



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

The Super leadership of Executive of Child Development Centers,
Local Administrative Organization, Kosumphisai District,
Mahasarakham Province

เนตรชนก หล้าจาด¹, ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ บัญผดุง²

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

suttipong.bo@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (2) เพื่อหาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวนทั้งสิ้น 30 คน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 3 แห่ง ใน 2 ตำบล ของ อำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาวไร่ ตำบลเขาวไร่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังกุง ตำบลเขาวไร่ และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.วังยาว ตำบล วังยาว รวมจำนวนทั้งสิ้น 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-test independent และ F-test (ANOVA)

คำสำคัญ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The objectives of this study were (1) To study Superleadership of executive of child development Centers. (2) To find out recommendation to develop



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

superleadership of executive of child development centers. The Sample Consisted Such as Child Development Centers Chief. Child care teacher at child development centers. and committee of child development centers. at Maha Sarakham province was 3 for the 2 district for kosumphisai Maha Sarakham province such as child development Centers Subdistrict Administrative Organization (SAO) Khwaorai. Khwaorai district Child development centers. Subdistrict Administrative Organization. w at-wangkung khwaorai district and child development centers Subdistrict Administrative Organization Wang-Yao. Wang-Yao district was 40 people. Instrumentation was Questionnaire Scal level 5 and content validity (IOC) 1.00 Reliability 0.95. The statistics used in data analysis were percentage , mean , standard deviation. Standard normal distribution t-test independent and F-test (ANOVA)

The research findings were as follows :

1. Features Guest operation level is very when considering each item we found that the most 1 item very good 7 item the highest average value. Have a good personality Subordinate 3 rating. The first such as have leadership workload analysis , analysis to determine the cause of the problem and have intelligence suitability position duties average lowest is work planning.

2. Features Guest profession. Level is very when considering each item we found that the most is Flexibility in administration subordinate such as curriculum the development is modern. Activities learning various accord need for learner community and social. Average lowest is complement resource mobilization person and level learning sources use study.

3. It was recommended that to study superleadership of executive of child development centers. Questionnaire have opinion corresponding most 3 rating. The first such as in formation system. As data management 4 parties and transparency check management subordinate is should have this report use budgets renew publicly for transparency can check and the process personnel working should have



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

committee scrutinize or should have outsider such as committee of child development centers , parent and teacher is committee select should not be selfish partisan upset bureaucracy respectively.

Keywords: The super leadership of executive of child development centers.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปองค์ผู้บริหารสถานศึกษาคือตัวจักรสำคัญและมีบทบาทต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารองค์กร อีกทั้ง กระแสโลกาภิวัตน์ ยังเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบแก่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ทำให้ประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศไทยต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการเป็นนักปฏิรูปและนักพัฒนา มีคุณลักษณะ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความเป็นผู้นำ มีความซื่อสัตย์เป็นธรรม โปร่งใสและเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความศรัทธาंनाเชื่อถือ เพื่อให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน, 2542) ผู้บริหารเป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ และเป็นผู้ปลุกปั้นความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารมีคุณลักษณะมีความสามารถที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักทฤษฎีการบริหารแล้วก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงาน โดยได้ทำงานได้ตั้งใจอีกด้วย และการบริหารย่อมประสบความสำเร็จ องค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน ผู้บริหารมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน ในฐานะเป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย (สมพงษ์ เกษมสิน, 2542) และองค์ประกอบของการบริหารองค์กรที่สำคัญนั้นประกอบไปด้วย บุคคล ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างประสิทธิผล และสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างแน่นอน ทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งใดแก่ บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ผู้นำที่จะมีบทบาทหน้าที่ในการวินิจฉัย สั่งการ กลไกต่าง ๆ ของการบริหาร โดยเฉพาะคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ สถานที่ที่ใช้อบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยหรือเด็กก่อนวัยเรียน อายุประมาณ 2-6 ขวบ โดยที่มาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอดีตคือ เนื่องจากพ่อแม่ไม่มีเวลาดูแลลูกด้วยตนเองเพราะต้องออกไปทำงานนอกบ้านจึงรวมตัวกันหาสถานที่ หาผู้ดูแลเด็กภายในหมู่บ้าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างมากในปัจจุบัน คือ ผู้บริหารองค์กร ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการดำเนินการในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย การพัฒนาผู้บริหารจึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญ ยิ่งอย่างหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรเพราะเมื่อเวลาผ่านไป วิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น เทคนิควิธีการทำงานเปลี่ยนแปลงไป แต่ความรู้ต่างๆ ลดน้อยลง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถที่เหมาะสม (กิติมา



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ปริติติก, 2542) เพื่อคุณลักษณะและทักษะที่เหมาะสม การปรับทัศนคติและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะการบริหารที่ส่งเสริมให้คนดึงเอาพลังงานและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์กับองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 41 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม และความต้องการภายในท้องถิ่น และพระราชบัญญัติ กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจัดในรูปแบบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 – 2559 เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพ และความต้องการของสังคมและประเทศชาติตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่นโดยเฉพาะการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็ก ตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศได้พยายามปฏิบัติการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนเอง ภารกิจการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังมีความพร้อมไม่แตกต่างกันมากนัก สภาพปัญหาที่พบยังเป็นปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของผู้บริหาร (กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง. 2539) และจากสภาพการจัดการศึกษาที่ผ่านมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่ทราบบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของตนเองทำให้ขาดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้ที่จะขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สำคัญคือผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้คุณลักษณะที่ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อศึกษาเป็นแนวทางพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การบริหารจัดการในองค์กรของตนเองมีคุณภาพและประสิทธิผลอีกทั้งสามารถพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม



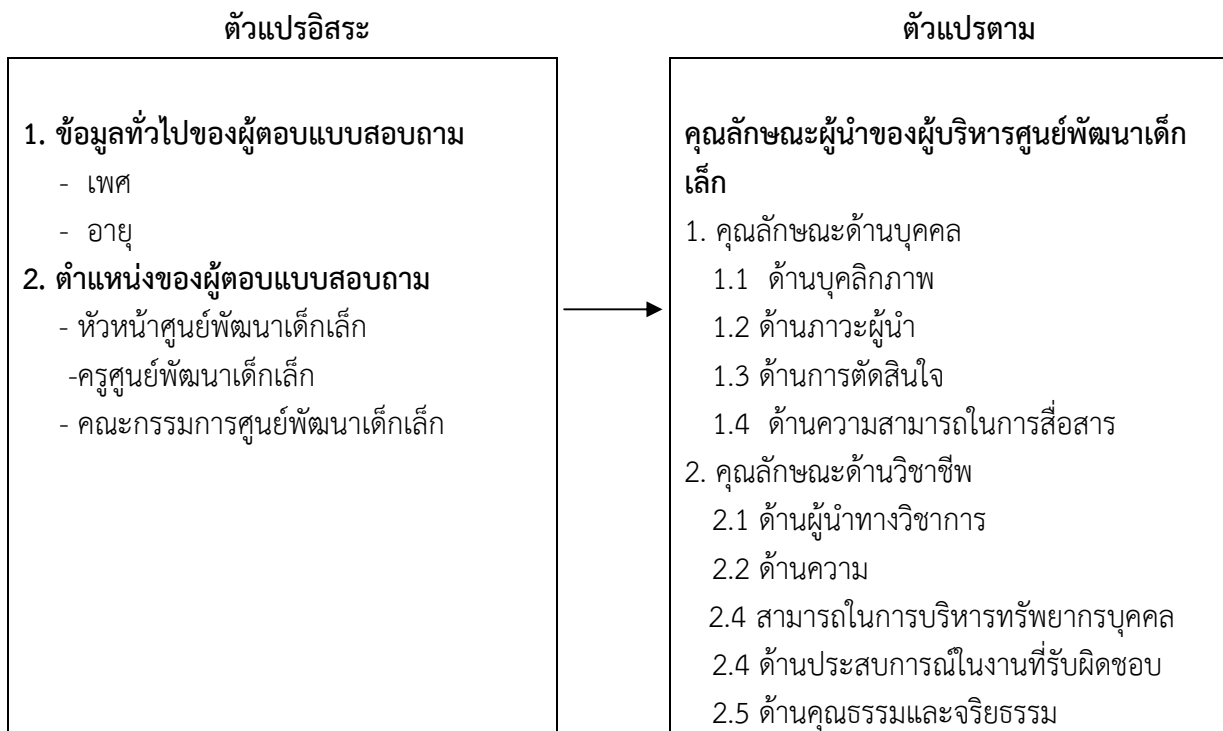
การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

2. เพื่อหาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกอสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะด้านบุคลิก และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีผลต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่แตกต่างกัน
2. ประสิทธิภาพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีผลต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 3 แห่ง ใน 2 ตำบล ของอำเภอกอสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขวาไร่ ตำบลเขวาไร่ ศูนย์พัฒนาเด็ก



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บุคคลคนใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำจากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 172) อย่างไรก็ตาม ยังมีการพบว่า คุณลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ เช่น ริเริ่มสร้างสรรค์มีส่วนให้ผู้นำประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่ง แต่อาจไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำที่อยู่ในสถานการณ์ซึ่งแตกต่างออกไป

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของ Bass (1990) และ Mosley (1996) สรุปได้ว่า การมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และสอดคล้อง จะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้น แต่ก็ไม่ว่าจรับประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนเองอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจไร้ประสิทธิผลก็ได้ ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีแบบแผนของคุณลักษณะของตนนี้แตกต่างกัน แต่สามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์เดียวกัน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล ศรีบุญเรือง.(2556)จากการกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิคเดลฟายปรับปรุงและตรวจสอบความสำคัญของคุณลักษณะด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 2 รอบ พบว่ามี 2 คุณลักษณะหลัก คือ

1) คุณลักษณะด้านบุคคล มีคุณลักษณะย่อย คือ (1) ด้านบุคลิกภาพ (2) ด้านภาวะผู้นำ (3)ด้านการตัดสินใจ (4) ด้านความสามารถในการสื่อสาร

2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีคุณลักษณะย่อย คือ (1) ด้านผู้นำทางวิชาการ (2) ด้านความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (3) ด้านประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร และกรอบแนวคิดการวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามปลายเปิดไปถามผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

1) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย

2) ตรวจสอบความตรงในเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาจัดทำเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

1) ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2) ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นสถิติในการวิเคราะห์ ทั้งในภาพรวมรายด้านและรายข้อ แล้วเทียบกับเกณฑ์ การแปลผลดังนี้ (ทิพย์ฯ กิจวิจารณ์ , 2553)

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการดำเนินงานในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการดำเนินงานในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการดำเนินงานในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด

3) ตอนที่ 3 รวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผลการวิจัย

การศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ประชากรที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 40 คน เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คิดเป็นร้อยละ 7.50 และ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คิดเป็นร้อยละ 37.50 คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คิดเป็นร้อยละ 55.00 แยกเป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.00



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ตาราง แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับการดำเนินงาน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. คุณลักษณะด้านบุคคล	4.38	0.44	มาก	1
2. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ	4.35	0.51	มาก	2
รวม	4.37	0.48	มาก	

จากตาราง พบว่า มีคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพบว่า

1. คุณลักษณะด้านบุคคล มีการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีบุคลิกภาพดี รองลงมา 3 อันดับแรก ได้แก่ มีภาวะการเป็นผู้นำ มีการวิเคราะห์งาน วิเคราะห์ปัญหาและทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และมีสติปัญญา/ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการวางแผนในการทำงาน

2. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความคล่องตัวในการบริหารทั่วไป รองลงมาได้แก่ มีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัย มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคมตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรทั้งบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นมาใช้จัดการศึกษา

3. ข้อเสนอแนะในการคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นตรงกันมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ควรมีการจัดระบบสารสนเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย และเพื่อความโปร่งใสในการตรวจสอบการบริหาร รองลงมา คือ ควรมีการรายงานการใช้งบประมาณต่อสาธารณชน เพื่อความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และ ในกระบวนการสรรหาบุคคลเข้า



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ทำงาน ควรมีคณะกรรมการกลั่นกรอง หรือ ควรมีบุคคลภายนอก เช่น คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง และครูเป็นคณะกรรมการคัดเลือกด้วย ไม่ควรเห็นแก่พวกพ้องจนทำให้เสียระบบราชการตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า คุณลักษณะด้านบุคคล และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีการดำเนินงานในระดับสูงทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) คุณลักษณะด้านบุคคล มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีคุณลักษณะด้านบุคคลมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีบุคลิกภาพดี มีภาวะการเป็นผู้นำ มีการวิเคราะห์งาน เป็นต้น ซึ่งโดยภาพรวมด้านคุณลักษณะด้านบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีการดำเนินงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความคล่องตัวในการบริหารทั่วไป รองลงมาได้แก่ มีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัย มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรทั้งบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นมาใช้จัดการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

พบว่าโดยภาพรวมความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 2 ด้านไม่แตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิต พิระพงศ์ (2547) ที่ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดต่างกัน แตกต่างกันโดยด้านการบริหารวิชาการ งบประมาณ และบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการบริหารบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาแต่ละขนาดจะได้รับงบประมาณในการบริหารโรงเรียนที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของจำนวนบุคลากร งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคาร สถานที่ จากหลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินอุดหนุนมาจากเกณฑ์จำนวนนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกอบ คุณารักษ์ และคนอื่น ๆ (2543) ที่ว่าปัจจุบันมีความไม่



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

เอกสารอ้างอิง

ศิริพร พูนชัย.ผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership), 2546

ไขแสง โปธิโกสม. ทักษะผู้นำทางการพยาบาล. ภาควิชาการบริหารการศึกษาศึกษาพยาบาลและการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2543.

วรวรรณ ทองสง. การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล ของ รศ.ดร. สายหยุด นิยมวิภาต. ปริญญานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเพื่อความเลิศ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมคิด บางโม. (2541). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ:วิทย์พัฒน์.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2548). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

Benis, W., Nanus B, Leader. **Strategies for Taking Change.** New York : The Force Press, 1985.

Michael Walton. **Managing yourself on an off the ward.** London : Blackmell Science Ltd., 1995.

Russell C. Swansburg and Laurel C. Swansburg. **Nursing Staff Development.** London : Jones and Bartlett Publishers, 1995.

Robbins S.P. and Coulter,M. (2003). **M.Management.** ed. Upper Saddle River, New jersey:Prentice – Hall.

Yukl,G.A. (1998). **Leadership in Organizations.** ed. Englewood Cliffs , New jersey:Prentice – Hall.

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553, หน้า 29-33). หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางการประกันภัย. ปรัชญาดุขฎิบัณฑิต (บริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิชาย รัตนติลล ฃ ฎเก็ต. (2552). องค์การ และการบริหารจัดการ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ริงค์ปียอนด์ บู้คส์.

ประทีป บินชัย. (2546). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบุนธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุขฎิพนธ์การศึกษาดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill’s handbook of leadership theory, research, and managerial applications (3 rd ed.). New York: The Free Press.

Mosley, D. C. (1996). Management concept and practices. New York: Harper-Collins.

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน,2542.



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

นฤมล ศรีบุญเรือง.คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล.ราชภัฏวไลย
ลงกรณ์,2555.

กิติมา ปรีดีติลล. (2542). ทฤษฎีบริหารองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรี
นคริน-ทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี .การดำเนินงานโครงการศูนย์เด็กเล็กน่ายู่ ,2547.

ขวัญชนก กุลชะโมรินทร์1 และ ชีระ ภูดี.การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์,วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม ; ปีที่ 4 ฉบับ
ที่ 1 : มกราคม - เมษายน 2557.