X6)) มีความสัมพันธ์กับดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม (Y) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.763** ด้านการมีความยืดหยุ่น (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.585** ด้านการมีแรงบันดาลใจ (X6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.540** ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.525** ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.462** ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.334**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม
6 ด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก (X)	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	1.000						
ด้านการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (X ₂)	.795**	1.000					
ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₃)	.800**	.879**	1.000				
ด้านการมีความยืดหยุ่น (X ₄)	.843**	.727**	.668**	1.000			
ด้านการมีความสามารถใน การแก้ปัญหา (X ₅)	.691**	.727**	.717**	.713**	1.000		
ด้านการมีแรงบันดาลใจ (X ₆)	.831**	.820**	.724**	.803**	.750**	1.000	
การดำเนินงานของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก (Y)	.452**	.443**	.509**	.531**	.357**	.518**	1.000

**p < .01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรทั้งหมด 6 ตัว พบว่า มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .668 ถึง .879 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) ($r = .879$) และค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_4) ($r = .668$)

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม							
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก (X)	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y
	การบริหาร จัดการ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	บุคลากร	อาคาร สถานที่และ สิ่งแวดล้อม และความ ปลอดภัย	วิชาการ และ กิจกรรม ตาม หลักสูตร	การมีส่วนร่วม และ ส่งเสริม สนับสนุน	ส่งเสริม เครือข่าย การ พัฒนาเด็ก ปฐมวัย	การ ดำเนินงาน ของศูนย์ พัฒนาเด็ก เล็ก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.456**	.451**	.281**	.249**	.267**	.470**	.452**
ด้านกรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (X_2)	.205**	.639**	.312**	.199**	.392**	.430**	.443**
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3)	.281**	.577**	.529**	.220**	.457**	.413**	.509**
ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_4)	.441**	.536**	.280**	.473**	.287**	.542**	.531**
ด้านการมีความสามารถในการ แก้ปัญหา (X_5)	.114**	.414**	.212**	.091**	.602**	.391**	.357**
ด้านการมีแรงบันดาลใจ (X_6)	.384**	.525**	.246**	.323**	.380**	.671**	.518**

จากตารางที่ 4.18 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกด้าน กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมทุกด้านและด้านต่างๆ แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า

ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับ ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย สูงสุด ($r = .470$) และด้านการมีวิสัยทัศน์กับวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = .249$)

ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ด้านบุคลากรสูงสุด ($r = .639$) และด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กับวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = .199$)

ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ด้านบุคลากร ($r = .577$) และด้านการทำงานเป็นทีมกับวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = .220$)

ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยสูงสุด ($r = .542$) และด้านการมีความยืดหยุ่นกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = .280$)

ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา (X_5) มีความสัมพันธ์กับ การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ($r = .602$) และด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = .114$)

ด้านการมีแรงบันดาลใจ (X_6) มีความสัมพันธ์กับ ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยสูงสุด ($r = .671$) และด้านการมีแรงบันดาลใจและอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = .246$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise) รายละเอียดดังตารางที่ 4.19 - 4.20

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยวิธี Stepwise

ตัวแปรต้น	R	R ²	Adjusted R ²	Std.error	F	p-values
(X ₄)	.531 ^a	.282	.280	.35324	111.978	.000
(X ₃)	.570 ^b	.325	.320	.34317	68.312	.000
(X ₅)	.587 ^c	.345	.338	.33862	49.664	.003
(X ₁)	.606 ^d	.367	.358	.33349	40.849	.002
(X ₆)	.632 ^e	.399	.388	.32548	37.318	.000
(X ₂)	.657 ^f	.432	.420	.31697	35.508	.000

**p < .01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 6 ด้านมาวิเคราะห์ เพื่อค้นหาว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น (X₄), ด้านการทำงานเป็นทีม (X₃), ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา (X₅), การมีวิสัยทัศน์ (X₁), ด้านการมีแรงบันดาลใจ (X₆), ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X₂)

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยวิธี Stepwise

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p-values
	B	Std.error	β		
(Constant)	2.673	.147		18.196	.000
(X ₄)	.355	.057	.585	6.269	.000
(X ₃)	.460	.063	.793	7.318	.000
(X ₅)	-.277	.063	-.334	-4.376	.000
(X ₁)	-.283	.060	-.525	-4.735	.000
(X ₆)	.334	.063	.540	5.302	.000
(X ₂)	-.258	.064	-.462	-4.037	.000

R = .657
 $R^2 = .432$
Adjusted $R^2 = .420$
Std.error = .31697
F = 16.289

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 2.673 + .460(X_3) + .355(X_4) + .334(X_6) - .283(X_1) - .277(X_5) - .258(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = .793Z_3 + .585Z_4 + .540Z_6 - .525Z_1 - .462Z_2 - .334Z_5$$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ด้านการมีความยืดหยุ่น (X₄), ด้านการทำงานเป็นทีม (X₃), ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา (X₅), การมีวิสัยทัศน์ (X₁), ด้านการมีแรงบันดาลใจ (X₆), ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X₂)

กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 6 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ร้อยละ 42.0 ($R^2 = .420$) และเมื่อเรียงลำดับของการส่งผลจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม มากที่สุด ($\beta = .793$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_4) ($\beta = .585$) ด้านการมีแรงบันดาลใจ (X_6) ($\beta = .540$) การมีวิสัยทัศน์ (X_1) ($\beta = .525$) , ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) ($\beta = .462$) และส่งผลน้อยที่สุด ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา (X_5) ($\beta = .334$)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ในบทนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปการวิจัยอภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

1.1.2 เพื่อศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

1.1.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

1.2 สมมุติฐานการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

1.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 377 ศูนย์ ใน 13 อำเภอ รวมทั้งทั้งหมด จำนวน 1,013 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 287 คน ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 43) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเทียบสัดส่วน

1.4 ผลการวิจัยพบว่า

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีแรงบันดาลใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร มีความสามารถในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหาร กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหาร ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละศูนย์ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควรเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูและบุคลากรเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมอบความไว้วางใจให้ครูและบุคลากร

ในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ด้านการมีความยืดหยุ่น ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการใหม่ ๆ ได้ ตลอดเวลาไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยที่ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีพลังมุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิดหาทางเลือกหลาย ๆ แบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

6) ด้านการมีมีแรงบันดาลใจ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการสร้างความมั่นใจ แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4.2 การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร มีการบริหารคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจหลักการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ด้านบุคลากร ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งอยู่ในพื้นที่

เหมาะสมปลอดภัยจากมลพิษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ปกครองมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและหลักสูตรท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานให้ชุมชนและหน่วยงานต่างๆ ได้รับทราบปีละ 2 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามา มีบทบาทในการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

6) ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับเทศบาล อบต. และจังหวัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีการประสานงานระหว่างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับอำเภอและระดับจังหวัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ การมีแรงบันดาลใจ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และอาชีพ ใฝ่หาความรู้และพัฒนา ตนเองอยู่เสมอตามนโยบายของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการติดตามความ เปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยีผ่านสื่อที่หลากหลาย และ สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ผู้ดูแลเด็กยังไม่เห็นทิศทางการปฏิบัติสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ยังมีค่านิยมและความเชื่อที่ยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ กาศแก้ว (2559) ศึกษามิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ 1) การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

2.1.2 ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหาร ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละศูนย์ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพบปะสังสรรค์ตามสมควรเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยกฤษพล อัมระนันท์ (2559, น.94) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเสริมสรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีงานหลายฝ่าย การทำงานจึงเหมือนเป็นทีมใครทีมมัน การประสานงานกันมีน้อย ต่างคนต่างทำในฝ่ายของตนเอง จนดูเหมือนให้ความสำคัญกับงานของตนเท่านั้น ส่วนงานของคนอื่นไม่มีความสำคัญและขาดสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559) เรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอ

เมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมี เป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย

2.1.4 ด้านการมีความยืดหยุ่น ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลาไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยในการทำงานแบบเก่า และมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาหาทางในการแก้ไขปัญหาที่มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันเกิดขึ้น โดยผู้บริหารเปิดใจกว้างที่จะรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการตัดสินใจของครูและบุคลากร และมีระบบการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น.125) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยศศิภาดา เก็จโกวิท (2563, น.105) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.1.5 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิดหาทางเลือกหลาย ๆ แบบสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและนำไปสู่การตัดสินใจที่ชัดเจนของปัญหาที่เกิดขึ้น มีการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างมีระบบ มีกลยุทธ์ทางความคิดในการสร้างกระบวนการในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแข ข่านอก (2559, น.100) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.1.6 ด้านการมีแรงบันดาลใจ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความความสามารถและพยายามจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต่อการอุทิศตนต่อหน่วยงาน ในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดให้แง่บวก ที่มีสนองต่อความต้องการและความสำเร็จของหน่วยงาน มีการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยความสามารถในการทำงานของบุคลากร

อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของเตือนใจ สุนกุล (2562, น.104) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยด้านการมีแรงบันดาลใจพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.2 การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กของผู้บริหารมีความเข้าใจถึงมาตรฐานในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่แตกต่างและหลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของประสม มารศรี และจิตรดา ชิวดอน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร ลงลงมากคือ ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมี การบริการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยมีการสนับสนุนจากครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองชุมชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของเด็ก มีการบริหารจัดการที่แตกต่างและหลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของประสม มารศรี และจิตรดา ชิวดอน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร ลงลงมากคือ ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้าน

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2.2 ด้านบุคลากร ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากรเพิ่มพัฒนา มาตรฐานของบุคลากร โดยครูผู้ดูแลเด็กได้ไปศึกษาต่อ การฝึกอบรมการจัดประสบการณ์ การศึกษาตุง งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ ได้รับขวัญ กำลังใจ เป็นแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการ สำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและจัดกิจกรรมตามหลักสูตร ด้วยความเหมาะสม อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพะเนงศักดิ์ ปักโคทานัง (2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหาร จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกด้า อำเภอกาด้า จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล แกด้า อำเภอกาด้า จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมรายชื่ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวิชาการและ กิจกรรมตามหลักสูตร ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน และด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 2) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแกด้า อำเภอกาด้า จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอาชีพ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ในภาพรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความ ปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้อง มีการจัดสภาพแวดล้อม และความปลอดภัยของผู้พัฒนาเด็ก เล็กเพื่อส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็กโดยมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะสะอาด ร่มรื่น ส่งผล ต่อสุขภาพของเด็กโดยตรงในการป้องกันและลดความเสี่ยงที่เกิดอุบัติเหตุ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการปรับปรุงอาคาร สถานที่ เพื่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งได้รับความ ร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภิตา สารภี และ พิษณุ บุญนิยม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมือง ตาก ตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมการ ดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองตากตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับการดำเนินงาน มาก ได้แก่ 1.ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2.ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก

ปฐมวัย 3.ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 4.ด้านบุคลากร 5.ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ตามลำดับ

2.2.4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การบริหารด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดูและได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย โดยเน้นที่ความสามารถของเด็กเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ พรหมทองบุญ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า 1. คณะกรรมการบริหาร และครู มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการบริหารจัดการ และด้านอาคารสถานที่และความปลอดภัยตามลำดับ 2. คณะกรรมการบริหาร และครู ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในรายด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2.5 ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในสังคม โดยกระบวนการในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะในการบริหารของผู้บริหาร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภิตา สารภี และ พิษณุ บุญนิยม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองตาก ตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าด้านที่อยู่ในระดับการดำเนินงานมาก ได้แก่ 1.ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2.ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย 3.ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 4.ด้านบุคลากร 5.ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ตามลำดับ

2.2.6 ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการประสานงานระหว่างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับอำเภอและระดับจังหวัด โดยเน้นการทำงานร่วมกับศูนย์เด็กเล็กต้นแบบ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย การพัฒนาเด็กปฐมวัย และการพัฒนาครู ให้มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ พรหมทองบุญ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า 1. คณะกรรมการบริหาร และครู มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการบริหารจัดการ และด้านอาคารสถานที่และความปลอดภัยตามลำดับ 2. คณะกรรมการบริหาร และครู ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในรายด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับบุคลิกการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม จากผลการวิจัยที่ระบุว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรมีวิสัยทัศน์เป็นคนที่มีองค์การณโกล กล่าวที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มความสามารถ มีการจัดกิจกรรมสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จในการพัฒนาเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.1.2 ผู้บริหารควรมอบความไว้วางใจให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความเห็นต่างๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารกับครูและบุคลากรในแต่ละศูนย์ ฯ ได้อย่างหลากหลายและทันเวลา และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3 ผู้บริหารควรสร้างให้ครูและบุคลากรเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จของหน่วยงาน โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกถึงการอุทิศตนเพื่อหน่วยงานมีความเพียรพยายามให้ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

3.1.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละศูนย์ฯ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควรจะทำให้ครูและบุคคลเห็นตัวอย่างที่ดีเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ การประดิษฐ์สื่อการเรียนรู้ ฯลฯ เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.1.5 ผู้บริหารควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบการทำงาน ยุทธวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็ก โดยมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็ก

3.1.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีกระบวนการคิดหาทางเลือกหลายแบบ และนำไปสู่การตัดสินใจใช้ในแก้ปัญหาได้รวดเร็ว และถูกต้องในสถานการณ์ที่ซับซ้อนของหน่วยงาน

3.1.7 ผู้บริหารควรมีความเข้าใจหลักการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีบทบาทในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และจัดทำประกาศ ประชาสัมพันธ์ ระเบียบข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กับครู และบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.1.8 ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ให้แก่เด็ก กำกับติดตามสภาพอาคารเรียนให้มีความแข็งแรง ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่เพียงพอ ถูกสุขลักษณะเหมาะสมกับเด็ก

3.1.9 ผู้บริหารควรมีการประสานงานระหว่างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และสังกัดหน่วยงานอื่นในระดับอำเภอและระดับจังหวัดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูบุคลากรของเครือข่ายเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

3.1.10 ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและผู้ปกครองรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.1.11 ผู้บริหารควรนิเทศกำกับติดตามครูและบุคลากรในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและหลักสูตรท้องถิ่น จัดกิจกรรมครอบคลุมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.1.12 ผู้บริหารควรมีการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และสนับสนุนผู้ประกอบอาหารให้ได้รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในหลักโภชนาการ โดยเน้นความหลากหลายและความสมดุลของคุณค่าอาหารเพื่อเพื่อสุขภาพของเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2.2 ควรมีการศึกษากการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑

3.2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ศูนย์วิจัยวรรณกรรมราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กรองทิพย์ นาวิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ: ชีรสาส์นพับลิชเชอร์.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านช้าง, พระนครศรีอยุธยา.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ดวงใจ เกื้อหนู. (2557). *แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ทวงศ์ศักดิ์ ปักโคทานัง. (2557). *การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม*. *วารสารการเมืองการปกครอง* 4(2) 352-366.

- ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ, และสัมมา ธนินธ์. (2545). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ประสม มารศรี และจิตรดา ชิวดอน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของหารดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม* 10(0) 359-369.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2554). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนต์รี.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มณฑาทิพย์ เสยงคะ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สมใจ พรหมทองบุญ. (2559). *ประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ 2563*. กรุงเทพฯ: กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- สุขพัชรา ชิมเจริญ. (2556). *โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 30.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- โสภิตา สารภี และ พิชณ บัญนิยม. (2558). *การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองตาก ตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- Abdul, Kalam, (2007). *“Preident of the Republic of India”* India [n.p.].
- Adams, Robert & Juniperus, P. (2003). *“Flora of North America Editorial Committee eds. Flora of North America. North of Mexico. 2. Oxford University Press.*
- Adair, J. (2007). *“Leadership for Innovation: How to organize team creativity and harvest Ideas”* London: Kogan Page.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *“Transformational Leadership”* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Casse, P. & Claudel, P. G. (2007). *“Philosophy for creative leadership: How philosophy can Turn People into more effective leaders”* n.p.
- Danner, S. E. (2008). *“Creative leadership in art education”* Perspectives of an Art Educater, Master of Art, Ohio University.
- Dorothy, A. Sisk, & Torrance, E. Paul. (2001) *“Spiritual Intelligence : Development Higher Consciousness”* Buffalo, New York: Creative Education foundation.
- Robert, L. M. (1991). *“Constructing a practical framework for the superintendent’s leadership role in school reform. California: Abstracts form: ERIC database: ERIC NO: 335732”* [n.p.].
- Stoll, L. & Temperley, J. (2009). *“Journal of Management in Education”* Creative leadership teams.
- _____. (2009). *“Creative leadership: A challenge of our times. School Leadership and Management”* [n.p.].



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ นางพนิตนันท์ บุตรภักดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย
2. ชื่อ นายวิหวัช ดวงปากเพ็ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย
3. ชื่อ นางสาวบุษลี บุรีมาตย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
วุฒิการศึกษา ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย
4. ชื่อ นางสาวศิริจิตร ศิริมา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรีสำราญ อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี
วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย
5. ชื่อ นางสาวพัชรี ฐานะวุฒิ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
วุฒิการศึกษา ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



ที่ อว.0602.16 (บ) / 456

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางพนิตนันท์ บุตรภักดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวชนิดา คำจวนจันทร์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ขนางวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดมหาสารคาม ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ
เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม
เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 088-562-2616



ที่ อว.0602.16 (บ) / 456

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอรเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวิฑูรย์ ดวงปากเพ็ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวชนิดา คำจวนจันทร์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดมหาสารคาม ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ
เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม
เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 088-562-2616

ที่ อว.0602.16 (บ) / 456



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวบุษลี บุรีมาตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวชนิดา คำจวนจันทร์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดมหาสารคาม ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ
เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม
เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 088-562-2616



ที่ อว.0602.16 (บ) / 456

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวศิริจิตร ศิริมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวชนิดา คำจวนจันทร์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดมหาสารคาม ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ
เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม
เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 088-562-2616

ที่ อว.0602.16 (บ) / 456



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวพัชรี ฐานะวุฒิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวชนิดา คำจวนจันทร์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดมหาสารคาม ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ
เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม
เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 088-562-2616



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การมีความยืดหยุ่น 5) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา 6) การมีแรงบันดาลใจ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) บุคลากร 3) อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน 6) ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความจริง

และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่า คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อหน่วยงานของท่านเอง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวชนิดา คำจวนจันทร์

นักศึกษาระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนนี้ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- 1. ชาย
- 2. หญิง

2. อายุ

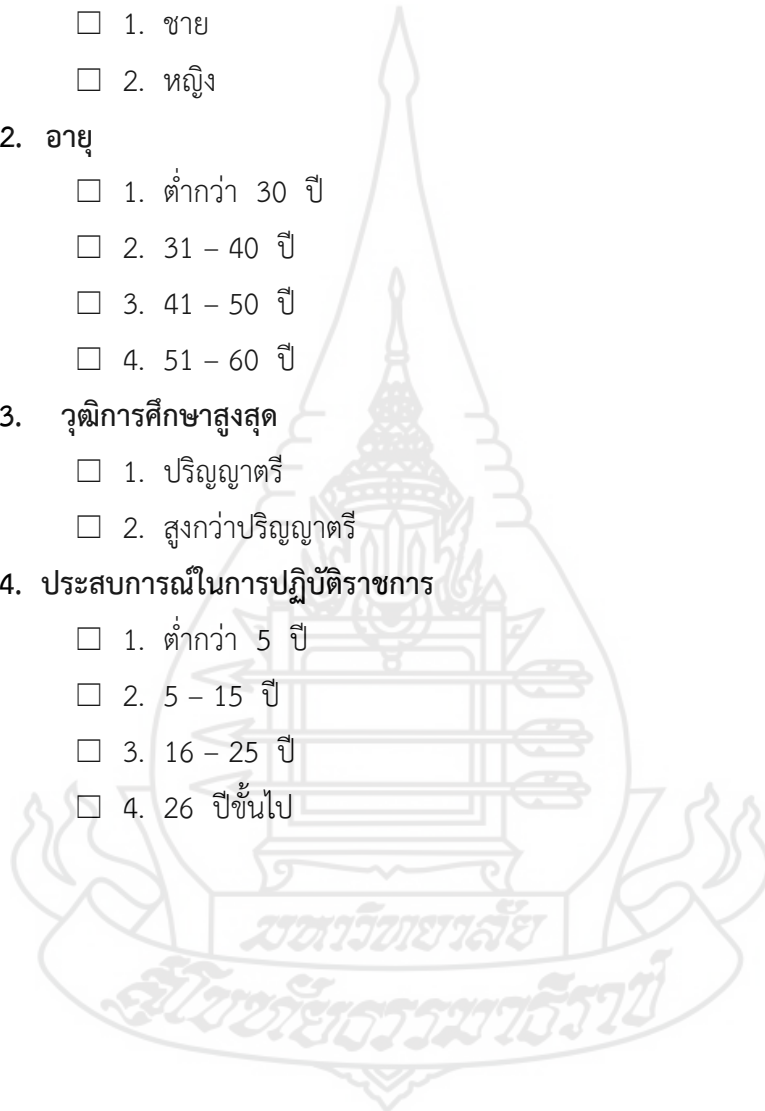
- 1. ต่ำกว่า 30 ปี
- 2. 31 – 40 ปี
- 3. 41 – 50 ปี
- 4. 51 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- 1. ปริญญาตรี
- 2. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ

- 1. ต่ำกว่า 5 ปี
- 2. 5 – 15 ปี
- 3. 16 – 25 ปี
- 4. 26 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ โดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
หมายเลข 5, 4, 3, 2, หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาจาก
เกณฑ์ต่อไปนี้

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

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<p>ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภายในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นคนที่มีมองการณ์ไกลใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเปิดรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ</p>						
1	ผู้บริหาร มีการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา					
2	ผู้บริหาร มีความสามารถในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาสถานศึกษาสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
3	ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มีมองการณ์ไกล กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่ความเป็นเลิศ					
4	ผู้บริหาร เป็นผู้ที่คิดทันสมัยและเฉียบแหลม มุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น					
5	ผู้บริหาร กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มความสามารถ					
6	ผู้บริหาร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่แสดงถึงความสามารถในการคิดอย่างหลากหลายที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัย						
7	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละศูนย์ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควรเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
8	ผู้บริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ					
9	ผู้บริหาร กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
10	ผู้บริหาร ส่งเสริมโอกาสแห่งการค้นคว้า และประดิษฐ์สื่อการเรียนการสอนและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ					
11	ผู้บริหาร มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้องใสถานการณ์ที่ซับซ้อน					
12	ผู้บริหารสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์					
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ให้เกิดความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานจะได้มีความสุขต่อการทำงาน						
14	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูและบุคลากรเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารมอบความไว้วางใจให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้					
16	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับครูและบุคลากรในแต่ละศูนย์ ฯ ได้อย่างหลากหลายและทันเวลา					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความเห็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน					
ด้านกรมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลากหลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ						
19	ผู้บริหาร สร้างความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานจะได้มีความสุขต่อการทำงาน					
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาหาทางแก้ไขปัญหา ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
21	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม					
22	ผู้บริหารปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบการทำงาน ยุทธวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
23	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลาไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยที่ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการตัดสินใจของครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบของทางราชการ					
25	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ					
<p>การมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกลยุทธ์ทางความคิดของผู้บริหารในการสร้างกระบวนการหาทางเลือกหลาย ๆ แบบอย่างละเอียดซับซ้อนก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา ความสามารถในการแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ของกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิดหาทางเลือกหลาย ๆ แบบก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา</p>						
27	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ทางความคิดในการสร้างกระบวนการในการแก้ปัญหา					
28	ผู้บริหารหาทางเลือกหลาย ๆ แบบอย่างละเอียดซับซ้อนก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา					
29	ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างมีระบบบนพื้นฐานเหตุ					
30	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ของกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิดหาทางเลือกหลาย ๆ แบบ					
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา					
32	ผู้บริหารมีความสามารถแก้ไขปัญหเชิงสร้างสรรค์ที่รวมเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน					
33	ผู้บริหารมีพลังมุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<p>การมีแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นและพยายามจูงใจให้เกิดความรู้สึกอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน โดยสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จ มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างความมั่นใจ แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีความเชื่อในเหตุผลว่าจะสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่บรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้ ความด้วยความภูมิใจ</p>						
34	ผู้บริหารมีความสามารถในการจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย					
35	ผู้บริหารกระตุ้นและพยายามจูงใจ ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าการอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน					
36	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จของหน่วยงาน					
37	ผู้บริหารมีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ					
38	ผู้บริหารมีการสร้างความมั่นใจ แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่					
39	ผู้บริหารให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
40	ผู้บริหารสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่บรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้ความด้วยความภูมิใจ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด
มหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ โดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
หมายเลข 5, 4, 3, 2, หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดย
พิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

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

ข้อ	การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดย ความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ โดยแบ่งการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน และด้านการบริหารงบประมาณ						
1	ผู้บริหาร มีความเข้าใจถึงการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กในสังกัดให้มีมาตรฐาน					
2	ผู้บริหาร มีการบริหารคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง					
3	ผู้บริหารไม่ได้จัดทำระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการ ดำเนินงานพัฒนาเด็กเล็ก (ตามที่คณะกรรมการกำหนด)					
4	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
5	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจหลักการ จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
6	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีนโยบายและแผนใน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน					
7	ผู้บริหารมีความเข้าใจในเกี่ยวกับการจัดทำระเบียบข้อบังคับของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก					

ข้อ	การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<p>ด้านบุคลากร หมายถึง การบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยผู้บริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ทั้งนี้เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ</p>						
8	ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ					
9	ผู้บริหารได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาให้ความรู้ทักษะการบริหารงานบุคคลและการดูแลเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง					
10	ผู้บริหารครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองนักเรียน					
11	ผู้บริหารสนับสนุนให้หัวหน้าศูนย์ ฯ ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง					
12	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ประกอบอาหารมีความรู้ ความเข้าใจในหลักโภชนาการ ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง					
13	ผู้บริหารมีกระบวนการในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู					
14	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ					

ข้อ	การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<p>ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย หมายถึง การก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคารสถานที่ และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็กเพื่อส่งเสริมพัฒนาการและสุขภาพของเด็ก ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ไว้วางใจ การก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็ก การจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ จะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกัน การแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุ ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็กและฝึกสุขนิสัย ให้เด็กมีพฤติกรรม ที่ถูกต้องซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องให้ความสำคัญในการก่อสร้างอาคาร หรือการปรับปรุงอาคาร สถานที่ เพื่อจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>						
15	อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งอยู่ในพื้นที่ เหมาะสมปลอดภัย จากมลพิษ					
16	อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
17	สภาพอาคารเรียนมีความแข็งแรง ปลอดภัย เพียงพอ และเอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก					
18	อาคารเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
19	ห้องน้ำ ห้องส้วม ถูกสุขลักษณะเหมาะสมกับเด็กและมีความเพียงพอ					
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการฝึกซ้อม / ฝึกอบรมการป้องกันอุบัติเหตุในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
<p>ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก</p>						
21	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและหลักสูตรท้องถิ่น					

ข้อ	การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานด้านวิชาการสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการแยกห้องเพื่อส่งเสริมพัฒนาการตามอายุของเด็กปฐมวัย ระหว่างอายุ 2-5 ปี					
24	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดกิจกรรมครอบคลุมกิจกรรมที่พัฒนาการเด็กปฐมวัยทั้ง 4 ด้าน ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา					
25	มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
26	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการทั้ง 4 ด้านของเด็กนักเรียน					
27	ผู้ปกครองมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก					
<p>ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมเป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>						
28	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
29	ผู้บริหารให้คำปรึกษาผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน					
30	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					

ข้อ	การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
31	ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
32	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ					
33	ผู้บริหารมีการจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานให้ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับทราบปีละ 2 ครั้ง					
34	ผู้บริหาร ชุมชนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
<p>ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง เสริมสร้างและส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับพื้นที่ให้มีการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอระดับจังหวัด และระดับภาค</p>						
35	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับเทศบาล อบต. และจังหวัด					
36	ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดการสนับสนุนเครือข่ายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ					
37	ผู้บริหารมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่ายระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง					
38	ผู้บริหารมีการประสานงานระหว่างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับอำเภอและระดับจังหวัด					
39	ผู้บริหารมีการเข้าร่วมกับเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ					
40	ผู้บริหารให้ความสนใจในการจัดกิจกรรมการพัฒนาของเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งในระดับอำเภอและระดับจังหวัด					

ภาคผนวก ง

ค่า IOC ของแบบสอบถาม



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

(Item – Objective Congruence : IOC)

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม

เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายความว่า มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้อง
0 หมายความว่า ไม่มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้อง
-1 หมายความว่า มั่นใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง

เกณฑ์การประเมิน

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 5 ท่าน ใช้ค่า 0.6 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน ต่ำกว่า 0.6 ควรมีการปรับปรุง
แก้ไข สรุปผลการประเมินดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	1	1	1	1	1	1.00
2	อายุ <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2. 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 3. 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 4. 51 – 60 ปี	1	1	1	1	1	1.00
3	วุฒิการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. สูงกว่า ปริญญาตรี	1	1	1	1	1	1.00
4	ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 3. 16 – 25 ปี <input type="checkbox"/> 4. 26 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1.00

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
<p>ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภายในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นคนที่มีมองการณ์ไกลใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเปิดรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ</p>							
1	ผู้บริหาร มีการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	ผู้บริหาร มีความสามารถในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	0	+1	+1	+1	0.80
3	ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มีมองการณ์ไกล กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	ผู้บริหาร เป็นผู้ที่คิดทันสมัยและเฉียบแหลม มุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	ผู้บริหาร กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	0	+1	0.80
6	ผู้บริหาร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
<p>ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่แสดงถึงความสามารถในการคิดอย่างหลากหลายที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัย</p>							
7	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละศูนย์ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควรเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
8	ผู้บริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่ง ที่แปลกใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ	0	+1	+1	+1	+1	0.80
9	ผู้บริหาร กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และคิดนอกกรอบในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	0	+1	+1	0.8
10	ผู้บริหาร ส่งเสริมโอกาสแห่งการค้นคว้า และ ประดิษฐ์สื่อการเรียนการสอนและกล้าคิด กล้าทำใน สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	ผู้บริหาร มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความ กระฉับกระเฉง รวดเร็ว และสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้องใสถานการณ์ที่คับขัน	+1	+1	+1	+1	0	0.80
12	ผู้บริหารสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่ หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และ ประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	+1	0	+1	+1	+1	0.80
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียว ฉลาดมีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.80
ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดีและสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ให้เกิดความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานจะได้มีความสุขต่อการทำงาน							
14	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูและ บุคลากรเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15	ผู้บริหารมอบความไว้วางใจให้ครูและบุคลากรในการ ปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถ ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมี การทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	0	0.80

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับครูและบุคลากรในแต่ละศูนย์ ฯ ได้อย่างหลากหลายและทันเวลา	0	+1	+1	+1	+1	0.80
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความเห็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19	ผู้บริหาร สร้างความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานจะได้มีความสุขต่อการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8
ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลากหลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ							
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาหาทางแก้ไขปัญหา ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22	ผู้บริหารปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบการทำงาน ยุทธวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลาไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยที่ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24	ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการตัดสินใจของครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบของทางราชการ	0	+1	+1	+1	+1	0.80

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
25	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	0	+1	+1	+1	0.80
<p>การมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกลยุทธ์ทางความคิดของผู้บริหารในการสร้างกระบวนการหาทางเลือกหลาย ๆ แบบอย่างละเอียดซับซ้อนก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิดหาทางเลือกหลาย ๆ แบบก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา</p>							
27	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ทางความคิดในการสร้างกระบวนการในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
28	ผู้บริหารหาทางเลือกหลาย ๆ แบบอย่างละเอียดซับซ้อนก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
29	ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างมีระบบบนพื้นฐานเหตุ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิดหาทางเลือกหลาย ๆ แบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา	0	+1	+1	+1	+1	0.80
32	ผู้บริหารมีความสามารถแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ที่รวมเร็ว และถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33	ผู้บริหารมีพลังมุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
	การมีแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในกาจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นและพยายามจูงใจให้เกิดความรู้สึกอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน โดยสร้าง เจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จ มีความ พยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างความมั่นใจ แสดงความ เชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีความเชื่อในเหตุผลว่าจะสามารถ ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่บรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้ความด้วยความภูมิใจ						
34	ผู้บริหารมีความสามารถในการจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
35	ผู้บริหารกระตุ้นและพยายามจูงใจ ให้บุคลากรเกิด ความรู้สึกว่าการอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80
36	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จของ หน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37	ผู้บริหารมีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็ม ความสามารถ	+1	+1	+1	0	+1	0.80
38	ผู้บริหารมีการสร้างความมั่นใจ แสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
39	ผู้บริหารให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถ ในการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40	ผู้บริหารสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่ บรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้ความด้วยความภูมิใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด
มหาสารคาม

ข้อ	การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
<p>ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ โดยแบ่งการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน และด้านการบริหารงบประมาณ</p>							
1	ผู้บริหาร มีความเข้าใจถึงการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้มีมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	ผู้บริหาร มีการบริหารคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	ผู้บริหารไม่ได้จัดทำระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาเด็กเล็ก (ตามที่คณะกรรมการกำหนด)	+1	+1	+1	0	+1	0.80
4	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	+1	+1	+1	+1	0.80
5	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจหลักการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีนโยบายและแผนในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	ผู้บริหารมีความเข้าใจในเกี่ยวกับการจัดทำระเบียบข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	0	+1	+1	0.8

ข้อ	การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
<p>ด้านบุคลากร หมายถึง การบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยผู้บริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ทั้งนี้เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ</p>							
8	ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	ผู้บริหารได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาให้ความรู้ทักษะการบริหารงานบุคคลและการดูแลเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	ผู้บริหารครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองนักเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.80
11	ผู้บริหารสนับสนุนให้หัวหน้าศูนย์ ฯ ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ประกอบอาหารมีความรู้ ความเข้าใจในหลักโภชนาการ ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	ผู้บริหารมีกระบวนการในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู	0	+1	+1	+1	+1	0.80
14	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด มหาสารคาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IO C
		1	2	3	4	5	
<p>ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย หมายถึง การก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็กเพื่อส่งเสริมพัฒนาการและสุขภาพของเด็ก ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ไว้วางใจ การก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็ก การจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ จะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกัน การแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุ ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็กและฝึกสุขนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรม ที่ถูกต้องซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องให้ความสำคัญในการก่อสร้างอาคาร หรือการปรับปรุงอาคาร สถานที่ เพื่อจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>							
15	อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสมปลอดภัยจากมลพิษ	+1	+1	+1	0	+1	0. 80
16	อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1. 00
17	สภาพอาคารเรียนมีความแข็งแรงปลอดภัย เพียงพอ และเอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก	+1	+1	+1	+1	+1	1. 00
18	อาคารเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้สะดวก	+1	+1	+1	0	+1	0. 80
19	ห้องน้ำ ห้องส้วม ถูกสุขลักษณะเหมาะสมกับเด็กและมีความเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1. 00
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการฝึกซ้อม / ฝึกอบรมการป้องกันอุบัติเหตุในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	0	+1	+1	+1	0. 80

ข้อ	การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
<p>ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก</p>							
21	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและหลักสูตรท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานด้านวิชาการสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการแยกห้องเพื่อส่งเสริมพัฒนาการตามอายุของเด็กปฐมวัย ระหว่างอายุ 2-5 ปี	+1	+1	+1	+1	0	0.80
24	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดกิจกรรมครอบคลุมกิจกรรมที่พัฒนาการเด็กปฐมวัยทั้ง 4 ด้าน ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25	มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการทั้ง 4 ด้านของเด็กนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27	ผู้ปกครองมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน ของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	0	+1	+1	+1	+1	0.80

ข้อ	การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
	ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมเป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
28	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29	ผู้บริหารให้คำปรึกษาผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	0	0.80
31	ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
32	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33	ผู้บริหารมีการจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานให้ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับทราบปีละ 2 ครั้ง	+1	+1	0	+1	+1	0.8
34	ผู้บริหาร ชุมชนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
-------------------------	--	--	--	--	--	--

ข้อ	การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
	ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง เสริมสร้างและส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับพื้นที่ให้มีการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอระดับจังหวัด และระดับภาค						
35	ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับเทศบาล อบต. และจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
36	ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการจัดการสนับสนุนเครือข่ายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	0.80
37	ผู้บริหารมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่ายระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
38	ผู้บริหารมีการประสานงานระหว่างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับอำเภอและระดับจังหวัด	+1	0	+1	+1	+1	0.80
39	ผู้บริหารมีการเข้าร่วมกับเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40	ผู้บริหารให้ความสนใจในการจัดกิจกรรมการพัฒนาของเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งในระดับอำเภอและระดับจังหวัด	+1	+1	+1	+1	0	0.80

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวชนิดา คำจวนจันทร์



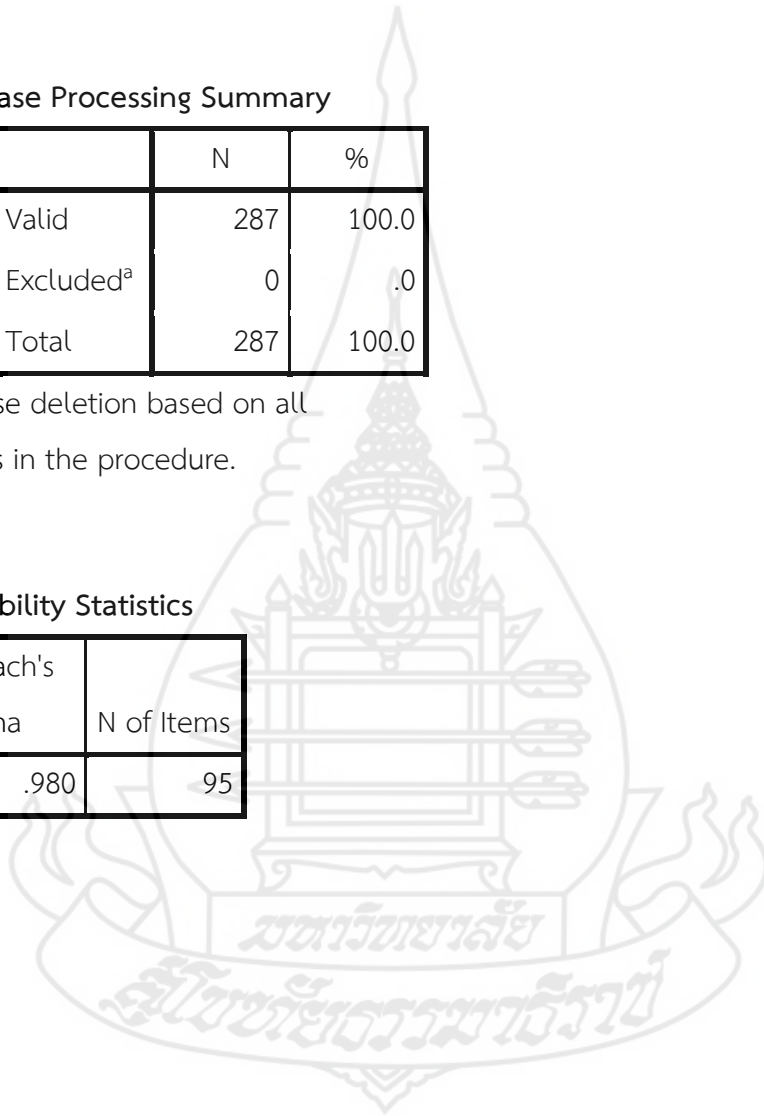
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	287	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	287	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	95



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ด้านวิสัยทัศน์ ข้อ1	3.5749	.84898	287
ด้านวิสัยทัศน์ ข้อ2	3.6098	.90895	287
ด้านวิสัยทัศน์ ข้อ3	3.2091	.93767	287
ด้านวิสัยทัศน์ ข้อ4	3.3902	.96855	287
ด้านวิสัยทัศน์ ข้อ5	3.0209	.89262	287
ด้านวิสัยทัศน์ ข้อ6	3.0697	.87428	287
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ7	3.3066	.98061	287
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ8	3.7143	.90564	287
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ9	3.6829	.94637	287
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ10	3.7213	.94184	287
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ11	3.6132	.84471	287
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ12	3.7352	.92342	287
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ13	3.8397	.92106	287
ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อ14	3.8293	.87433	287
ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อ15	3.0662	.95665	287
ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อ16	3.2125	.91230	287
ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อ17	3.1986	.98889	287
ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อ18	3.6063	.83730	287
ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อ19	3.7213	.90395	287
ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ20	3.6202	.73761	287
ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ21	3.7038	.91572	287
ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ22	3.6620	.92784	287
ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ23	3.6098	.98997	287

ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ24	3.6585	.81622	287
ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ25	3.7735	.86153	287
ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ26	3.6969	.82068	287
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ27	3.8676	.72171	287
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ28	3.8920	.60779	287
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ29	3.7038	.73814	287
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ30	3.6272	.65073	287
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ31	3.5331	.70818	287
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ32	3.9652	.73297	287
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ33	3.9721	.78397	287
ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ34	3.6829	.81108	287
ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ35	3.5401	.95582	287
ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ36	3.6063	.99035	287
ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ37	3.4774	.85608	287
ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ38	3.7143	.86212	287
ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ39	3.6934	.67683	287
ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ40	3.6934	.78673	287
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ1	3.8258	.68778	287
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ2	3.8920	.73297	287
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ3	3.6516	.78258	287
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ4	3.7352	.72872	287
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ5	3.4355	.77675	287
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ6	3.5436	.71743	287
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ7	3.8049	.57656	287
บุคลากร ข้อ8	3.5993	.69191	287
บุคลากร ข้อ9	3.9233	.79841	287
บุคลากร ข้อ10	4.0035	.64504	287
บุคลากร ข้อ11	3.9652	.69376	287
บุคลากร ข้อ12	3.8571	.61207	287
บุคลากร ข้อ13	4.0767	.75335	287
บุคลากร ข้อ14	4.0871	.68659	287

อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ข้อ15	4.0488	.69291	287
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ข้อ16	3.4355	.68080	287
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ข้อ17	3.5993	.71673	287
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ข้อ18	3.6307	.81689	287
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ข้อ19	3.8815	.80203	287
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ข้อ20	3.9895	.81714	287
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ21	3.8780	.68636	287
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ22	3.9164	.75723	287
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ23	3.9268	.69831	287
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ24	3.8990	.72919	287
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ25	3.8432	.67922	287
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ26	3.9373	.78640	287
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ27	4.0627	.72631	287
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ28	4.0697	.63303	287
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ29	4.0105	.55144	287
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ30	3.8432	.60863	287
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ31	3.7213	.61366	287
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ32	3.6585	.63283	287
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ33	4.0801	.70253	287
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ34	3.9965	.68193	287
ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อ35	3.8815	.69958	287
ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อ36	3.8188	.79899	287
ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อ37	3.8641	.81442	287
ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อ38	3.7213	.65232	287
ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อ39	3.8711	.71505	287
ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อ40	3.8606	.50322	287
ผลรวมด้านวิสัยทัศน์	3.3124	.77245	287
ผลรวมด้านการมีความดิคริเริ่มสร้างสรรค์	3.6590	.74634	287
ผลรวมด้านการทำงานเป็นทีม	3.4390	.71724	287
ผลรวมด้านการมีความยืดหยุ่น	3.6750	.68518	287
ผลรวมด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	3.7944	.50236	287

ผลรวมด้านการมีแรงบันดาลใจ	3.6297	.67204	287
ผลรวมการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.6984	.56480	287
ผลรวมด้านบุคลากร	3.9303	.51047	287
ผลรวมอาคารสถานที่	3.7642	.56970	287
ผลรวมวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	3.9233	.52695	287
ผลรวมการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน	3.9114	.41380	287
ผลรวมส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.8362	.50933	287
ผลรวมตัวแปร x	3.5849	.61457	287
ผลรวมตัวแปร y	3.8440	.41617	287
ผลรวมตัวแปร xy	3.7145	.45264	287

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านวิสัยทัศน์ ข้อ1	349.8039	1779.790	.740	.980
ด้านวิสัยทัศน์ ข้อ2	349.7690	1771.515	.799	.980
ด้านวิสัยทัศน์ ข้อ3	350.1697	1783.439	.621	.980
ด้านวิสัยทัศน์ ข้อ4	349.9886	1773.997	.718	.980
ด้านวิสัยทัศน์ ข้อ5	350.3579	1781.781	.676	.980
ด้านวิสัยทัศน์ ข้อ6	350.3091	1783.472	.667	.980
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ7	350.0722	1798.116	.414	.980
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ8	349.6645	1777.160	.727	.980
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ9	349.6959	1786.681	.574	.980
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ10	349.6575	1769.974	.790	.980
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ11	349.7656	1779.115	.753	.980
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ12	349.6436	1783.140	.635	.980
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ13	349.5391	1774.558	.749	.980
ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อ14	349.5495	1793.155	.535	.980
ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อ15	350.3126	1790.378	.521	.980

ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อ16	350.1663	1778.390	.705	.980
ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อ17	350.1802	1775.664	.682	.980
ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อ18	349.7725	1785.795	.664	.980
ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อ19	349.6575	1774.320	.766	.980
ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ20	349.7586	1800.665	.516	.980
ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ21	349.6750	1780.628	.673	.980
ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ22	349.7168	1776.775	.714	.980
ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ23	349.7690	1776.969	.666	.980
ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ24	349.7203	1776.435	.820	.980
ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ25	349.6053	1791.466	.566	.980
ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อ26	349.6819	1789.242	.628	.980
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ27	349.5112	1809.241	.387	.980
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ28	349.4868	1823.334	.189	.980
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ29	349.6750	1801.622	.500	.980
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ30	349.7516	1797.037	.653	.980
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ31	349.8457	1791.201	.697	.980
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ32	349.4136	1794.530	.619	.980
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อ33	349.4067	1799.848	.497	.980
ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ34	349.6959	1781.272	.753	.980
ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ35	349.8387	1766.646	.821	.980
ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ36	349.7725	1773.320	.710	.980
ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ37	349.9014	1787.143	.630	.980
ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ38	349.6645	1795.053	.516	.980
ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ39	349.6854	1797.469	.620	.980

ด้านการมีแรงบันดาลใจ ข้อ40	349.6854	1791.928	.615	.980
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ1	349.5530	1795.432	.645	.980
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ2	349.4868	1794.971	.612	.980
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ3	349.7272	1806.667	.394	.980
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ4	349.6436	1803.551	.475	.980
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ5	349.9433	1811.933	.317	.980
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ6	349.8352	1811.911	.345	.980
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อ7	349.5739	1807.340	.527	.980
บุคลากร ข้อ8	349.7795	1805.388	.470	.980
บุคลากร ข้อ9	349.4555	1786.706	.684	.980
บุคลากร ข้อ10	349.3753	1803.868	.533	.980
บุคลากร ข้อ11	349.4136	1793.611	.671	.980
บุคลากร ข้อ12	349.5217	1802.181	.595	.980
บุคลากร ข้อ13	349.3021	1803.937	.453	.980
บุคลากร ข้อ14	349.2917	1798.842	.587	.980
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ข้อ15	349.3300	1819.775	.224	.980
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ข้อ16	349.9433	1806.669	.456	.980
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ข้อ17	349.7795	1803.958	.477	.980
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ข้อ18	349.7481	1801.419	.453	.980
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ข้อ19	349.4973	1800.894	.470	.980
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ข้อ20	349.3892	1790.700	.609	.980
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ21	349.5007	1819.867	.225	.980
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ22	349.4624	1807.465	.395	.980
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ23	349.4520	1800.234	.553	.980
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ24	349.4798	1799.729	.537	.980

วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ25	349.5356	1793.807	.682	.980
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ26	349.4415	1812.262	.308	.980
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อ27	349.3161	1817.073	.257	.980
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ28	349.3091	1826.784	.117	.981
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ29	349.3683	1835.900	-.057	.981
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ30	349.5356	1817.331	.304	.980
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ31	349.6575	1801.588	.605	.980
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ32	349.7203	1798.974	.636	.980
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ33	349.2987	1806.820	.438	.980
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ข้อ34	349.3823	1810.902	.381	.980
ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อ 35	349.4973	1792.753	.680	.980
ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อ 36	349.5600	1791.169	.616	.980
ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อ 37	349.5147	1803.806	.420	.980
ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อ 38	349.6575	1797.638	.641	.980
ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อ 39	349.5077	1804.221	.474	.980
ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อ 40	349.5182	1813.848	.453	.980
ผลรวมด้านวิสัยทัศน์	350.0664	1778.775	.831	.980
ผลรวมด้านการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	349.7198	1780.952	.825	.980
ผลรวมด้านการทำงานเป็นทีม	349.9398	1782.630	.831	.980
ผลรวมด้านการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น	349.7038	1784.309	.842	.980
ผลรวมด้านการศึกษาที่มีความสามารถในการ แก้ปัญหา	349.5844	1802.153	.729	.980
ผลรวมด้านการศึกษาที่มีแรงบันดาลใจ	349.7491	1784.412	.857	.980
ผลรวมการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก	349.6804	1804.348	.601	.980

ผลรวมด้านบุคลากร	349.4485	1798.990	.791	.980
ผลรวมอาคารสถานที่	349.6146	1803.654	.610	.980
ผลรวมวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	349.4555	1806.959	.586	.980
ผลรวมการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน	349.4674	1813.812	.554	.980
ผลรวมส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย	349.5426	1800.335	.761	.980
ผลรวมตัวแปร x	349.7939	1785.443	.918	.980
ผลรวมตัวแปร y	349.5348	1804.587	.813	.980
ผลรวมตัวแปร xy	349.6643	1794.944	1.000	.980





ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Frequency Table

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	13	4.5	4.5	4.5
หญิง	274	95.5	95.5	100.0
Total	287	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 30 ปี	35	12.2	12.2	12.2
31 - 40 ปี	53	18.5	18.5	30.7
41 - 50 ปี	122	42.5	42.5	73.2
51 - 60 ปี	77	26.8	26.8	100.0
Total	287	100.0	100.0	

วุฒิการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรี	190	66.2	66.2	66.2

สูงกว่าปริญญาตรี	97	33.8	33.8	100.0
Total	287	100.0	100.0	

ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 5 ปี	38	13.2	13.2	13.2
5 - 15 ปี	93	32.4	32.4	45.6
16 - 25 ปี	120	41.8	41.8	87.5
26 ปีขึ้นไป	36	12.5	12.5	100.0
Total	287	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

	ผลรวมตัวแปร x	ผลรวมตัวแปร y
ผลรวมตัวแปร x Pearson Correlation	1	.525**
Sig. (2-tailed)		.000
N	287	287
ผลรวมตัวแปร y Pearson Correlation	.525**	1

Sig. (2-tailed)	.000	
N	287	287

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		ด้าน วิสัยทัศน์ องค์กร	ด้าน การมี ความ ดี ริเริ่ม สร้างสร ค์	ด้าน การ ทำ ความ ดี เป็น ทีม	ด้าน การ มี ควา มารถใน การ แก้ปัญห า	ด้าน การ มี แรง บันดาลใจ	การ บริ หาร จัดก าร ศูน ย์ พัฒ นา เด็ก เล็ก			วิชา การ และ กิจกร รม ตาม หลัก สูตร	การมี ส่วน ร่วม และ ส่งเสริม	ส่งเสริม เครือ ข่าย การ พัฒนา เด็ก ปฐมวัย	
ด้าน วิสัยทัศน์	Pearson Correlation	1	.795**	.800**	.843**	.691**	.831**	.456**	.451*	.281**	.249*	.267*	.470*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287
ด้านการ มีความดี ริเริ่ม สร้างสร ค์	Pearson Correlation	.795*	1	.879**	.727**	.727**	.820**	.205**	.639*	.312**	.199*	.392*	.430*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000

	N	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	
ด้านการ ทำงาน เป็นทีม	Pearson Correlation	.800*	.879**	1	.668**	.717**	.724**	.281**	.577*	.529**	.220*	.457*	.413*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287
ด้านกร มีความ ยืดหยุ่น	Pearson Correlation	.843*	.727**	.668**	1	.713**	.803**	.441**	.536*	.280**	.473*	.287*	.542*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287
ด้านกร มี ความสา มารถใน การ แก้ปัญหา	Pearson Correlation	.691*	.727**	.717**	.713**	1	.750**	.114	.414*	.212**	.091	.602*	.391*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.053	.000	.000	.123	.000	.000
	N	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287
ด้านกร มีแรง บันดาลใจ	Pearson Correlation	.831*	.820**	.724**	.803**	.750**	1	.384**	.525*	.246**	.323*	.380*	.671*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287
การ บริหาร จัดการ ศูนย์ พัฒนา เด็กเล็ก	Pearson Correlation	.456*	.205**	.281**	.441**	.114	.384**	1	.574*	.639**	.714*	.137*	.659*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.053	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.000

N	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

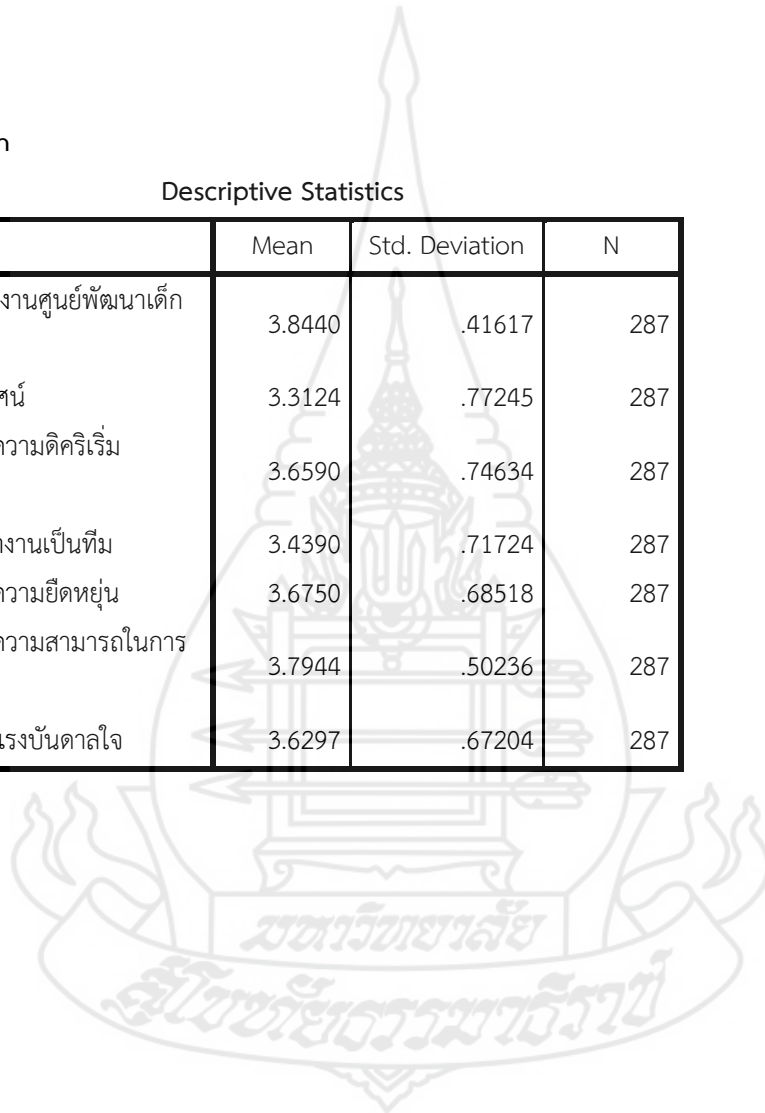
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.8440	.41617	287
ด้านวิสัยทัศน์	3.3124	.77245	287
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.6590	.74634	287
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.4390	.71724	287
ด้านการมีความยืดหยุ่น	3.6750	.68518	287
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	3.7944	.50236	287
ด้านการมีแรงบันดาลใจ	3.6297	.67204	287



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ด้านการมีความ ยืดหยุ่น		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	ด้านการทำงาน เป็นทีม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	ด้านการมี ความสามารถใน การแก้ปัญหา		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	ด้านวิสัยทัศน์		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
5	ด้านการมีแรง บันดาลใจ		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
6	ด้านการมี ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.531 ^a	.282	.280	.35324	.282	111.978	1	285	.000	
2	.570 ^b	.325	.320	.34317	.043	17.976	1	284	.000	
3	.587 ^c	.345	.338	.33862	.020	8.676	1	283	.003	
4	.606 ^d	.367	.358	.33349	.022	9.780	1	282	.002	
5	.632 ^e	.399	.388	.32548	.032	15.052	1	281	.000	
6	.657 ^f	.432	.420	.31697	.033	16.298	1	280	.000	2.199

a. Predictors: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น

b. Predictors: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม

c. Predictors: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

d. Predictors: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา, ด้านวิสัยทัศน์

e. Predictors: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา, ด้านวิสัยทัศน์, ด้านการมีแรงบันดาลใจ

f. Predictors: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา, ด้านวิสัยทัศน์, ด้านการมีแรงบันดาลใจ, ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

g. Dependent Variable: การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.973	1	13.973	111.978	.000 ^b
	Residual	35.562	285	.125		
	Total	49.535	286			
2	Regression	16.090	2	8.045	68.312	.000 ^c
	Residual	33.445	284	.118		
	Total	49.535	286			
3	Regression	17.084	3	5.695	49.664	.000 ^d
	Residual	32.450	283	.115		
	Total	49.535	286			
4	Regression	18.172	4	4.543	40.849	.000 ^e
	Residual	31.363	282	.111		
	Total	49.535	286			
5	Regression	19.767	5	3.953	37.318	.000 ^f
	Residual	29.768	281	.106		
	Total	49.535	286			
6	Regression	21.404	6	3.567	35.508	.000 ^g
	Residual	28.131	280	.100		
	Total	49.535	286			

a. Dependent Variable: การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

b. Predictors: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น

c. Predictors: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม

d. Predictors: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

e. Predictors: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา, ด้านวิสัยทัศน์

f. Predictors: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา, ด้านวิสัยทัศน์, ด้านการมีแรงบันดาลใจ

g. Predictors: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา, ด้านวิสัยทัศน์, ด้านการมีแรงบันดาลใจ, ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.658	.114		23.329	.000		
ด้านการมีความยืดหยุ่น	.323	.030	.531	10.582	.000	1.000	1.000
2 (Constant)	2.518	.116		21.796	.000		
ด้านการมีความยืดหยุ่น	.210	.040	.346	5.277	.000	.554	1.805
ด้านการทำงานเป็นทีม	.161	.038	.278	4.240	.000	.554	1.805
3 (Constant)	2.822	.154		18.360	.000		
ด้านการมีความยืดหยุ่น	.268	.044	.442	6.101	.000	.442	2.265
ด้านการทำงานเป็นทีม	.219	.042	.377	5.172	.000	.436	2.296
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	-.189	.064	-.228	-2.946	.003	.387	2.586
4 (Constant)	2.730	.154		17.700	.000		
ด้านการมีความยืดหยุ่น	.387	.058	.637	6.720	.000	.250	4.006
ด้านการทำงานเป็นทีม	.306	.050	.528	6.103	.000	.300	3.337
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	-.198	.063	-.239	-3.134	.002	.386	2.591
ด้านวิสัยทัศน์	-.184	.059	-.342	-3.127	.002	.188	5.333

5 (Constant)	2.706	.151		17.963	.000		
ด้านการมีความยืดหยุ่น	.333	.058	.548	5.751	.000	.235	4.252
ด้านการทำงานเป็นทีม	.295	.049	.509	6.014	.000	.299	3.348
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	-.277	.065	-.335	-4.270	.000	.348	2.876
ด้านวิสัยทัศน์	-.265	.061	-.492	-4.333	.000	.166	6.030
ด้านการมีแรงบันดาลใจ	.228	.059	.369	3.880	.000	.237	4.228
6 (Constant)	2.673	.147		18.196	.000		
ด้านการมีความยืดหยุ่น	.355	.057	.585	6.269	.000	.233	4.292
ด้านการทำงานเป็นทีม	.460	.063	.793	7.318	.000	.173	5.789
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	-.277	.063	-.334	-4.376	.000	.348	2.876
ด้านวิสัยทัศน์	-.283	.060	-.525	-4.735	.000	.165	6.064
ด้านการมีแรงบันดาลใจ	.334	.063	.540	5.302	.000	.196	5.113
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-.258	.064	-.462	-4.037	.000	.155	6.464

a. Dependent Variable: การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1 ด้านวิสัยทัศน์	.016 ^b	.167	.868	.010	.289	3.458	.289
ด้านการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	.120 ^b	1.648	.100	.097	.471	2.123	.471
ด้านการทำงานเป็นทีม	.278 ^b	4.240	.000	.244	.554	1.805	.554
ด้านการมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา	-.043 ^b	-.598	.550	-.035	.492	2.033	.492
ด้านการมีแรงบันดาลใจ	.258 ^b	3.113	.002	.182	.355	2.820	.355
2 ด้านวิสัยทัศน์	-.326 ^c	-2.938	.004	-.172	.188	5.321	.188
ด้านการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	-.275 ^c	-2.488	.013	-.146	.192	5.216	.192
ด้านการมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา	-.228 ^c	-2.946	.003	-.172	.387	2.586	.387
ด้านการมีแรงบันดาลใจ	.136 ^c	1.505	.134	.089	.291	3.437	.291

3	ด้านวิสัยทัศน์	-.342 ^d	-3.127	.002		-.183	.188	5.333		.188
	ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-.235 ^d	-2.135	.034		-.126	.188	5.312		.188
	ด้านการมีแรงบันดาลใจ	.229 ^d	2.482	.014		.146	.267	3.739		.267
4	ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-.210 ^e	-1.923	.055		-.114	.187	5.345		.182
	ด้านการมีแรงบันดาลใจ	.369 ^e	3.880	.000		.225	.237	4.228		.166
5	ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-.462 ^f	-4.037	.000		-.235	.155	6.464		.155

a. Dependent Variable: การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

b. Predictors in the Model: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น

c. Predictors in the Model: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม

d. Predictors in the Model: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

e. Predictors in the Model: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา, ด้านวิสัยทัศน์

f. Predictors in the Model: (Constant), ด้านการมีความยืดหยุ่น, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา, ด้านวิสัยทัศน์, ด้านการมีแรงบันดาลใจ

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions						
				(Constant)	ด้านความยืดหยุ่น	ด้านการทำงานเป็นทีม	ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	ด้านวิสัยทัศน์	ด้านการมีแรงบันดาลใจ	ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
1	1	1.983	1.000	.01	.01					
	2	.017	10.838	.99	.99					
2	1	2.966	1.000	.00	.00	.00				
	2	.022	11.701	.89	.04	.35				
	3	.012	15.728	.11	.96	.65				
3	1	3.961	1.000	.00	.00	.00	.00			
	2	.022	13.448	.44	.04	.30	.00			

	3	.012	18.173	.06	.77	.50	.00			
	4	.005	28.382	.51	.19	.19	1.00			
4	1	4.946	1.000	.00	.00	.00	.00	.00		
	2	.031	12.686	.29	.01	.03	.01	.09		
	3	.013	19.607	.00	.24	.56	.00	.04		
	4	.006	28.520	.64	.16	.01	.41	.43		
	5	.004	34.534	.07	.60	.40	.58	.45		
5	1	5.939	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	2	.031	13.799	.30	.00	.02	.01	.07	.00	
	3	.013	21.072	.00	.16	.60	.00	.01	.04	
	4	.007	29.099	.30	.06	.00	.11	.24	.54	
	5	.006	32.302	.32	.47	.05	.19	.23	.27	
	6	.004	39.041	.08	.30	.32	.68	.45	.15	
6	1	6.930	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.033	14.558	.30	.00	.01	.02	.05	.00	.01
	3	.016	21.112	.00	.15	.17	.00	.06	.02	.07
	4	.008	29.559	.15	.00	.10	.02	.27	.31	.11
	5	.006	34.893	.32	.46	.03	.19	.23	.22	.00
	6	.005	37.240	.23	.25	.02	.53	.06	.05	.30
	7	.003	48.178	.00	.13	.67	.25	.34	.39	.51

a. Dependent Variable: การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.2039	4.5735	3.8440	.27357	287
Residual	-1.27822	.85613	.00000	.31362	287
Std. Predicted Value	-2.340	2.667	.000	1.000	287
Std. Residual	-4.033	2.701	.000	.989	287

a. Dependent Variable: การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวชนิดา คำจวนจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	13 มกราคม 2527
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ) คอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ) การศึกษาปฐมวัย วิทยาลัยสันตพล การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม) เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

