

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการ
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

THE ADMINISTRATORS' LEADING CHARACTERISTICS AFFECTING COMMUNITY'S
PARTICIPATION IN ACADEMIC ADMINISTRATION OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS
UNDER THE JURISDICTION OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATION IN CHACHOENGSAO
PROVINCE

นางนัยนา ฝาพิมาย

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ดร.ปริญญญา มีสุข และดร. ต້องลักษณ์ จิระวัชรการ

Abstract

The purposes of this study were to investigate 1) the level of administrators' leading characteristics of child development centers under the jurisdiction of sub-district administration in Chachoengsao province, 2) the level of community's participation in academic administration of child development centers under the jurisdiction of sub-district administration in Chachoengsao province, 3) the relationship between administrators' leading characteristics and community's participation in academic administration, and 4) the prediction coefficients of the elements of administrators' leading characteristics affecting community's participation in academic administration in those child development centers. The 288 samples consisted of 79 administrators and 209 teachers who participated in those child development centers under the jurisdiction of sub-district administration in Chachoengsao province. Questionnaires were utilized to collect data Frequency, percentage, mean and standard deviation, the Pearson correlation (Pearson product moment correlation coefficient) and multiple regression analysis (stepwise method) were employed for data analysis.

The research findings shown as the following details :

1) The level of administrators' leading characteristics of child development centers under the jurisdiction of sub-district administration in Chachoengsao province as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; namely, aspects of virtues and ethics, management ability, leadership being personality, and vision, respectively.

2) The community's participation in academic administration of child development centers under the jurisdiction of sub-district administration in Chachoengsao province as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; namely, follow up and evaluation, mutual benefit, joint action, planning, and brainstorming.

3) The relationship between administrator' leading characteristics and community's participation in academic administration of child development centers under the jurisdiction of sub-district administration in Chachoengsao province was positively correlated at a high significantly level of .05 at a high level ($r_{xy}=.796$) of .05 respectively.

4) The administrators' leading characteristics affected affecting the community's participation in academic administration of child development centers under the jurisdiction of sub-district administration in Chachoengsao

province which can be accounted for the virtues and ethics, management ability, personality, vision and leadership and could concurrently predicted for 71.40 % on the community's participation in academic administration of those child development centers at a level of .05 respectively. It the equation could be written in standardized score as; $Z'y = .400X_5 + .640X_4 + .275X_2$.

Keywords : Administrators' leading characteristics, Community's participation, Academic administration, jurisdiction of sub-district administration

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา 4) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาจากประชากรทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 79 คน และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 209 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2556 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์

2) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ การร่วมติดตามประเมินผล รองลงมาคือ การรับประโยชน์ร่วมกัน การร่วมลงมือการร่วมวางแผน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การระดมความคิด

3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .796$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นผู้นำส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการ สามารถพยากรณ์ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 71.40 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้คือ $Z'y = .400X_5 + .640X_4 + .275X_2$ ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นผู้นำไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการ

คำสำคัญ : คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร, การมีส่วนร่วมของชุมชน, การบริหารงานวิชาการ, องค์การบริหารส่วนตำบล

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีผลบังคับใช้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทางการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา หลักการมีส่วนร่วมของสังคม ชุมชนองค์กรเอกชนต่างๆ และการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ การบริหาร และการจัดการศึกษามาตรา 39 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทน ผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการ คุณสมบัติหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547ก, หน้า 4-5)

การบริหารการศึกษาถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งเพราะความเจริญรุ่งเรือง ความก้าวหน้าและเสถียรภาพของชาติทั้งทางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และการทหาร ล้วนขึ้นอยู่กับคุณภาพและเสถียรภาพของชาติ ปัจจุบันการบริหารการศึกษามีส่วนประกอบที่สำคัญที่จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั่นคือบุคคลทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาในสถานศึกษา หัวหน้าสถานศึกษาไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ ต่างมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารงานของสถานศึกษาที่จะต้องแสดงบทบาทของผู้นำในสถานศึกษาที่มีหลายรูปแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามนโยบายในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคลากรหลักในการประสานสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้กิจกรรมต่างๆ สามารถดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย อยู่ที่ประสิทธิภาพของการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างน้อย 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า32)

ผู้บริหารในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานเพื่อให้สถานศึกษาได้ดำเนินการตามภารกิจ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสำคัญไม่แพ้กัน ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะมีลักษณะต่างๆ ที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้บริหารทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ มีบารมี มีอำนาจที่นำเกรงขาม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้อาวุโสก็ตาม แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้เลยก็คือพฤติกรรมผู้นำที่จะต้องนำพาสถานศึกษาครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องไปสู่การพัฒนา เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของการศึกษาชาติ พฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำยังเป็นผู้สร้างค่านิยม แรงบันดาลใจและความเชื่อ รวมทั้งต้องสื่อสารค่านิยมและความเชื่อดังกล่าวสู่ผู้ตาม การสร้างความมีส่วนร่วมของชุมชน พฤติกรรมผู้นำต้องมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการบริหารสถานศึกษาที่ประสบกับอุปสรรคจนไม่สามารถบริหารงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพราะผู้บริหารมีวิธีการบริหารงานที่แตกต่างกันและมุ่งบริหารงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่เพียงพอที่จะทำให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ (Lipham & Hoch, 1974, p. 34)

เพื่อประสิทธิภาพของงานในองค์การมีความจำเป็นต้องให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาที่ได้จะสะท้อนถึงคุณภาพของสถานศึกษาโดยตรง นอกจากนี้ “ความเป็นนิติบุคคล” ยังส่งผลให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ดีขึ้น กอปรทั้งแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ให้มีองค์คณะบุคคล หรือคณะกรรมการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น การที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ “กำกับส่งเสริม และสนับสนุน” สถานศึกษาได้ดั่งนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดบทบาท อำนาจ หน้าที่ให้ชัดเจนมีองค์ประกอบที่เหมาะสม และจะต้องมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้สมบูรณ์ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ตระหนักในความจำเป็นและความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงสนับสนุนให้มีการศึกษา “สภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ขึ้นเพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 16)

กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคคลในชุมชนและต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อจะได้มีตัวแทนแจ้งข่าวความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ให้ประชาชนทั้งหลายได้รับทราบเป็นผู้ประสานงานช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งได้เข้าไปร่วมดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน และช่วยแก้ไขปัญหาของโรงเรียน ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกระเบียบโดยให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อยโรงเรียนละ 9 คน แต่ไม่เกิน 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย แผนแม่บท แผนพัฒนาโรงเรียน ให้คำปรึกษา เสนอแนะ มีส่วนร่วมในการบริหารการเงิน งบประมาณ แสวงหาให้การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ตลอดจนวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งประสานงานกับองค์กรภาครัฐ เอกชนและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอีกด้วย จะเห็นได้ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นคณะบุคคลที่มีความตั้งใจ เสียสละ อุทิศตน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและพัฒนาศึกษาประกอบกับมีความสำคัญในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างดีเยี่ยม หากขาดกลุ่มบุคคลดังกล่าวแล้วอาจทำให้การจัดการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 16-17)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 21-22) ได้สรุปสภาพการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาจากอดีตจนถึงปัจจุบันที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ที่พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความชัดเจนเรื่องบทบาทหน้าที่ บุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการส่วนใหญ่ได้รับการร้องขอจากสถานศึกษา มากกว่าได้รับการคัดสรรจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการ วิธีการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการยังขาดทักษะ และประสบการณ์ เช่น ทักษะร่วมประชุมตัดสินใจ เป็นต้น สถานศึกษาส่วนหนึ่งยังคิดว่าคณะกรรมการเป็นเพียงผู้สนับสนุนด้านทรัพยากรทางการศึกษา มากกว่าเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลที่เกิดขึ้น กรรมการสถานศึกษาส่วนหนึ่งยังคิดว่าการบริหารจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นเพียงที่ปรึกษาหรือผู้ปฏิบัติตามการร้องขอจากสถานศึกษา การประชุมจึงขาดความต่อเนื่องและความพร้อมเพรียง ระบบข้อมูล

สารสนเทศเพื่อการบริหารขาดคุณภาพ จึงเป็นจุดอ่อนที่สำคัญของการบริหารจัดการนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาของคณะกรรมการ คณะกรรมการสถานศึกษาบางส่วนยังขาดความชัดเจนในบทบาทที่จะต้องมีการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนจากคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551, หน้า 26)

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานเด็กปฐมวัยที่เข้ารับบริการภายในศูนย์ได้รับการพัฒนาครบทั้ง 4 ฐาน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา พร้อมได้จัดทำมาตรฐานการศึกษารองการปกครองส่วนท้องถิ่น และเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานขั้น เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปปรับปรุงพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว เพื่อรองรับการประเมินจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการประเมินมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีการศึกษา 2551 จำนวนทั้งสิ้น 210 แห่ง จากสรุปรายงานของท้องถิ่นจังหวัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมิน 36 แห่ง และปรับปรุง 174 แห่ง จะเห็นได้ว่า ผลการประเมิน มาตรฐานการศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมีมาตรฐานแตกต่างกัน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551, หน้า 16)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือว่าเป็นสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่มีบุคลากรในการดำเนินงานด้านการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ถือเป็นองค์กรแรกที่จะต้องมีการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 4 ในแง่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจะผลักดันให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปในทิศทางใดก็คือผู้บริหารของแต่ละแห่ง โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีนักการศึกษาหลายท่าน เช่น เทื่อน ทองแก้ว และ เฉลา ประเสริฐสังข์ (2540, หน้า 10) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหาร (ผู้นำ) ที่ดีและประสบความสำเร็จในการทำงานว่าควรมีคุณสมบัติเบื้องต้น ได้แก่ สติปัญญา เฉลียวฉลาด มีความยืดหยุ่น ไหวพริบดี มีความสามารถในการวิเคราะห์วิจารณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นผู้รอบรู้ เป็นที่พึ่งพาของลูกน้องได้ รู้จักปรับตัว มีความประพฤติดี มีวิสัยทัศน์ ส่วนคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตื่นตัวต่อแนวคิดใหม่ๆ มีใจกว้าง รู้ว่าอะไรควรรับไม่ควรรับ

รู้จักฟัง และเลือกความเห็นที่ดี อดทนหนักแน่น มีความสามารถในการปรับปรุงงานและรู้จักพิจารณา ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติ อารยธัญวงศ์ (2543, หน้า 70) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ย่อมมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมอยู่เสมอ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะพยายามนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542, หน้า 66) ที่กล่าวว่าผู้บริหารเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนนั้นเจริญขึ้นหรือเสื่อมลง บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่ มีสุขภาพดี เฉลียวฉลาด มีอารมณ์มั่นคง มีคุณธรรมสูง มีความประพฤติดี ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างๆ โดยตรง เพราะการบริหารงานแต่ละฝ่ายย่อมมีกิจกรรมต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้นระหว่างการทำงานผู้บริหารอาจจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคนานาประการ ปัญหาที่เกิดขึ้นย่อมมาจากสาเหตุหลายประการ ประการหนึ่งคือ คุณลักษณะการบริหารของผู้บริหารเอง การที่ผู้บริหารจะปฏิบัติภารกิจของตนเองได้ดีมีประสิทธิสัมภาพนั้น ตัวผู้บริหารเองจะต้องมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่ดี ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยการศึกษาอบรมและฝึกฝนอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นผู้บริหาร จึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญสูงสุด ที่จะมาบริหารงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งผู้บริหารต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ต้องประสานงานประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล เพื่อขับเคลื่อนให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องอาศัยศิลปะความเข้าใจถึงธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์ เพื่อเข้าใจความรู้สึกนึกคิดจิตใจในส่วนลึกของผู้ร่วมงาน การเข้ามามีส่วนร่วมหรือการริเริ่มโดยประชาชนในชุมชนเอง เป็นวิธีการที่สืบเนื่องมาจากปรัชญาทางการเมืองแบบประชาธิปไตยที่เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความสามารถ ตัดสินใจในทางเลือกต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง หากว่าเขามีข้อมูล เพียงพอและอยู่ในสภาพที่มีการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกิจกรรมการพัฒนาของคนในชุมชน นอกจากจะเป็นการกระตุ้นให้คนในชุมชนได้มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของตนแล้ว ยังได้แสดงความนัยของการช่วยเหลือตัวเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพึ่งตนเองได้ในที่สุด (Hoy & Miskel; อ้างถึงในธรรมรัตน์ ธรรมพุทธวงศ์, 2551, หน้า 1)

การให้โอกาสประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาท้องถิ่น โดยเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วม คัดค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น การหาแนวทางแก้ไขปัญหา การตัดสินใจเลือก

แนวทางการวางแผนการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการร่วมปฏิบัติในกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่นที่จัดขึ้นในชุมชนและการประเมินผลงานกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว การมีส่วนร่วมในลักษณะดังกล่าวเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ประชาชนได้รับการลงมือกระทำเอง โดยเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและทำให้ทราบถึงวิธีการที่จะจัดการกับปัญหาของตนเองและชุมชนได้อย่างถูกต้อง และทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนั้นยังช่วยให้ประชาชนเกิดการคิดเป็น ทำเป็น และมีความรู้สึกว่าการพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีทิศทางของการพัฒนาอย่างชัดเจน (พูลศักดิ์ ชูพาณิชย์กุล, 2550, หน้า 2-3)

จากหลักการ แนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะประสานและขับเคลื่อนระบบการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า นำพาชุมชนให้มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และมีส่วนในการเสนอความคิดเห็น เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารไม่มีคุณภาพไม่เป็นผู้นำที่ดีก็จะไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าจัดการเรียนรู้ของเด็ก ไม่ประสบผลสำเร็จ (ประมวล ชินวงศ์, 2547, หน้า 2) ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแนวคิดที่ดีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องจัดให้เป็นความจำเป็นอย่างมากของชุมชน โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และครูผู้ดูแลเด็ก บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามาส่วนร่วมในการบริหาร เพราะผู้บริหารต้องพัฒนาการเรียน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางตามความคาดหวังของสังคม ชุมชนผู้ปกครองและเด็ก จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อผลลัพธ์ที่เกิดกับเด็ก เพื่อพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ สมดังจุดหมายในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

4. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตของเนื้อหา

1. คุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม

2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย การระดมความคิด การร่วมวางแผน การร่วมลงมือ การร่วมติดตามประเมินผล และการรับประโยชน์ร่วมกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 79 คน และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 209 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 288 คน

2. กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาจากประชากรทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 79 คน และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 209 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 288 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์หรือออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทราเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือเสนอต่อท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทราเพื่อพิจารณาแล้วเสนอหนังสือต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง

4. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยรวบรวมด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และคำนวณเป็นค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

3. วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร กับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. วิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยหาค่าสมการถดถอยพหุคูณแบบ stepwise (Multiple Regression Analysis : stepwise)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 65.97 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.69 ปริญญาโท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.99 รองลงมา 11-15 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.94 ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.79 และ 16 ปี ขึ้นไป 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.28 ตำแหน่งหน้าที่ มากที่สุดคือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 54.86 รองลงมาผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.43 และลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 17.71

2. ผลของการศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x} = 4.41$) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการบริหาร ($\bar{x} = 4.39$) ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 4.33$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{x} = 4.32$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมุ่งมั่นในการพัฒนางานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{x} = 4.46$) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดให้มีระบบบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{x} = 4.36$) และผู้บริหารมุ่งหวังถึงความเป็นเลิศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์แห่งความสำเร็จร่วมกันของบุคลากรทุกคนในทุกๆ ด้าน กับ ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมายในการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สอดคล้องกับหน่วยเหนือ ($\bar{x} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 4.16$)

2) ด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับกับผู้บริหาร เป็นนักประชาสัมพันธ์ ใช้ถ้อยคำหรือภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม

($\bar{x} = 4.46$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี ($\bar{x} = 4.38$) และผู้บริหารปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{x} = 4.36$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีสุขภาพทางกายสมบูรณ์แข็งแรง ($\bar{x} = 4.16$)

3) ด้านการเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร ($\bar{x} = 4.43$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.38$) และผู้บริหารมีความสามารถปรับปรุงพัฒนางานต่างๆ ให้ดีขึ้น ($\bar{x} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร ผู้บริหารจะมีวิธีการที่ดีที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ($\bar{x} = 4.17$)

4) ด้านความสามารถในการบริหาร ($\bar{x} = 4.39$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมีความสามารถระดมความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากชุมชนได้ กับผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.49$) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.48$) และผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถโดยมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{x} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ($\bar{x} = 4.29$)

5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x} = 4.41$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงจากอบายมุข รู้จักรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ มีความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด และอดออม กับ ผู้บริหารสร้างความรู้สึกรักสนทนกันเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน และผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ($\bar{x} = 4.47$) รองลงมา คือ ผู้บริหารรู้ทันต่อเหตุการณ์ มีความรอบคอบไม่ประมาทสามารถควบคุมตัวเองได้ ($\bar{x} = 4.44$) และผู้บริหารเป็นผู้เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือ ($\bar{x} = 4.42$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีศิลปะในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.33$)

3. ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การร่วมติดตามประเมินผล ($\bar{x} = 4.38$) รองลงมา คือ การรับประโยชน์ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.39$) การร่วมลงมือทำ ($\bar{x} = 4.37$) การร่วมวางแผน ($\bar{x} = 4.36$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การระดมความคิด ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ด้านการระดมความคิด ($\bar{x} = 4.35$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารนำแนวทางในการระดมความคิดไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์ ($\bar{x} = 4.48$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นต่อเติมหรือเสริมแนวคิดซึ่งกันและกันได้ ($\bar{x} = 4.46$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกปรับแนวความคิดให้สอดคล้องและร่วมกันปฏิบัติงาน กับผู้บริหารเป็นโอกาสให้สมาชิกรวบรวมประเด็นที่สำคัญและนำเสนอชี้แจง ให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ ($\bar{x} = 4.37$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{x} = 4.31$)

2) ด้านการร่วมวางแผน ($\bar{x} = 4.36$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การติดตามผล และร่วมรักษามาตรฐานที่กลุ่มกำหนดขึ้น จะทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์การดียิ่งขึ้น กับผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกที่มีความคิดเห็นตรงกัน และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.47$) รองลงมาคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกมีการวางแผนเตรียมพร้อมงานอยู่เสมอก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.45$) และการวางแผน คิดแก้ไข การปฏิบัติงานที่กลุ่มกำหนดขึ้น จะทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์การดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.39$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมกันวางแผนทำกิจกรรมและโครงการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.16$)

3) ด้านการร่วมลงมือทำ ($\bar{x} = 4.37$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานกันเป็นทีม ($\bar{x} = 4.42$) รองลงมาคือในการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{x} = 4.41$) และในการการร่วมลงมือทำแผนงานทุกคนยอมรับซึ่งกันและกัน กับสมาชิกทุกคนมีความมุ่งมั่นในการร่วมมือกัน ทำงานตามจุดประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.40$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมาชิกได้นำแผนงาน ที่ได้ร่วมกันทำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{x} = 4.30$)

4) ด้านการร่วมติดตามประเมินผล ($\bar{x} = 4.43$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ในการติดตามประเมินผลมีการกำหนดเวลาเป็นที่แน่นอน ($\bar{x} = 4.49$) รองลงมาคือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นกระบวนการ ($\bar{x} = 4.48$) และการประเมินมีมาตรฐานแบบเดียวกัน ($\bar{x} = 4.47$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการร่วมกันติดตามผลงานที่ทำอยู่เสมอ กับมีการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.30$)

5) ด้านการรับประโยชน์ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.39$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมารวมกลุ่มกัน ก็เพื่อรวมพลังกันให้เข้มแข็งและมีอำนาจต่อรองสูงขึ้น ($\bar{x} = 4.45$) รองลงมาคือในการรับผลประโยชน์ร่วมกันมีความเป็นธรรมและเสมอภาค ($\bar{x} = 4.44$) และได้รับผลประโยชน์จากการรับประโยชน์ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.42$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแสวงหาอำนาจในการต่อรองเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มของตนเอง ($\bar{x} = 4.33$)

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร กับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหัดฉะเชิงเทรา พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .796$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร (X) ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการ (y) ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหัดฉะเชิงเทรา พบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านคุณธรรม จริยธรรม (X_5) ด้านความสามารถในการบริหาร (X_4) ด้านบุคลิกภาพ (X_2) ด้านวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านการเป็นผู้นำ (X_3) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการ (y) สามารถพยากรณ์ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 71.40 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้คือ $Zy = .400X_5 + .640X_4 + .275X_2$ ส่วนด้านวิสัยทัศน์ (X_1) และด้านการเป็นผู้นำ (X_3) ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหัดฉะเชิงเทรา มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. จากการศึกษาคูณลักษณะผู้นำของผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร พรหมทอง (2545, หน้า 104-105) ที่ได้ศึกษาคูณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดตรัง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชัย พลัฒ์พิบูลย์ (2547, หน้า 113) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นผู้บริหารที่มีความตั้งใจทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์การด้วยเหตุผล และหลักการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่ว มีการประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวทางต่างๆ อย่างผสมผสานกลมกลืนแล้วนำไปสู่การปฏิบัติจนเกิดผลสัมฤทธิ์ รวมถึงผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประวัติผลงาน และการบริหารอย่างโดดเด่น เป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจนเป็นที่ประจักษ์ เป็นไปตามบรรทัดฐานที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและแนวโน้มผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตข้างหน้าจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ควบคุมการสั่งการด้วยตนเองตลอดจนให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานมากเท่าเทียมกับความเอาใจใส่ในความสามารถและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา การพัฒนากำลังคนให้เป็นคนกว้าง คนเก่ง และคนดีได้ จะต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้ได้ในระดับสากล เพื่อให้ทันกับสภาวะการณ์ของกระแสโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรวดเร็วในกระแสโลกาภิวัตน์และที่สำคัญที่สุดสามารถพัฒนางาน ตลอดจนการจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2545, หน้า 108) ที่ระบุว่าผู้นำที่ดีมีลักษณะเป็นกันของเป็นคนใจกว้างไม่ถือตัว กล้าได้กล้าเสีย มีความยุติธรรม เป็นคนตรงไปตรงมา เสมอต้นเสมอปลาย มีความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ แต่มีระเบียบวินัยแนะนำชี้แจง ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานให้ดีอยู่เสมอ ไม่แล้งน้ำใจ เป็นคนเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นคุณค่าของคน มองโลกในแง่ดี ควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ดี มีเหตุผลใจ มีวาทีศิลป์ดี ไม่พยายาบทโกรธง่าย รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ เป็นคนมีความรับผิดชอบสูง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีมสูง มีศิลปะในการจูงใจให้คนทำงานสูง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ในการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงานใดๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน คนเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์การ หรือหน่วยงานที่จะช่วยค้ำจุนให้องค์การนั้นดำเนินกิจการไปได้ ด้วยดี มีความมั่นคง เจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าประสงค์ที่

กำหนดไว้ โดยเฉพาะบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำของหน่วยงานนั้น ซึ่งจะเป็นผู้รวบรวมพลังทั้งหลาย ดำเนินงานปฏิบัติการกิจหน้าที่รับผิดชอบ และนำหน่วยงานนั้นๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร พรหมทอง (2541, หน้า 105) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตรัง ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหาร ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา มีลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร มีการแสดงออกในด้านคุณงามความดีที่เจตนาปฏิบัติอย่างจริงจังให้เห็นเป็นการกระทำเกิดเป็นพฤติกรรมให้ผู้อื่นได้รับรู้ นั้น และยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม โดยหลีกเลี่ยงจากอบายมุข รู้จักรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ มีความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด และอดออม รู้ทันต่อเหตุการณ์ มีความรอบคอบ ไม่ประมาท สามารถควบคุมตัวเองได้ เป็นผู้เสียสละต่อเพื่อนร่วมงาน เอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุขของครู สร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน มีศิลปะในการแก้ไขปัญหา สร้างขวัญกำลังใจ หรือยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานทำงานบรรลุผลสำเร็จอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ปัญหาต่างๆ เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือ มีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในการทำงานให้สำเร็จ และมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ซึ่งสอดคล้องกับ จันทร ชุ่มเมืองปัก (2548, หน้า 13) ที่ได้กล่าวว่าคุณธรรมเป็นสภาพคุณงามความดีธรรมแห่งความเกื้อกูลแก่กันและกัน คุณธรรมเป็นนามธรรม ต้องใช้จินตนาการเข้ามาช่วย จึงจะมองเห็นและเข้าใจความหมายของมัน คนที่มีคุณธรรมก็คือคนที่มีความเกื้อกูลต่อผู้อื่น กระทำความดีต่อผู้อื่นในแง่ดีเสมอ

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในอันดับที่ 1

3. ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชัย พลัฒ์พิบูลย์ (2547, หน้า 113-114) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททศนครราชสีมา ซึ่งผลการวิจัยพบว่าด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารบางท่านของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา มีภาพที่คาดหวังในอนาคตที่ยังไม่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา มุ่งหวังถึงความเป็นเลิศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์แห่งความสำเร็จร่วมกัน ของบุคลากรทุกคน รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมายในการทำงานที่มุ่งมั่นปฏิบัติในสิ่งที่น่าจะเป็นไปได้มากกว่าในสิ่งที่เป็นไปได้ยังมีการวิเคราะห์และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ขาดความแม่นยำการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอาจขาดความรู้เท่าทันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ซึ่งอาจมีการปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา และขาดการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ และสร้างบรรยากาศให้สมาชิกมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์และภารกิจ

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ จึงอยู่ในลำดับสุดท้าย

4. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทัน นามศิริ (2548, หน้า 172-195) ที่ทำการศึกษารื่องการศึกษาบทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ นามเพ็ง (2550, หน้า 166-167) ที่ทำการศึกษารื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดงานสำนักเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้มองเห็นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นแนวคิดทางยุทธศาสตร์และเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบที่ได้เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาสู่การแก้ปัญหา โดยการกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดแผนงาน การกำหนดปัจจัยต่างๆ ในการจัดทำแผนเพื่อนำไปปฏิบัติและการประเมินผล สำหรับปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับกิจกรรมมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนานั้น มีหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ปัจจัยของสิ่งจูงใจ ปัจจัยโครงสร้างของโอกาสหรือช่องทางในการเข้าร่วมปัจจัยด้านอำนาจในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสถานภาพ โดยตำแหน่ง ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา ความต้องการเข้ามามีส่วนร่วม ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ การคาดหวังผลประโยชน์จากโครงการ ซึ่งการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหลักในการพัฒนากิจกรรมต้องเริ่มจากพื้นฐานปัญหาของชุมชน สังคมจึงจะทำให้การมีส่วนร่วมของชุมชนประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการร่วมติดตามประเมินผล โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเรือน ชนะศัตรู (2549, หน้า 69-72) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในจังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในจังหวัดชลบุรี ด้านการร่วมติดตามประเมินผลอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากชุมชนมีการร่วมกันติดตามผลงานในด้านวิชาการที่ทำ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานร่วมคิดพัฒนาปรับปรุงให้งาน ดีขึ้น โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น กระบวนการประเมินค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกตจับบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความ เป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน สอดคล้อง

กับ บีช (Beach, 1980, p. 46) ที่กล่าวว่า การร่วมกันติดตามผลงาน ที่ทำและแก้ไขปัญญาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมคิดพัฒนา ปรับปรุงให้งานดีขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือ หรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ องค์ประกอบต่างๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน ทั้งยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนงานขององค์กร ซึ่งการ ประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Dale S. Beach, 1980)

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ การมีส่วนร่วมของ ชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราด้านการร่วมติดตาม ประเมินผล โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเทียบกับ ด้านอื่นจึงอยู่ในลำดับที่ 1

6. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด ฉะเชิงเทรา ด้านการระดมความคิด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และอยู่ในลำดับสุดท้ายสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเรือน ชนะสัทรู (2549, หน้า 69-72) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในจังหวัด ชลบุรี ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในโครงการหนึ่ง อำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ในจังหวัดชลบุรี ด้านการระดมความคิด อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้น และวิเคราะห์ปัญหาในงานวิชาการร่วมกันในลักษณะของการร่วม คิดที่มาจากทุกฝ่าย ในการคิดค้นในการวิเคราะห์ สิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้เกิดขึ้น มีการระดมความคิด มีการปรับแนวความคิดให้สอดคล้อง และร่วมกันปฏิบัติงาน มีการร่วมมือกันเพื่อหาแนวทางที่จะนำไปสู่ การแก้ปัญหา นำเทคนิคต่างๆ เพื่อมาสนับสนุนความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหา มีการรวบรวมประเด็นที่สำคัญและนำเสนอชี้แจงให้ สมาชิกทุกคนได้รับทราบ มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นต่อเติมหรือเสริมแนวคิดซึ่งกันและกันได้ และมีการนำแนวทาง ในการระดมความคิดไปใช้พัฒนาเกิดประโยชน์ สอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2545, หน้า 36) ที่กล่าวว่า การระดมความคิด (brainstorming) เป็นการคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันใน ลักษณะของการร่วมคิดที่มาจากทุกฝ่าย ซึ่งเป็นกระบวนการทำงาน เป็นกลุ่ม โดยสมาชิกซึ่งมาจากพื้นฐานที่แตกต่างกัน จะมาร่วม กระบวนการในการค้นหาแนวคิดและแนวทางในการแก้ไขปัญหา

เดียวกันร่วมกันในกระบวนการระดมความคิด เป็นกระบวนการหนึ่ง ในการให้ได้มาซึ่งแนวคิดที่หลากหลายของใคร่ใคร่ ก็ตาม จะประสบความสำเร็จได้ก็ด้วยการคิดอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ใน สถานการณ์ใดๆ (โดยเฉพาะในการประชุม) ความคิดใหม่ๆ ล้วนแต่ ถูกทำลายด้วยพฤติกรรมบางอย่างของคนบางพวก โดยเฉพาะหาก แนวคิดใหม่ๆ นั้นยังไม่หนักแน่นเพียงพอ (ด้วยความใหม่ของมัน) หรือได้รับการเสนอจากผู้ที่ไม่มีความเห็นหรืออำนาจ ดังนั้น กระบวนการระดมความคิด จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยละลาย พฤติกรรมเหล่านั้น พร้อมให้ทุกคนสามารถปลดปล่อยความคิด สร้างสรรค์ของตนออกมาได้อย่างเต็มที่

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้การ มีส่วนรวมของ ชุมชนในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการระดมความคิด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น จึงอยู่ในลำดับสุดท้าย

7. ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการมี ส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรามีความสัมพันธ์ใน ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .796$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชัย พลับพิบูลย์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาน ศึกษา กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสงคราม ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามใน ระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องจากคนถือได้ว่าเป็นปัจจัย ที่สำคัญขององค์การ หรือหน่วยงานที่จะช่วยค้ำจุนให้องค์การนั้นดำเนินกิจการไปได้ด้วย ดี มีความมั่นคง เจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำ ของหน่วยงานนั้น ซึ่งจะเป็นผู้รวบรวมพลังทั้งหลาย ดำเนินงาน ปฏิบัติภารกิจหน้าที่รับผิดชอบและนำหน่วยงานนั้นๆ ให้บรรลุ เป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของการบริหาร จัดการศึกษา ที่ต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ในสถานศึกษามีกิจกรรม ที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป ดังนั้นการเลือกสรรบุคคลก็ ต้องให้ตรงกับกิจกรรมและเป็นไปด้วยความสมัครใจมิใช่มองแต่ผู้ที่มี ความรู้ความสามารถหรือมีอำนาจหรือ ฐานะดี ผู้บริหารและ คณะครูจะต้องมีการวางแผนในการประสานงานที่ดี มีความเป็น กลยุทธเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันอันจะนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน เห็นสมควรในกรณีที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของ

นักเรียนโดยตรง ชุมชนจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาซึ่งล้วนแต่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสถานศึกษา ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในด้านต่างๆ สามารถสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร กับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .796$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิตตรา เจริญพร (2555, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านความสามารถในการบริหาร ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ระบุไว้ว่าให้กระทรวง ศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปสู่ คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินงานได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทุกฝ่ายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 33) ในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญ ของสถานศึกษาการที่จะนำพาสถานศึกษาไปให้ถึงเป้าหมายในการจัดการศึกษาต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ ที่มีความรู้ มีความสามารถ

มีความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นอย่างดีตาม สถานการณ์ต่างๆ ของเศรษฐกิจ การเมือง สังคมโลก ที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งการดำเนินการต่างๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีและเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยงานและสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนในท้องถิ่น จึงจะส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ ซึ่งเห็นได้จาก คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพทั้ง 4 ด้าน ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้เช่นเดียวกัน

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการบริหารงาน วิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นผู้นำไม่ส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด ฉะเชิงเทรา มีภาพที่คาดหวังในอนาคตที่ยังไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการ บริหารจัดการศึกษา และมีความมุ่งหวังถึงความเป็นเลิศของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์ และเป้าหมาย ในการทำงานขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติในสิ่งที่จะเป็นไปได้ มีการวิเคราะห์ และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ยังไม่ถูกต้อง ยังไม่มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ และสร้างบรรยากาศ ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์และภารกิจเท่าที่ควร รวมทั้ง ผู้บริหารบางท่าน มีการแสดงออกในด้านความเป็นผู้นำในการ ดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่ก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง ที่ยังไม่ชัดเจน ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว จึงอาจ เป็นสาเหตุทำให้คุณลักษณะ ผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านการเป็นผู้นำ ไม่ส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหาร งานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด ฉะเชิงเทรา ด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารของ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ควรพิจารณาในด้าน มุ่งหวังถึงความเป็นเลิศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสร้างความสำเร็จร่วมกันของบุคลากรทุกคน มีการกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมายในการทำงาน มุ่งมั่นปฏิบัติในสิ่งที่น่าจะเป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปได้ยากมีการวิเคราะห์ มีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนา รู้เท่าทันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ และสร้างบรรยากาศให้สมาชิกมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์และภารกิจ

2. จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการระดมความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ควรพิจารณาในด้านการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้เกิดขึ้นเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเปิดโอกาสให้สมาชิกปรับแนวความคิดให้สอดคล้องและร่วมกันปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมมือกันเพื่อหาแนวทางที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้สมาชิกได้นำเทคนิคต่างๆ เพื่อมาสนับสนุนความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้สมาชิกรวบรวมประเด็นที่สำคัญและนำเสนอชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ เปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นต่อเติม หรือเสริมแนวคิดซึ่งกันและกันได้ ผู้บริหารนำแนวทางในการระดมความคิดเห็นไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์

3. จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นที่ผู้บริหารให้มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะ ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการบริหารบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ การระดมความคิดเห็น การร่วมวางแผน การร่วมลงมือทำการร่วมติดตามประเมินผล การรับประโยชน์ร่วมกันเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

4. จากการศึกษาพบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ควรจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีความรู้ มีศักยภาพ มีคุณลักษณะของผู้นำเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. ควรศึกษาคุณลักษณะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2551). **คู่มือมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2551). **คู่มือแนวทางการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- ขวัญเรือน ชนะสัตต. (2549). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2548). **คุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษา**. [Online]. Available : [http : //www.ftp.spu.ac.th/hum111/main1_files/body_files/lesson6_files/morall.htm](http://www.ftp.spu.ac.th/hum111/main1_files/body_files/lesson6_files/morall.htm). เข้าถึงเมื่อ 1 กันยายน 2545.
- บุญทัน นามศิริ. (2548). **การศึกษาบทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ประมวล ชิลวงษ์. (2547). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ศิริชัย พลัฒพิบูลย์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสรสงคราม.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหาร : การบริหารโดยวัตถุประสงค์
(MBO). การตัดสินใจของผู้บริหาร. การบริหารแบบมี
ส่วนร่วม : QC. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ชาญวิทย์
เซ็นเตอร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2545). **หลักเทคนิคการ
บริหารและการวางแผน.** กรุงเทพฯ.
- สมคิด บางโม. (2545). **องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3).**
กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สุพล วังสินธ์. (2545), มิถุนายน). การบริหารโรงเรียนตามแนวทาง
การปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ. 5(6), หน้า 29-30.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547ก). **การเรียนรู้
บูรณาการ : ยุทธศาสตร์ครูปฏิรูป.** กรุงเทพฯ : อุษากการ
พิมพ์.
- อานนท์ นามเพ็ง. (2550). **การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา
ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). **การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐาน.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Dale S. Beach. (1980). **Personnel : The Management of
People at Work.** New York MacMillan Publishing Co.
- Lipham M. James & James A. Hoch, Jr. (1974). **Leadership
Theory The Relationship : Foundations and
Functions.** Now York : Harper Row.