



พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

อิมตินาน ปือโต

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2557



**The leader behavior of the executive of Child Development Center of
Raman District under Yala Local Government Organization**

IMTINAN BUETO

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirements for the Master of Education
Field in Educational Administration**

Graduate School

Yala Rajabhat University

2014

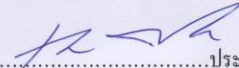
ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา
ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	The leader behavior of the executive of Child Development Center of Raman District under Yala Local Government Organization
ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	อิมดินาน บือโต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก



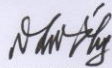
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูณี เก้าเอี้ยน)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



(ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพบูลย์)

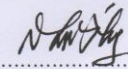
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระสมทบ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ คำนาค)

.....กรรมการ

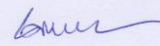
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูณี เก้าเอี้ยน)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ คำนาค)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้ดำเนินการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกสรี ถัดเล็ก)

วันที่ 15 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2557

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา
ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	อิมดินาน ปือโต
ชื่อปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2557

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

- | | |
|---|---------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุณี เก้าเอี้ยน | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ค่านเดชา | กรรมการ |

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา (2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน (3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลจากประชากร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ พบว่า

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ดังนี้

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้นำ คือผู้บริหาร ขาดการแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง 2) ด้านการจูงใจ คือผู้บริหารไม่มีรางวัลเป็น สิ่งจูงใจเมื่อครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานสำเร็จ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร คือครูผู้ดูแลเด็กได้รับข่าวสาร น้อย 4) ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน คือผู้บริหารขาดการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้ดูแล เด็กยอมรับการกำหนดเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5) ด้านการตัดสินใจ คือผู้บริหารใช้ความรู้ ทางวิชาการประกอบการตัดสินใจน้อย 6) ด้านการกำหนดเป้าหมาย คือครูผู้ดูแลเด็กไม่มีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน 7) ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน คือผู้บริหารประเมินการ ปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กไม่ครอบคลุมทุกด้าน 8) ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการ ฝึกอบรม คือผู้บริหารวางมาตรฐานการปฏิบัติไม่ชัดเจน

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้นำ คือ ผู้บริหารควรแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง 2) ด้านการจูงใจ คือผู้บริหาร ควรให้คำชื่นชมและมอบรางวัลเมื่อครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานสำเร็จ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร คือครู ผู้ดูแลเด็กควรได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการประชาสัมพันธ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่าง ต่อเนื่อง 4) ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน คือผู้บริหารควรชี้แจงหรือสร้างความเข้าใจ ร่วมกันกับครูผู้ดูแลเด็กเกี่ยวกับแนวทางและเป้าหมายในเรื่องการปฏิบัติงาน 5) ด้านการตัดสินใจ คือผู้บริหารควรวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ 6) ด้านการกำหนดเป้าหมาย คือผู้บริหารควร ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกครั้งเมื่อมีการ วางแผนการปฏิบัติงาน 7) ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน คือผู้บริหารควรติดตามผลงานการปฏิบัติ ของครูผู้ดูแลเด็ก 8) ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม คือผู้บริหารควรวาง มาตรฐานการปฏิบัติให้ชัดเจนและครอบคลุม

Abstract

Independent study Title	The leader behavior of the executive of Child Development Center of Raman District under Yala Local Government Organization
Researcher	Imtinan Bueto
Degree Sought	Master of Education
Major	Educational Administration
Academic year	2014

Independent study Advisors

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1. Asst. Prof. Dr.Jarunee Kao-ian | Chairperson |
| 2. Asst. Prof. Somsak Dandecha | Committee |

This research aimed (1) to study the level of leader behavior of the executive of Child Development Center of Raman District under Yala Local Government Organization (2) to compare the leader behavior of the executive of Child Development Center of Raman District under Yala Local Government Organization, classified by education and work experience (3) to process the problems and suggestions of leaders of the executive of Child Development Center of Raman District under Yala Local Government Organization.

The populations used in this independent study were child care teachers and caregivers of children of Child Development Centers of Raman District under Yala Local Government Organization, total of 64 people. Tools used in this independent study was questionnaire, analyzed data from the population by applying software package and the statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of the independent research study found that:

1. The level of leader behavior of the executive of the Child Development Center of Raman District under Yala Local Government Organization ,overall were at a medium level.
2. The results of the comparison of leader behavior of the executive of Child Development Center of Raman District under Yala Local Government Organization, classified by education and work experience found that overall and each aspect no difference.

3. The results of the process problems and suggestions of leader behavior of the executive of Child Development Center of Raman District under Yala Local Government Organization were as following:

3.1 The behavioral problems of executive of Child Development Center of Raman District under Yala Local Government Organization by classified in each aspect were 1) leadership aspect, the executive lack of guidance on correct performance 2) the motivation aspect, the executive no reward as incentives on child care teachers when their perform succeed. 3) the communication aspect, the child care teachers receive less news 4) the interaction and mutual influence aspect, the executive lack of motivating child care teachers to accept the target of the Child Development Centre 5) the decision aspect, the executive used less of their academic knowledge in decision making 6) the determined target aspect, child care teacher no participate in determined target in working performance 7) the implementation control aspect, the executive evaluating the performance of caregivers of children does not cover all the aspects 8) the setting working performance standards and training, the executive determined unclear performance standard.

3.2 The suggestions of leader behavior of executive of Child Development Center of Raman District under Yala Local Government Organization classified by each aspects were 1) the leadership aspect, the executive should guide and advise on the correct practice 2) the motivation aspect, the executive should praise and give reward when child care teachers perform succeed 3) the communication aspect, the child care teachers should receive information about the performance and other publicity related continuously 4) the interaction and mutual influence, the executive should clarify or establish a common understanding with child care teachers about the direction and goals of the practice 5) the decision aspect, the executive should be planned the working practice systematically 6) the determined target aspect, the executive should focus on the target of working practice in the child development center at all times when plane performance 7) The implementation control aspect, the executive should follow the practice of teachers and children 8) the setting performance standards and training, the executive should set clearly and comprehensive standard of working practice .

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้หมดผู้ที่มิพระคุณท่านแรกคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จฤณี เก้าเอี้ยน ประธานกรรมการที่ปรึกษา ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยได้เอาใจใส่ตรวจแก้ค้นคว้าอิสระเพื่อให้สมบูรณ์ที่สุด และให้กำลังใจแก่ผู้ค้นคว้าอิสระตลอด ท่านที่สองคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา ซึ่งให้คำปรึกษาอีกท่านหนึ่งที่สละเวลาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือให้ข้อคิดอีกแง่มุมหนึ่ง ทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ค้นคว้าอิสระขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือค้นคว้าอิสระ คือ นายมาหามัตตอมชี มุข ร่องผู้อำนวยการโรงเรียนมะหาดอิสลามิยะห์ นายมะพอลี ปะคอ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลาเวง นายฟาริส มะเค็ง ครูโรงเรียนบ้านจือแร นายอับดุลมาละ นิยาแม ครูโรงเรียนบ้านบริจ๊ะ และนายนิสรุดิน โต๊ะนากายอ ครูโรงเรียนบ้านคอลอกาเว ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะเอะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปูลูโรง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกระทิง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลธารโต และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแห้ว จังหวัดยะลา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอรามัน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้คณะครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กได้ตอบแบบสอบถามและกรุณาให้ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระทำการเก็บข้อมูลด้วยความยินดี

อิมดินาน บือโต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ.....	4
ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ.....	4
ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ.....	5
1. ขอบเขตด้านประชากร.....	5
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	5
3. ขอบเขตด้านตัวแปร.....	6
3.1 ตัวแปรต้น.....	6
3.2 ตัวแปรตาม.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
1. พฤติกรรมผู้นำ.....	10
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ.....	19
3. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	30
4. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
1. งานวิจัยในประเทศ.....	55
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	65
กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ	67
สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ.....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ	
ประชากร.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	68
1. ลักษณะของเครื่องมือ.....	68
2. วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
2. สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	72
2.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ.....	72
2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ.....	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการค้นคว้าอิสระ.....	94
อภิปรายผล.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	100
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้.....	100
2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป.....	101
บรรณานุกรม.....	102

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	
ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	112
ภาคผนวก ข ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ.....	115
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	119
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น.....	128
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ.....	130
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ.....	134
ภาคผนวก ช รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ.....	136
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	139
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	141

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แผนปฏิบัติการคั่นคว่ำอิสระ.....	73
2 จำนวนและร้อยละของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ การทำงาน.....	75
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ภาพรวมและรายด้าน	77
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการเป็นผู้นำ ภาพรวมและรายด้าน.....	78
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการจูงใจ ภาพรวมและรายด้าน.....	79
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการ ติดต่อสื่อสารภาพรวมและรายด้าน.....	80
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการ ปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ภาพรวมและรายด้าน.....	81
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการตัดสินใจ ภาพรวมและรายด้าน.....	82
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการกำหนด เป้าหมาย ภาพรวมและรายด้าน.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน.....	84
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ภาพรวมและรายด้าน.....	85
12	เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวมและรายด้าน.....	86
13	เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน.....	87
14	ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา.....	88
15	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา.....	90

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แบบจำลองพฤติกรรมของผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ(Ohio State Leadership Study).....	24
2	ตารางการบริหาร (The Managerial Grid)	25
3	กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ.....	67

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน จึงต้องมีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ สาระสำคัญ คือ มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้มีเอกภาพในเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมให้เอกชนร่วมจัดการศึกษา และให้มีความอิสระในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลจากรัฐ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 15)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2551 กำหนดให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมุ่งเน้นให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเลี้ยงดู การสร้างประสบการณ์ การส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ (บึงอร เทพเทียน, 2553 : 117)

สำหรับการจัดการศึกษาของท้องถิ่นนั้น มีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาท้องถิ่นเป็นการดำเนินการตามแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการจัดการพัฒนาของชาติไปยังท้องถิ่นมากขึ้น โดยรัฐธรรมนูญฉบับนี้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการศึกษาอบรมและการฝึกอบรมตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐแต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 มาตรา 81 ตามที่กฎหมายบัญญัติ ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย กำหนดให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ เต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547 : 4) โดยบุคลากร

ที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่จะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายการกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีบทบาทหน้าที่ 1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน 2) ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และ 3) กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารการศึกษาและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทหน้าที่ 1) นำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปฏิบัติ 2) จัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณในการจัดตั้ง และสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 3) ควบคุมกำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553 : 20) ปัญหาจากการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ขาดความเชื่อมั่นในผู้บริหาร การกำกับดูแลทำได้ไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการเด็กในท้องถิ่นชุมชนให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมตามวัย จากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้การบริหารงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งนี้อาจมีผลมาจากพฤติกรรมผู้นำทำให้การบริหารงานของผู้บริหารไม่ได้ผลเต็มที่

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานต่างๆ คือ ผู้นำ หน่วยงานใดมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านหน่วยงานนั้นย่อมประสบความสำเร็จและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผล ประสิทธิภาพของผู้นำส่วนใหญ่เป็น พฤติกรรมผู้นำ ซึ่งหมายถึงการแสดงออกของผู้นำที่มีความเหมาะสม เพื่อเอาชนะใจลูกน้อง ลักษณะการบริหารงานในยุคโลกาภิวัตน์ มีเกณฑ์การบริหารค่อนข้างพัฒนาไปทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งได้มีการมุ่งเน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานมากขึ้น นักบริหารชั้นนำได้พบแนวทางพบว่า การบริหารงานอย่างเดียว โดยขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารที่ดีต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารการศึกษาเป็นหลักชัยของหน่วยงานทางการศึกษา และ

เป็นดวงประทีปของเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะเป็นนักพัฒนาหน่วยงานอย่างมีเป้าหมาย มีหลักการ มีเหตุผลและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (บัญชา อึ้งสกุล, 2543 : 15)

พฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง สำหรับความสำเร็จในด้านต่างๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถ ย่อมจะเป็นผู้นำที่ทำลายขวัญของคณาจารย์ และจะเป็นผลทำให้งานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถ อาจจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของคณาจารย์ ให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็งและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ กริฟฟิธส์ (Griffiths , 1956 : 243 – 253 ; อ้างถึงในมัทธมนศรี มุข, 2553 : 2) ได้ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้พฤติกรรมผู้นำในด้านต่างๆ มาบริหารโรงเรียน คือ มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไขให้การยอมรับนับถือ ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าวจิตใจ ความสามารถในการประสานงานได้ดี และสามารถเข้าสังคมได้ดี ดังที่ พยุงศักดิ์ จันทรสุนทร (2547 : 8) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของสถานศึกษาในทางสร้างสรรค์

อนึ่งการพัฒนาระบบบริหารการศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา และสมรรถภาพในการบริหารงานเป็นหลักสำคัญ ตลอดจนความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นด้วยการจูงใจให้ปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ (ธงชัย สันติวงษ์, 2548 : 11) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ อีกประการหนึ่งก็คือ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การให้ความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความยกย่องนับถือ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตำแหน่งหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยเหล่านี้ ปัจจัยที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การสื่อสารและการบริหาร ดังที่ เมธี ปิณฑนันทน์ (2546 : 148) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในฐานะที่จะต้องเป็นผู้นำของสถานศึกษา จะต้องมีทักษะทางการสื่อสารที่สามารถชักจูงให้ผู้ได้บังคับบัญชาคล้อยตามด้วย ความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งนับเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำสูง ผลงานที่ได้รับก็จะสูงตามไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ (Hellriegel & Slocum, 1976 : 310 ; อ้างถึงในมัทธมนศรี มุข, 2553 : 3)

ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปหลายด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน และจำนวนเด็กเล็ก การพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้น มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางพัฒนาการของเด็กเล็กทั้ง 4 ด้าน ทางด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา (สาโรช คัชมาตย์, 2547

: 78-79) และยังมีตัวบ่งชี้อื่นๆ เช่น บรรยากาศของสถานศึกษา การจัดประสบการณ์ การดำเนินการบริหาร แต่แนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 : 398 ; อ้างถึงในมาหามัศรอมชี มูญ, 2553 : 3) ได้ระบุว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ดี และมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานวิชาการโดยทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนการสอน ซึ่งพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับ จึงมีความสำคัญและเป็นกลไกหลักต่อการขับเคลื่อนองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการที่ดี จึงจะทำให้สถานศึกษาเดินทางไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

จากสภาพปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว ประกอบกับอำเภอรามัน จังหวัดยะลา เป็นชุมชนที่มีประชากรหลากหลาย โดยประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จึงมีสถานศึกษาที่อยู่ในชุมชนที่ประกอบไปด้วยประชากรครูหรือครูผู้ดูแลเด็กที่มีความหลากหลาย จึงเป็นกลุ่มประชากรที่น่าสนใจ และเป็นกลุ่มที่น่าทำการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้ามีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอรามัน จังหวัดยะลา ได้พัฒนาบทบาทด้านพฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์การค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ

ผลการค้นคว้าอิสระเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา มีความสำคัญและประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา เพื่อนำมาปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารต่อไป
3. ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานค้นคว้าอิสระ คือ ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน จำนวน 64 คน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ปีการศึกษา 2556

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาขอบข่ายพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎี พฤติกรรมการบริหารของลิเคิร์ต (Likert) เกี่ยวกับระบบบริหาร 4 ระบบ (System 4) คือ ระบบเผด็จการแบบสมบูรณ ์ ระบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ ระบบการปรึกษาหารือ และระบบกลุ่มมีส่วนร่วม (อาคม วัชโรสง, 2551 : 54-55)โดยจำแนกตามองค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำการบริหารทั้ง 8 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านการเป็นผู้นำ
- 2.2 ด้านการจูงใจ
- 2.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร
- 2.4 ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน
- 2.5 ด้านการตัดสินใจ
- 2.6 ด้านการกำหนดเป้าหมาย
- 2.7 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน
- 2.8 ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น (Independent variables) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1.1 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1.2.1 น้อยกว่า 3 ปี

3.1.2.2 3-5 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 5 ปี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามองค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำการบริหาร 8 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านการเป็นผู้นำ

3.2.2 ด้านการการจูงใจ

3.2.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร

3.2.4 ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน

3.2.5 ด้านการตัดสินใจ

3.2.6 ด้านการกำหนดเป้าหมาย

3.2.7 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน

3.2.8 ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ มีคำศัพท์เฉพาะ ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ลักษณะการแสดงออกหรือวิธีการที่ผู้บริหารนำมาปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นบทบาททางพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ผู้บริหารยึดเป็นแบบปฏิบัติ ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ตรวจสอบโดยใช้แบบสอบถามวัดการรับรู้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจากครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็ก ทั้ง 8 ด้าน คือ

1. **ด้านการเป็นผู้นำ** หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับนับถือ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาพึงแสดงออกหรือสมควรได้รับจากผู้อื่น

2. **ด้านการจูงใจ** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ตนประสงค์ รวมถึงบรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจและทัศนคติของบุคลากรทุกฝ่ายที่มีต่อกันในสถานศึกษาของตน

3. **ด้านการติดต่อสื่อสาร** หมายถึง ทิศทางของการเคลื่อนไหวของข่าวสารความถูกต้องแม่นยำ ความเข้าใจอันตรงกันต่อข้อมูลต่างๆ ของบุคคลทุกฝ่ายทั้งภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอก

4. **ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน** หมายถึง ท่าทีของพฤติกรรมวิธีการและความรู้สึกตอบสนองต่อพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษามีต่อกัน รวมถึงความร่วมมือการตระหนักในบทบาทและคุณค่าแห่งตนที่บุคคลพึงมีต่อกันและต่อสถานศึกษา

5. **ด้านการตัดสินใจ** หมายถึง วิธีการตัดสินใจซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้และเกิดผลสะท้อนกลับในด้านการจูงใจ ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย อันเป็นผลเนื่องมาจากการตัดสินใจนั้นๆ

6. **ด้านการกำหนดเป้าหมาย** หมายถึง วิธีการของผู้บริหารสถานศึกษา ความพยายามของบุคลากรในสถานศึกษา และพลังงานของการยอมรับหรือต่อต้านที่เกิดขึ้นในอันที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานต่างๆ

7. **ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกห่วงใยต่อการปฏิบัติงานการเลือกใช้วิธีการในการติดตามผลการตัดสินใจ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการเกิดกลุ่มบุคคล ซึ่งจะมีอิทธิพลในการสนับสนุนต่อต้านที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

8. **ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม** หมายถึง ระดับของความต้องการในการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน การให้โอกาสเพื่อการพัฒนาความสามารถต่อครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกให้ประจักษ์

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอรามัน

ครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้ที่มีความสมบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่หลักในการการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ – จิตใจ สังคมและสติปัญญา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ – จิตใจ สังคมและสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

วุฒิการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่บรรจุเป็นพนักงานจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) น้อยกว่า 3 ปี 2) 3-5 ปี และ 3) มากกว่า 5 ปี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาเอกสารตำราคู่มือและงานค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ประกอบด้วย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. พฤติกรรมผู้นำ

1.1 ความหมายของพฤติกรรม

1.2 ความหมายของผู้นำ

1.3 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

1.4 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

1.5 ความหมายของคุณลักษณะผู้นำ

1.6 บทบาทและหน้าที่ผู้นำ

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

3. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิผลผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา มีดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำ

การบริหารงานนั้น ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะให้ทุกคนในหน่วยงานมีพฤติกรรมร่วมกันหรือมีพฤติกรรมกลุ่ม แต่การที่กลุ่มคนจะมีพฤติกรรมร่วมกันได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่จะต้องพยายามเปลี่ยนแปลงหรือเป็นตัวนำที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การมีพฤติกรรมกลุ่ม โดยผู้นำจะต้องให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมส่วนบุคคลให้ไปในทางเดียวกัน แล้วในที่สุดก็จะเกิดพฤติกรรมกลุ่มขึ้น ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการแสดงพฤติกรรมด้วยและเมื่อพฤติกรรมของกลุ่มเป็นเช่นใด พฤติกรรมขององค์การหรือพฤติกรรมของหน่วยงานก็จะเป็นเช่นนั้น

พฤติกรรมของผู้นำซึ่งผู้อื่นคาดหวังว่าจะเป็นผู้ที่สามารถรวมและประสานพลังความคิด พลังงานทุกฝ่ายภายใต้การบังคับบัญชาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานเป็นผู้ที่กำหนดและชี้ทิศทางเป้าหมายของการทำงานจะต้องผสมผสานความต้องการส่วนบุคคลกับองค์การได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ ความหมายของคุณลักษณะผู้นำและบทบาทและหน้าที่ผู้นำไว้หลายท่าน พอสรุปได้ดังนี้

1.1 ความหมายของพฤติกรรม

คนเราทุกคนย่อมมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปพฤติกรรมที่แสดงออกมีทั้งที่มองเห็นได้ชัดเจนและไม่ชัดเจน แต่สามารถที่จะบ่งบอกได้ว่าต้องการอะไรหรือมีอารมณ์ใดได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของพฤติกรรมไว้หลายท่าน ได้แก่

สุเมธ เดียวอิสเรศ (2549 : 1) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีสิ่งเร้า กล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมออกมาเนื่องจากเกิดแรงจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือมีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

กู๊ด (Good, 1993 : 58 ; อ้างถึงใน พิสิษฐ์ แม้นเขียน, 2545 : 75) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมเป็นการกระทำหรือกิจกรรมของหน่วยงานหนึ่งได้แก่ บางสิ่งบางอย่างที่หน่วยงานได้กระทำ ทั้งการกระทำที่ปรากฏออกมาให้เห็นได้กระบวนการณ์ที่เกิดขึ้นภายในทางกายภาพ ทางอารมณ์และกิจกรรมที่เกิดจากบุคคลที่มีจิตใจปกติ

กิตติมา ปรีดีศิลป (2549 : 247) ได้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำหรือผู้บริหารเป็นตัวหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม ผู้นำจึงต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เพราะความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับผู้นำ และอภิชาติ

ประภา สุชาติ (2549 : 46) ได้ให้ความเห็นของคำว่า “พฤติกรรม” หมายถึง กิริยาอาการต่าง ๆ ที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ของตนเอง ซึ่งอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมมาเกิดจากความเคยชินที่ได้รับจากประสบการณ์ หรือจากการศึกษาอบรม พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้ย่อมมีสาเหตุทั้งภายในร่างกาย หรือจากสภาพแวดล้อมได้ทั้ง 2 ทาง

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมที่บุคคลหรือหน่วยงานที่แสดงหรือปรากฏออกมาทั้งที่มองเห็นได้ชัดเจน และมองเห็นได้ไม่ชัดเจน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างมาเกื้อหนุนให้เกิดขึ้น และสามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้

1.2 ความหมายของผู้นำ

สุธีระ ทานตวนิช (2549 : 53) ที่กล่าวว่าผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลต่อคนอื่น พอที่จะนำคนอื่นให้ปฏิบัติตามไปในทางปฏิบัตินั้น

อรุณ รักธรรม (2549 : 194) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง บุคคลผู้ได้รับแต่งตั้งขึ้น หรือได้รับคำยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ หมู่ชนไปในทางที่ดี หรือชั่วได้

สุเมธ เดียวศิริ (2549 : 50) ได้ให้ความเห็นว่าการเป็นผู้นำ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่พึงต้องการ และบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของตนได้

ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์ (2545 : 12) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบและเป็นผู้มีอำนาจในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สมคิด บางโม (2545 : 234) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำหมายถึงสมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่นๆ ในกลุ่มคือแผ่อิทธิพลไปยังคนอื่นมากกว่าที่คนอื่นจะแผ่อิทธิพลมายังคนและสมาชิกคนอื่นๆ ขอมรับโดยสมัครใจว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำอาจได้รับตำแหน่งมาโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งหรือยกตัวเองขึ้นมาเป็นผู้นำก็ได้แต่สมาชิกกลุ่มยอมรับว่าเป็นผู้นำด้วยความจริงใจ

ผู้นำซึ่งผู้อื่นคาดหวังว่าจะเป็นผู้ที่สามารถรวมและประสานพลังความคิด พลังงาน ทุกฝ่ายภายใต้การบังคับบัญชาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานเป็นผู้ที่กำหนด และชี้ ทิศทางเป้าหมายของการทำงานจะต้องผสมผสานความต้องการส่วนบุคคลกับองค์การให้สอดคล้อง สนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมทั้งจะต้องเป็นผู้ที่สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนทำงานให้ เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบงานมากกว่าคนทั้งปวงในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวจักรสำคัญที่จะหมุนให้กลไกตัวเล็กตัวน้อยหมุนตามไปด้วย ผู้บังคับบัญชาที่ เข้มแข็งมีความรู้ความสามารถ จะเป็นที่รักใคร่ด้วยใจจริงของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นศูนย์รวม น้ำใจของบุคคลในหน่วยงานเหมือนกับที่เหลาจื้อ ผู้เป็นบิดาของปรัชญาเต๋ากล่าวไว้ว่า “ยิ่งโต ยิ่งสูง ยิ่งต้องทำตัวให้เล็กลง ให้ต่ำเหมือนทะเล เป็นที่รวมของแม่น้ำลำธาร” ผู้นำเช่นนี้ย่อมทำให้กิจการ ขององค์การที่ตนรับผิดชอบอยู่เจริญรุ่งเรืองอย่างแน่นอน

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้สึกผิดชอบ สิ่งใด ควรไม่ควรและมีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการด้วยความปรารถนาดี ด้วยความเต็มใจและศรัทธาเชื่อถือพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำ ในด้านความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ชี้นำสมาชิก ร่วมกันปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งการบำรุงขวัญและกำลังใจของ กลุ่มด้วย

1.3 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

สมนึก พรเจริญ (2544 : 20) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมทางการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพฤติกรรมผู้นำแต่ละองค์การหรือหน่วยงานจะมีลักษณะ แตกต่างกันไป ตามบุคลิกภาพของผู้บริหารหรือสภาพแวดล้อมของสถานการณ์นั้นๆ

สมคิด บางโม (2545 : 235) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ขณะทำการสั่งการต่อกิจกรรมต่างๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ริชาร์ด และแองเกล (Richard & Engle, 1986 : 199-215) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมทั้งปลุกฝังค่านิยม และ สร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

จาคอบส์ และจาควีส (Jacobs & Jaques, 1990 : 281-295) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง กระบวนการให้จุด (ทิศทางที่มีความหมาย) เพื่อให้เกิดการรวมพลังความ พยายามและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติการกระทำหรือการดำเนินงาน ของผู้นำที่มีต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้หลักการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ที่กำหนดไว้และในการปฏิบัติตนในการบริหารของผู้หน้านั้นจะต้องเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันหรือในระยะเวลาขณะที่ผู้นำกำลังดำเนินการบริหารงานอยู่ในสถานศึกษานั้นๆ

1.4 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

เทือน ทองแก้ว (2545 : 36) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำอยู่ที่ความสามารถของผู้นำที่ถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดีภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงปัจจุบัน

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2546 : 33) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำอยู่ที่แนวทางการที่ผู้นำหรือผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร กำหนดเป้าหมาย คุณค่า ความเชื่อ กลยุทธ์ขององค์กรร่วมกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้กับสมาชิกนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมของสถานศึกษา

ปรีชาพันธุ์ ปิยะอนันต์ (2546 : 13) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำอยู่ที่แนวทางการบริหารงานที่ทำให้ผู้อื่นทำตามในสิ่งที่เรที่ตั้งเป้าหมายให้สำเร็จอย่างเต็มใจและร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติ 1) ความรู้ ความสามารถ ทำให้ตนเองมีความน่าเชื่อถือและทำให้ทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ 2) ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี 3) ต้องเข้าใจคน 4) ต้องมีการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

ชาญชัย อาจินสมจาร (2547 : 24) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ คือพฤติกรรมทางด้านมิตรสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กัน ผู้นำทั้งสองด้านนี้ คือผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบริหารงาน

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมผู้นำ แสดงให้เห็นว่า ผู้นำจะต้องใช้เทคนิค ทักษะการบริหาร หลักการบริหารงาน ตลอดจนการปฏิบัติตนของผู้นำที่แสดงถึงความรู้ความสามารถหลายประการ ตามแนวทางการบริหารในการทำงานร่วมกับคนจำนวนมาก พฤติกรรมผู้นำจะเป็นเครื่องมือทำนายความอยู่รอดหรือความสำเร็จขององค์กรได้ ทั้งนี้โดยมีปัจจัยที่สำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำหลายประการ เช่น บุคลากร กลยุทธ์ในการบริหารงานสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมผู้นำ ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

1.5 ความหมายของคุณลักษณะผู้นำ

เดวิส (Davis, 1972 : 102 - 104 ; อ้างถึงใน พรณี แดงเครือ, 2549 : 23) ได้เสนอคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีความเฉลียวฉลาด สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และมีประสบการณ์เหนือผู้อื่น วุฒิภาวะทางสังคม มีอารมณ์มั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มี

ความมุ่งมั่นและมีความเพียรพยายามกระทำการใดๆให้สำเร็จไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกันเอง และเป็นผู้ที่มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร เป็นผู้มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี

ชัยวุฒิ จุฬาพันธ์สวัสดิ์ (2545 : 14) กล่าวว่าคุณลักษณะผู้นำที่ดี คือผู้ที่มีความฉลาดรอบรู้ มีวุฒิภาวะทางสังคม มีความมุ่งมั่นเพียรพยายาม ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความมุ่งมั่นเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในการติดต่อสื่อสาร กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำที่ดี คือผู้ที่มีความฉลาดรอบรู้ มีวุฒิภาวะทางสังคม ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความมุ่งมั่นเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร

1.6 บทบาทและหน้าที่ผู้นำ

คริสปรีน (Cribbin,1989 ; อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2540 : 55-56) ได้จัดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำในด้านการจัดการไว้ 9 ประการ คือ

1. วางแผน (Planning) ถ้าผู้บริหารไม่มีความคิดไว้ล่วงหน้าผู้ปฏิบัติก็จะทำในสิ่งที่ไม่คุ้มค่ากับเวลาและพลังงานการวางแผนเป็นเรื่องของการคิดไว้ล่วงหน้าเพื่อควบคุมแนวทางการปฏิบัติงานให้ได้รับประสิทธิผลมากที่สุด
2. การจัดองค์การ (Organization) คือการรวบรวมกำลังคน งบประมาณ วิธีการ วัสดุ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ของหน่วยงานมาบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยการพยายามให้เกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด
3. การจัดคนบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) ผู้นำไม่ควรคิดเพียงแต่การทำงานไปวันหนึ่งเท่านั้นแต่จะต้องให้แน่ใจว่าบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นด้วย
4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) ผู้นำต้องเป็นผู้ชี้ทิศทางโดยการแบ่งอำนาจตามหน้าที่ที่จำเป็นด้วยการกำหนดให้บุคลากรทำงานเฉพาะอย่าง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่จะจัดหรือประเมินสัมฤทธิ์ผลของงาน
5. การประสานงาน (Coordinating) ผู้นำจะต้องประสานงานปัจเจกบุคคลกับกลุ่มเข้าด้วยกันเพื่อบุคลากรจะได้ทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การระดมความร่วมมือผู้นำจะต้องสามารถทำให้บุคลากรมีความร่วมมือกัน โดยการจัดสภาพการทำงานให้สัมพันธ์กับความต้องการของบุคคล และสร้างบรรยากาศของความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
6. การควบคุม(Controlling) ผู้นำต้องใช้ความพยายามที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการป้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงรวดเร็วทันต่อการแก้ไขและให้รางวัลหรือพิจารณาลงโทษการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม แทนที่จะเป็นการพิจารณาแบบการเมืองหรือใจบุญ

7. การทบทวนและการประเมินผล (Reviewing and Evaluating) ผู้นำจะปฏิบัติงานกับบุคลากรไม่เพียงแต่เพื่อให้เป็นที่พอใจตามความต้องการของหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังต้องช่วยให้บุคลากรมีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้นและเป็นบุคคลที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานอีกด้วย

8. การนำ (Leading) ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำบุคคลด้วยการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและทำด้วยเท่าที่ยอมรับ

9. การทำงบประมาณ (Budgeting) ผู้นำจะต้องประเมินค่าตนเองว่าได้ทำให้หน่วยงานเกิดความเป็นปึกแผ่นมั่นคงเพียงใดได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนเพียงใด การประเมินค่าประเมินได้จากสิ่งสำคัญ 4 ประการคือ การใช้เวลา ความคิด ความสามารถเฉพาะตัวและพฤติกรรม

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540 : 84 ; อ้างถึงใน วิฑูรย์ พงษ์พญา, 2544 : 36-39) ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายอย่างผู้นำในกลุ่มคนที่ชอบเผด็จการมีอำนาจหน้าที่อย่างหนึ่งและผู้นำในกลุ่มประชาธิปไตยอาจมีบทบาทและหน้าที่อีกอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตามบทบาทและหน้าที่ทั่วไปเพื่อเป็นแนวคิด 14 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive) บทบาทที่เห็นชัดเจนอย่างหนึ่งของผู้นำคือบทบาทในฐานะผู้บริหารซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มที่อยู่ในองค์การหรือหน่วยงานหรือฐานะผู้ประสานงานเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีผู้นำจะเป็นผู้ที่คอยควบคุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม รับผิดชอบดูแลนโยบายให้เป็นไปด้วยดี

2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The Leader as Planner) ผู้นำส่วนมากจะเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานทุกชนิดเป็นผู้คอยตัดสินใจว่าบุคคลในกลุ่มของตนผู้ใดควรใช้วิธีการอย่างไร และใช้สิ่งใดมาประกอบ เพื่อให้งานบรรลุตามความต้องการผู้นำเป็นผู้ที่มีหน้าที่ดูแลด้วยว่าแผนที่วางไว้นั้นมีการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และมักจะเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนงานทั้งหมด คนอื่นจะรู้เฉพาะในส่วนที่เขารับผิดชอบ

3. ผู้นำในฐานะกำหนดนโยบาย (The Leader as Policy Maker) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือการกำหนดนโยบายของกลุ่มหรือหมู่คณะ เป็นงานที่สำคัญที่ผู้นำมีสิทธิเลือกหรือกำหนดได้ด้วยตนเอง นโยบายมักจะมาจากผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าผู้นำ หรืออาจมาจากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำก็ได้ แต่ไม่ว่านโยบายนั้นจะมาจากแหล่งใดก็ตาม ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดนโยบายของตนเอง

4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (The Leader as Expert) ผู้ที่อยู่ได้ผู้บังคับบัญชาส่วนมาก เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้และความชำนาญงานเกิดขึ้นก็มักจะหวังพึ่งผู้นำดังนั้นผู้นำจึง

จำเป็นจะต้องทำหน้าที่คล้ายผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพเหล่านั้นแต่ไม่ได้หมายความว่าผู้นำจะต้องรู้หมด ทุกเรื่อง ในบางครั้งผู้นำจำเป็นต้องมีที่ปรึกษาคอยทำหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้นำด้วย

5. ผู้นำในฐานะเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก(The Leader as Eternal Group Representative) สมาชิกภายในกลุ่มย่อมไม่สามารถที่จะทำ การติดต่อกับบุคคลภายนอกได้ ในขณะที่เดียวกันพร้อมๆ กัน จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่กลุ่มเห็นว่ามีความสมบัตินี้และความสามารถเพียงพอที่จะทำหน้าที่แทนกลุ่มได้ บุคคลดังกล่าวจะกลายเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์แทนกลุ่ม โดยติดต่อกับหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกหน่วยงาน และควรรับการติดต่อบุคคลภายนอกอื่นๆ อีกด้วย

6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม (The Leader as Controller of Internal Relation) ผู้นำมักจะคอยดูแลเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ภายในกลุ่ม ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มเป็นเรื่องที่ผู้นำทุกคนไม่สามารถมองข้าม ทั้งนี้เป็นเพราะมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากร ผู้นำที่ดีจะต้องตระหนักถึงเรื่องนี้เพราะถ้าไม่สามารถรักษาความรู้สึกที่สมาชิกภายในกลุ่มมีความเข้าใจและสามัคคีกลมเกลียวกันไว้ให้ได้ ความรู้สึกแบ่งแยก ก็จะเกิดขึ้นได้ทุกขณะ

7. ผู้นำในฐานะให้คุณให้โทษ (The Leader as Purvey and Reward and Punishment) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นจะกลายเป็นทรงอำนาจ และเป็นผู้นำในที่สุดคุณและโทษดังกล่าวอาจเป็นการขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน การมอบหมายงานให้มาก ให้น้อยให้งานที่ยากหรือง่ายก็ได้ทั้งสิ้นซึ่งความเสียหายอาจจะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานได้ถ้าหากผู้นำมอบอำนาจประเภทนี้ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป

8. ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน (The Leader as Arbitrator and Mediator) ส่วนมากจะเป็นผู้นำที่เกิดขึ้นในภาวะที่มีการขัดแย้งในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหาย ผู้นำจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่คอยประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยการไกล่เกลี่ยคู่กรณีให้มีความเข้าใจกัน

9. ผู้นำในฐานะบุคคลตัวอย่าง (The Leader as Exemplary) บุคคลที่มีความประพฤติดี หรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่า เป็นตัวอย่างอันดีงามของหน่วยงาน มักจะมีโอกาสกลายเป็นผู้นำของผู้อื่นได้โดยง่าย ทั้งนี้เพราะคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรในหน่วยงานอยู่แล้วนั่นเอง

10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The Leader as Symbol of the Group) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มมีความสำคัญต่อการดำรงคงอยู่ของกลุ่ม แต่การที่คนหมู่มากมาอยู่รวมกันนั้นจะให้ความสามัคคีกันอยู่ตลอดย่อมเป็นเรื่องลำบากแต่จะมีบางคนที่ได้รับการยกย่องจากกลุ่มคนทั้งหลายภายในกลุ่มเป็นตัวแทนของเขาโดยจะดีกับเขาเสมอไม่ว่าในโอกาส

ใดๆ ก็ตามขณะเดียวกันบุคคลผู้นี้ก็รักและยึดกลุ่มเป็นสวามิภักดิ์ของเขาด้วย บุคคลผู้นี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มอำนาจของเขาที่มีถึงสูงสุดเหนือจิตใจของทุกคนภายในกลุ่ม

11. ผู้นำในฐานะตัวแทนตัวแทนรับผิดชอบ (The Leader as Substitute for Individual Responsibility) หน่วยงานบางแห่งจะมีผู้นำที่อาสาเข้ารับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำบางอย่างของบุคคลบางคนในกลุ่มหรืออาจรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่ตนในกลุ่มนั้นกระทำโดยเหตุดังกล่าวในบางโอกาส ต่อมากลุ่มจึงมอบหมายให้มีอำนาจตัดสินใจกระทำการใดๆ แทนกลุ่มได้

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The Leader as Ideologist) ผู้นำบางคนเป็นผู้กำหนดอุดมคติสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่างๆ ให้เกิดขึ้นแก่บุคคลที่แวดล้อมเขา บางครั้งอาจเป็นผู้กำหนดคุณธรรมประจำใจและกำหนดขนบธรรมเนียมที่ใช้ปฏิบัติภายในกลุ่มอุดมคติดังกล่าวในตอนแรกอาจเป็นเพียงคำพูดของเขาที่ใครๆ พากันนิยมและประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งต่อมาทำให้กลายเป็นอุดมคติที่เป็นทางการของกลุ่มไป

13. ผู้นำในฐานะบิดา (The Leader as father figuer) ผู้นำชนิดนี้จะวางตนเป็นผู้อาวุโสของกลุ่มที่มีบุคลิกน่านับถือ เป็นบิดาของกลุ่ม จะกล่าวว่าคุณค่าใครก็ตามจะไม่มีใครถือโทษเพราะทุกคนทราบดีทั่วกันว่าเบื้องหลังการดูว่ากล่าวนั้นล้วนแล้วแต่เต็มไปด้วยความรักความหวัง คืออยู่เสมอผู้นำดังกล่าวจะเป็นที่พึ่งพาทางใจที่คอยช่วยเหลือแก่คนทุกคนเมื่อมีความทุกข์

14. ผู้นำในฐานะผู้รับผิดชอบ (The Leader as Scapegoat) ผู้นำชนิดนี้เป็นความหวังของกลุ่ม เมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้นผู้นำชนิดนี้ จะถูกลงโทษหรือรับโทษนั้นแทนกลุ่มโดยทั่วๆ ไปคนเราก็มองว่าการรับผิดชอบเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นแต่จะพากันขัดทอดความผิดให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งการขัดทอดเช่นนี้ทำให้ผู้ที่ถูกขัดทอดกลายเป็นผู้นำขึ้นมาเพราะเมื่อมีเหตุการณ์ร้ายๆ นั้นผ่านพ้นไป ผู้คนจะพากันเห็นอกเห็นใจที่เขาต้องรับเคราะห์กรรมแทนตนแต่เพียงผู้เดียว

นิภา แก้วศรีงาม (2530 : 114 - 115 ; อ้างถึงใน พรณี แดงเครือ, 2549 : 35 - 36) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำว่า ผู้นำไม่ใช่เป็นเพียงหัวหน้ากลุ่มธรรมดาๆ แต่เป็นผู้ที่สามารถชักจูงและโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามตน เพื่อไปสู่จุดหมายที่ได้วางไว้ แต่ “หัวหน้า” อาจจะเป็นเพียงผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งอาจจะสามารถแสดงบทบาทของผู้นำได้หรือไม่ก็ได้ บางรายอาจจะเป็นเพียงหุ่นเชิดที่ไม่ได้แสดงบทบาทของผู้นำเลยโดยผู้นำแฝงเข็ดตนอยู่เบื้องหลัง ในที่นี้จะกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่เป็นผู้นำจริงๆ ซึ่งอาจจะเป็นหัวหน้ากลุ่มหรือไม่ได้เป็นหัวหน้ากลุ่ม ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงาน ในการทำงานและการบริหารงานของผู้นำควรแสดงบทบาทต่างๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1.1 เป็นผู้วางแผนและนโยบาย
- 1.2 เป็นผู้ตัดสินใจ
- 1.3 เป็นผู้วางกฎระเบียบ และวิธีการในการดำเนินงาน
- 1.4 เป็นผู้ริเริ่มงาน
- 1.5 เป็นผู้ให้ความคิดเห็นและให้คำแนะนำ
- 1.6 เป็นผู้ประสานงาน
- 1.7 เป็นผู้ประเมินผลและติดตามผลงาน

2. บทบาทที่เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา นอกเหนือจากหน้าที่การงานแล้ว ผู้นำควรจะมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับบุคคลโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

- 2.1 เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ
- 2.2 เป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจ
- 2.3 เป็นผู้ประสานสัมพันธ์และประนีประนอม
- 2.4 เป็นแพะรับบาปแทนลูกน้อง
- 2.5 เป็นผู้ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม
- 2.6 เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
- 2.7 เป็นผู้ให้รางวัลและลงโทษ
- 2.8 บทบาทที่เกี่ยวข้องกับองค์กร
- 2.9 เป็นผู้กลั่นกรองงานและแรงงาน
- 2.10 เป็นสัญลักษณ์และตัวแทนของกลุ่ม
- 2.11 เป็นผู้เชี่ยวชาญ

สรุปได้ว่าบทบาทและหน้าที่ผู้นำคือผู้นำจะปฏิบัติงานกับบุคลากรไม่เพียงแต่เพื่อให้เป็นที่พอใจตามความต้องการของหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังต้องช่วยให้บุคลากรมีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้นบทบาทที่เห็นชัดเจนอย่างหนึ่งของผู้นำคือบทบาทในฐานะประสานงานระหว่างกลุ่มที่อยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานหรือฐานะผู้ประสานงานเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำมีการศึกษากันมากมายตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีลักษณะ สับสนและบางทฤษฎีก็ขัดแย้งกันโดยสิ้นเชิงโดยทั่วไปแล้ว ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำจะศึกษาว่าผู้นำ ประเภทใดที่มีประสิทธิผลสูงสุดสามารถแบ่งแนวการศึกษาออกเป็น 3 แนวทาง (Robbins, 1996 : 366 - 386)

2.1.1 ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory) การศึกษาแนวทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (trait) นี้มีรากฐานมาจากความเชื่อตามทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The great man theory) โดยเชื่อถือว่าผู้นำ นั้นเป็นมาตั้งแต่เกิดไม่สามารถจะสร้างขึ้นภายหลังได้ “leader are born not made” เช่น นโปเลียน มหาราช มหาตมะคานธี ประธานาธิบดีลินคอล์น เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นผู้ยิ่งใหญ่ ซึ่งมีคุณสมบัติ พิเศษแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางนี้ได้รับการคัดค้านในภายหลัง แต่ก็มีได้ หมายความว่าข้อสรุปจากทฤษฎีนี้จะผิดไปเสียทั้งหมด เพราะยังมีคุณลักษณะบางอย่างที่จะเป็น เครื่องชี้ทางให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้บ้าง เช่น คุณลักษณะด้านสติปัญญา การมีความเชื่อมั่นใน ตนเอง (ถวิล ธาราโรจน์และสรันย์ คำวิสุทธิ, 2543 : 172)

การศึกษาภาวะผู้นำด้วยการศึกษาเชิงคุณลักษณะของผู้นำนี้มักจะมุ่งศึกษา ในลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ คุณลักษณะทางกาย (Physical Traits) เช่น รูปร่าง ส่วนสูง ความ แข็งแรง และคุณลักษณะทางจิตวิทยาหรือบุคลิกภาพ (personality traits) เช่น ความซื่อสัตย์ ความ ทะเยอทะยาน ความคิดริเริ่ม สติปัญญา เป็นต้น (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536 : 236)

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1977 ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิกา, 2540 : 162 – 163) ได้ ระบุคุณลักษณะของผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานของ 6 ประเภท ได้แก่

- 1) คุณลักษณะทางด้านร่างกาย 4 ประการ ได้แก่ อายุ รูปร่าง ส่วนสูง และ น้ำหนัก
- 2) ภูมิหลังทางสังคม 3 ประการ ได้แก่ การศึกษา สถานภาพทางสังคม และ ความคล่องตัว
- 3) สติปัญญา 6 ประการ ได้แก่ สติปัญญา ความสามารถ คุณยพินิจ ความรู้ ความเด็ดขาดและการพูดจาคล่องแคล่ว
- 4) บุคลิกภาพ 9 ประการ ได้แก่ ความก้าวร้าว ความตื่นตัว การครอบงำ ความกระตือรือร้น ความสนใจภายนอก ความเป็นตัวของตัวเอง ความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์ และความเชื่อมั่นตนเอง

5) คุณลักษณะทางงาน 6 ประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม ความ پاکเพียร ความใจกล้า และการมุ่งมั่น

6) คุณลักษณะทางสังคม 8 ประการ ได้แก่ ความนิยมแพร่หลาย ทักษะทางสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความดึงดูด ความร่วมมือ ความมีเกียรติ การมีไหวพริบ การชอบสังคมและการทูต

เดวิส (Davis, 1879 ; อ้างถึงใน พรณี แดงเครือ, 2549 : 257-258) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ซึ่งจำ เป็นสำหรับภาวะการณ์เป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิผลในของเขาไว้ในหนังสือ Human Relation at Work คือ

1) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) หมายถึงความหลักแหลมในการวิเคราะห์ปัญหา หรือวิเคราะห์สัมพันธภาพที่ยู่ยากซับซ้อนระหว่างบุคคล รวมตลอดถึงความสามารถในการรับรู้ติดต่อสื่อสาร และสนใจบุคคลอื่นด้วย ผู้นำมีแนวโน้มที่จะฉลาดกว่าผู้อื่นโดยเฉลี่ย แต่ระดับความเฉลียวฉลาดที่ต่างกันก็ไม่จำเป็นต้องมากนัก

2) การบรรลุมิติภาวะทางอารมณ์ (Social Maturity) ผู้นำมักสนใจในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวางและมีความมั่นคงในอารมณ์อย่างไม่หวั่นไหว เขาต้องทนต่อภาวะกับข้องใจได้สูง ไม่มีทัศนคติเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเอง

3) มีการจูงใจภายในและมีแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จ (Inner Motivation and Achievement Drives) ผู้นำโดยทั่วไปมักมีแรงจูงใจทางด้านการจูงใจโดยมุ่งสู่ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ เขามักจะตอบสนองแรงจูงใจภายในโดยมุ่งทำงานที่ได้รางวัลประเภทความพอใจในสิ่งซึ่งจับต้องไม่ได้มากกว่าที่จะได้มาซึ่งรางวัลอันเป็นสิ่งภายนอกที่จับต้องได้

4) มีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับกันนั้นมักจะทำงานได้สำเร็จโดยอาศัยการพึ่งพาบุคคลอื่นอันได้แก่ ผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นเขาจึงต้องสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดี ตลอดจนการสังสรรค์ทางสังคม ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านนี้ให้สูงขึ้นๆ ตลอดเวลา

แม้การศึกษาเชิงคุณลักษณะได้สูญเสียความนิยมไป แต่นักวิจัยบางคนก็ยังค้นหาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำอยู่ ข้อบกพร่องที่สำคัญของทฤษฎีคุณลักษณะคือ มักจะไม่มีคุณลักษณะของผู้นำที่ถูกค้นพบที่เกี่ยวพันอย่างสมำเสมอกับความสำเร็จของกลุ่ม

2.1.2 ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory) เป็นการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สืบเนื่องมาจากการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำซึ่งไม่สามารถที่จะให้คำตอบเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ ในการวิจัยเพื่อศึกษาผู้นำเชิงปฏิบัติการนั้นมีวิธีการศึกษา 2 แบบ ดังนี้

1) ศึกษาน้ำที่ของผู้นำ (Leadership functions) มุ่งเน้นศึกษาน้ำที่ที่ผู้นำภายในกลุ่มด้วยความเชื่อมั่นที่ว่ากลุ่มจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ (Task - Related) หรือหน้าที่ในการแก้ปัญหาเช่น การเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา การให้ข้อมูล การให้ความคิดเห็น เป็นต้น และ (2) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษากลุ่ม (Group Maintenance) หรือหน้าที่ทางสังคม เช่น การแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นต้น

2) ศึกษาแบบของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) มุ่งเน้นการศึกษาแบบของผู้นำที่ใช้ในการจัดการกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งแบบผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบ มุ่งงาน และแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งคน (Task - Oriented Styles) ผู้นำแบบมุ่งงานมักจะสั่งการ ชี้นำ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด มุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าการพัฒนาหรือการสร้างเสริมขวัญให้แก่มวลคน ผู้นำแบบมุ่งคน จะพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าการควบคุมลูกน้อง พยายามให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสร้างความเชื่อถือศรัทธาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

นอกจากนั้น เลวิน ลิพพิท และ ไวท์ (Levin Lip pit and White, 1992 : 199 - 200) ได้จำแนกภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็น 3 แบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย (Autocratic) แบบประชาธิปไตย (Democratic) และแบบตามสบาย (Laissez-faire) โดยที่ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic) จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่มและตัดสินใจโดยผู้นำ ส่วนผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) จะเน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่มและกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ และผู้นำแบบตามสบายนั้น (Laissez - faire) จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ น้อยมาก

2.1.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) ในทศวรรษ 1970 เริ่มมีการศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์โดยเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์จากสถานการณ์หนึ่งสู่สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ ในสถานการณ์ที่ต่างกัน ต้องการรูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกัน ดังที่ อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold and Feldman, 1978; อ้างถึงใน ยุพา เสนาะพิน, 2545 : 11) กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด เหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ต่างๆ กล่าวอย่างง่ายผู้นำจะต้องมีลักษณะหรือเลือกใช้พฤติกรรมใดจึงจะทำให้การบริหารงานสำเร็จผล มีทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มแนวคิดนี้ คือ

1) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Fiedler contingency model) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในระยะต้นๆ ซึ่งพัฒนาโดย เฟรด ฟิเดเลอร์ (Fred Fiedler) กล่าวว่าผู้นำที่ดี เป็นส่วนผสมระหว่างแบบของผู้นำ กับสถานการณ์ที่ต้องการ ซึ่งแบบของผู้นำวัด

ได้จากค่าคะแนนผู้ร่วมงานที่ชอบน้อยที่สุด ซึ่งอธิบายว่าสถานการณ์ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจโดยตำแหน่งของผู้นำ กล่าวคือหากผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานชัดเจน และมีอำนาจ ผู้นำก็สามารถควบคุมสถานการณ์ได้

2) ทฤษฎีสถาปัตยกรรมเรดดิน (Red din) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งประสิทธิผล ซึ่งได้กำหนดลักษณะผู้นำออกเป็น 8 แบบ จำแนกเป็น แบบที่มีประสิทธิผลต่ำจำนวน 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้หนีงาน (Deserter) แบบนักบุญ (Missionary) แบบผู้เผด็จการ (Autocrat) และแบบผู้ประนีประนอม (Compromiser) และแบบที่มีประสิทธิผลสูง จำนวน 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้ยึดระเบียบ (Bureaucrat) แบบนักพัฒนา (Developer) แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (Benevolent Autocrat) และแบบนักบริหาร (Executive)

3) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮร์เซย์และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993 : 158 - 170) สรุปได้ว่า คือความพยายามที่จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม ฐานคติคือประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับ การจับคู่กันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวุฒิภาวะของกลุ่มหรือของบุคคล มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบการมอบหมาย (Delegating) แบบการมีส่วนร่วม (Participating) แบบการแนะนำ (Selling) และแบบการสั่ง (Telling) 2) สถานการณ์จากวุฒิภาวะไป จนถึงไม่มีวุฒิภาวะเกี่ยวกับงาน และวุฒิภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งวุฒิภาวะเกี่ยวกับงาน แบ่งออกเป็น 4 อย่าง ได้แก่ มีความสามารถมากที่สุด มีความสามารถค่อนข้างมาก มีความสามารถบ้าง มีความสามารถแต่เพียงเล็กน้อย ส่วนวุฒิภาวะทางจิตวิทยา แบ่งออกเป็น 4 อย่าง ได้แก่ มีความเต็มใจเป็นประจำหรือเสมอ มีความเต็มใจบ่อยๆ มีความเต็มใจบ้างในบางครั้ง ไม่ค่อยมีความเต็มใจ

2.1.4 ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theory) เป็นแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือ องค์การให้มีประสิทธิผล โดยมีแนวคิดว่า การศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนยังเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเสริมแรง (Contingent Reinforcement) และเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐาน (First Order Change) เท่านั้น จึงทำให้เกิดแนวคิดของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ

เบอร์น (Burns, 1987 ; อ้างถึงใน ยุพา เสนาะพิน, 2546 : 13) ได้เสนอความเห็นว่าการศึกษาภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกัน ทำให้ผู้นำและผู้ตามมีความคิดตรงกัน คือการมีความสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามและให้ความหมายของภาวะ

ผู้นำ คือการทำให้ผู้ตามปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม และมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันซึ่งเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ คือ

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional Leadership) คือภาวะผู้นำที่ใช้วิธีการติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ด้วยกระบวนการต่อรองโดยผู้นำใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) คือภาวะผู้นำที่ตระหนักตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผลของผู้นำการเปลี่ยนสภาพ คือ ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น

3) ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่ยกระดับพฤติกรรมของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายโดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นกับวิธีการปฏิบัติสร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้าและเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) แล้วจะคงดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายและยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้นี้ เป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการสังเคราะห์ซึ่งมาจากผู้รู้และผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน ดังนี้

ฮาลปีน (Hal pin, 1959: 4-6 ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540 : 172-173) และคณะวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) ได้เริ่มโครงการวิจัยเพื่อหาข้อเท็จจริงที่ว่าพฤติกรรมของหัวหน้างานจะแสดงให้เห็นเพียงมิติเดียวได้หรือไม่ โดยกำหนดพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 มิติด้วยกัน คือ

1. ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกของกลุ่ม ในการสร้างรูปแบบการจัดองค์การที่ดีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีและกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ นั่นคือ มุ่งผลงานเป็นสำคัญ

2. ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน มีความไว้วางใจ ยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความกลมเกลียวระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน

จากการทำวิจัยของฮาโลปีนดังกล่าว พบว่า พฤติกรรมผู้นำเมื่อพิจารณาใน 2 มิตินี้ แยกออกจากกันอย่างชัดเจน คะแนนที่สูงในมิติหนึ่งไม่จำเป็นต้องต่ำในอีกมิติหนึ่ง ผู้นำบางพวกมี ลักษณะมุ่งกิจสัมพันธ์หวังผลงานจึงเร่งกลุ่มในการทำงาน ในขณะที่อีกพวกหนึ่งมุ่งส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพในกลุ่มเป็นสำคัญ และบางพวกก็แสดงพฤติกรรมสูงทั้ง 2 มิติ ขณะที่อาจมีบางพวกแสดงพฤติกรรมน้อยทั้ง 2 มิติเช่นกัน ในอัตราส่วนและปริมาณต่างๆ กันดังปรากฏภาพที่ 1

สูง	การมุ่งงานต่ำ การมุ่งคนสูง	การมุ่งงานสูง การมุ่งคนสูง
		การมุ่งงานสูง การมุ่งคนต่ำ
การมุ่งคน	การมุ่งงานต่ำ การมุ่งงานต่ำ	การมุ่งงานสูง การมุ่งคนต่ำ
		การมุ่งงานสูง การมุ่งคนต่ำ
ต่ำ	การมุ่งงาน	สูง

ภาพที่ 1 แบบจำลองพฤติกรรมของผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

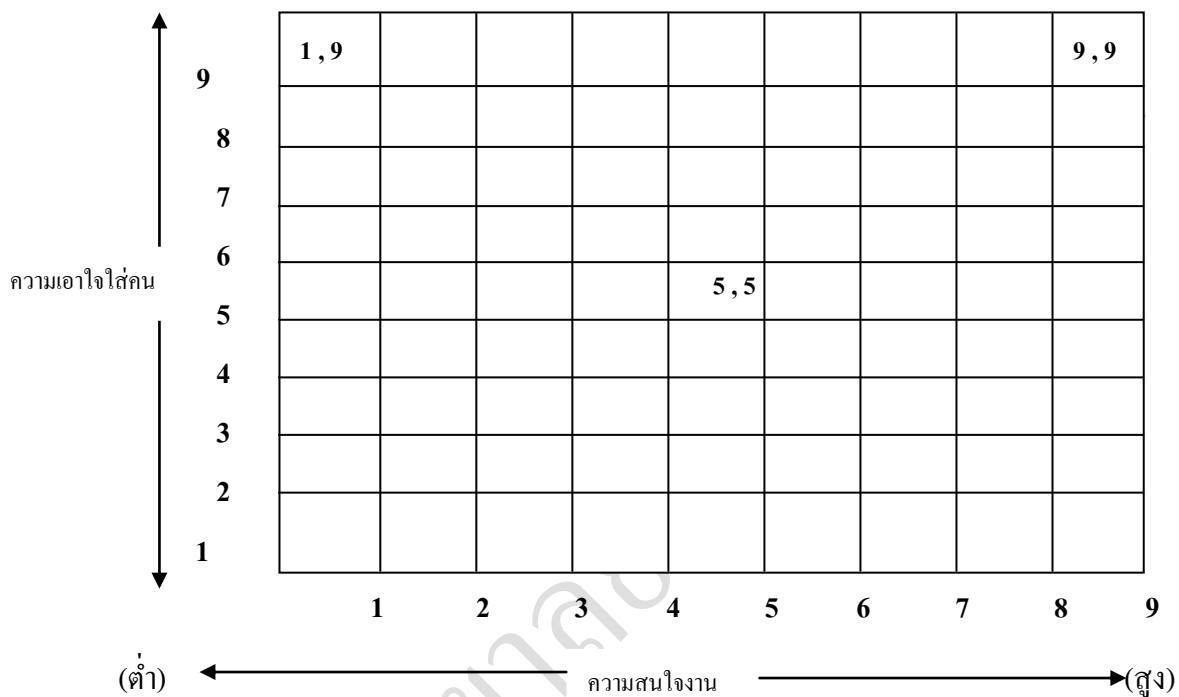
ที่มา : (Halpin, 1966 : 4 ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540 : 173)

สำหรับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของ ฮาโลปีน และคณะทั้งสองมิติ คือ แบบกิจสัมพันธ์ และแบบมิตรสัมพันธ์หรือการมุ่งงานและมุ่งคนสามารถให้ความหมายและตัวอย่างพฤติกรรมผู้นำ ดังเช่น การมุ่งคน หมายถึงความใกล้ชิดทางจิตใจ ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ตัวอย่างพฤติกรรมประเภทนี้ได้แก่ การรับฟังผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาการเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ส่วนการมุ่งงาน หมายถึง การมุ่งการกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างกระตือรือร้น เพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จตัวอย่างพฤติกรรมประเภทนี้ได้แก่ การวางแผนกำหนดการทำงาน การรักษามาตรฐานคุณภาพงานการ กดดันผู้ใต้บังคับบัญชา การระบุบทบาทของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ชัดเจน กระตุ้น ให้ใช้ระเบียบวิธีปฏิบัติเดียวกัน เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำดังกล่าวข้างต้น

เบลคและมอดัน (Blake & Mouton, 1964 ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2544 : 78) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสองมิติ ที่เรียกว่า ตารางการบริหาร (Managerial Grid) โดยแบ่ง พฤติกรรมของผู้นำทั้งด้านที่มุ่งผลผลิตและด้านมุ่งคน เบลค และมอดัน (Blake and Mouton) ได้ให้ แนวคิดพฤติกรรม การบริหารตามตารางการบริหาร (Managerial Grid) ว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

แบบสนใจบุคคล (People) และผลผลิต (Production) มีลักษณะคล้ายพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ และมุ่งกิจสัมพันธ์ต่างกันแต่เพียงว่า พฤติกรรมตามความคิดของเบลคและมอดัน มีการแจกแจงรายละเอียดยิ่งขึ้น โดยถือว่าแต่ละมิติเป็นอิสระแก่กัน ปรากฏในภาพที่ 2

(สูง)



ภาพที่ 2 ตารางการบริหาร (The Managerial Grid)

ที่มา : (Blake and Mouton ,1964 : 10 ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2544 : 78)

เบลค และมอดัน (Blake & Mouton ,1964 ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2544 : 78) ได้อธิบายภาพไว้ดังนี้

1. ผู้นำ (1, 1) หรือแบบย่ำแย่ (Impoverished) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมการโดยไม่สนใจทั้งคนและไม่หวังผลของงาน บริหารงานแบบน้อยๆ เฉื่อยชา ทำงานประจำไปเรื่อยๆ โดยไม่มีจุดหมาย

2. ผู้นำแบบ (9,1) หรือแบบงานขึ้นสมอง (Task Oriented) ผู้นำแบบนี้แสดงพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งให้งานสำเร็จแต่เพียงอย่างเดียว โดยไม่สนใจความต้องการของบุคคล มุ่งแต่ประสิทธิภาพการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

3. ผู้นำแบบ (5,5) หรือแบบทางสายกลาง (Middle of the Road) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งคนและงานพอสมควร และให้ความสำคัญแก่ทั้งคนและงานในระดับปานกลางเพื่อนร่วมงานมีความพอใจบ้างผลงานก็สำเร็จตามสมควร

4. ผู้นำแบบ (1,9) หรือแบบชุมนุมสังสรรค์ (Country Club) ผู้นำแบบนี้มุ่งที่ความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นใหญ่ พยายามให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด โดยที่ทำให้ผลผลิตของงานได้ต่ำ พยายามสร้างความเป็นกันเอง เป็นมิตรกับคนทั้งหลาย แต่ไม่ได้มุ่งที่จะเห็นผลผลิตของงานมากนัก

5. ผู้นำแบบ (9,9) หรือแบบทำงานเป็นทีม (Team) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นทั้งคนและงาน ทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการทำงานให้มีความร่วมมือร่วมใจทำให้งานประสบความสำเร็จสูง ทุกฝ่ายมีความพอใจในผลงานที่ทำ

แบบภาวะผู้นำที่สำคัญมี 5 แบบ จากตาข่ายการบริหารเบลค และมอดัน (Blake and Mouton) อธิบายแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างละเอียด อีกแนวทางหนึ่งได้ดังนี้

1. ผู้นำแบบขี้แย (Impoverished) ผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคนและไม่หวังผลของงานบริหารงานแบบเฉื่อยชา ทำงานประจำไปเรื่อยๆ ไม่มีจุดหมาย แยกตนเองออกจากองค์การมักมอบอำนาจให้คนอื่นและโยนความผิดให้คนอื่น ทำตนเหมือนคนนำสารจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย เพราะไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งจะวางตัวเป็นกลาง แยกตัวเองออกจากสถานการณ์พยายามหลีกเลี่ยงให้มีรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร มอบอำนาจให้คนอื่นเกินความจำเป็น มักสร้างกฎระเบียบขึ้นมาแล้วแก้ปัญหาตามระเบียบที่มีไว้

2. ผู้นำแบบชุมนุมสังสรรค์ (Country Club) ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นสำคัญ พยายามทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพึงพอใจสูงสุด เป็นผลทำให้ผลิตผลงานน้อยสร้างความเป็นมิตรกับคนทั่วไป แต่ไม่ได้มุ่งที่ผลผลิตของงาน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งมากที่สุดเมื่อเกิดความขัดแย้ง พยายาม กลบเกลื่อน ทำให้ความขัดแย้งเงียบและเอาใจคนอื่นจนต้องทำตามความคิดคนอื่น แม้ว่าความคิดของตนจะถูกต้อง การแก้ปัญหา มักจะมอบให้ผู้อื่นแก้ปัญหาตนเองพยายามรักษาน้ำใจคนเป็นประการสำคัญ

3. ผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน (Task Oriented) ผู้นำที่มุ่งจะให้งานสำเร็จแต่อย่างเดียว โดยไม่สนใจคน มุ่งพัฒนาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ใช้อำนาจกับลูกน้อง เป็นผู้ชี้บ่งว่าลูกน้องควรทำอะไร ทำอย่างไร ชอบใช้อำนาจตามกฎหมาย ระเบียบ และการสั่งการ เมื่อเกิดความขัดแย้งจะใช้อำนาจในการระงับความขัดแย้ง มุ่งที่การเอาแพ้ชนะกัน โดยที่ตนเองต้องเป็นฝ่ายชนะ ไม่ชอบให้ทำงานเป็นทีม เพราะกลัวการรวมหัวกันคัดค้าน

4. ผู้นำทางสายกลาง (Middle of the road) ผู้นำที่สนใจทั้งคนและงานในระดับเดียวกับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจบ้าง ผลงานก็สำเร็จตามสมควร เป็นผู้นำที่คงสภาพเดิมไม่ปรารถนาจะเห็นความเปลี่ยนแปลง เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งไม่แสดงว่าเข้าข้างฝ่ายใด ให้ทุกคนเห็นว่าตนยุติธรรมและมีเหตุผล มักใช้วิธีการผ่อนปรนมากกว่าที่จะเผชิญหน้ากัน มักมอบหมายให้ลูกน้องแก้ปัญหาเอง พยายามไกล่เกลี่ย ประนีประนอม

5. ผู้นำทำงานเป็นทีม (Team) แบบที่มุ่งสนใจทั้งคนและงานอยู่ในระดับที่สูงส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจ เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำที่สามารถผสมผสานเป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายของบุคคล ทำให้งานที่ทำมีความสำเร็จสูง ทุกฝ่ายมีความพอใจในงานที่ทำ เมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง มักไม่สนใจว่าผู้ขัดแย้งเป็นใคร แต่จะหาสาเหตุของปัญหามาจากที่ใด หาข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้ง แล้วใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีเหตุผลมองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้แต่ก็ไม่ใช้สิ่งเลวร้าย พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายสูงสุด

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานแบบทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารมุ่งเน้นที่คนและผลงานโดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถร่วมกับกลุ่มงานประสบความสำเร็จ ทุกคนมีความพึงพอใจ เพราะการมีส่วนร่วมในความสำเร็จ

ส่วน เรนซิส ลิเกิร์ต (Rensis Likert, 1961 ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2544 : 80) แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมกับคณะ โดยทำการศึกษาผู้นำในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจประกันภัย และหน่วยงานของรัฐผลการศึกษาได้แบ่งภาวะผู้นำเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนเป็นหลัก (Employee Centered) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจในปัญหาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สูง สามารถที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และการปล่อยให้ทุกคนมีเสรีภาพในการทำงาน

2. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก (Job Centered) เป็นแบบที่มีการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ใช้สิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อที่จะกระตุ้นการผลิตและการกำหนดอัตราของผลผลิตด้วยการใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การศึกษาในเรื่องของเวลาที่ใช้ไปในการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน (Reddin, 1971 ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540 : 80) มีแนวคิดว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมผู้นำใน 3 มิติ คือ

1. มิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามได้ เข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้ผล และสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. มิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. มิติมุ่งประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้

เฟดเลอร์(Fiedler,1987 ; อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2544 : 87)ได้เสนอทฤษฎีสถานการณ์ในการศึกษาภาวะผู้นำเรียกว่าตัวแบบสถานการณ์ของภาวะผู้นำ (Contingency Model of Leadership) มีหลักสำคัญ 3 ประการ

1. แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดโดยระบบแรงจูงใจของผู้นำ
2. การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับบรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างงาน และอำนาจโดยตำแหน่ง

3. ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับสถานการณ์แบบผู้นำ และการควบคุมสถานการณ์

เฟดเลอร์ (Fiedler,1987 ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2544 : 87) เห็นว่าการเป็นผู้นำนั้น มุ่งทั้งการให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองและการมุ่งบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของแบบภาวะผู้นำและลักษณะสถานการณ์มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Relation) หมายถึงสมาชิกของกลุ่มให้การยอมรับผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาและระดับของอำนาจอย่างไม่เป็นทางการที่ผู้นำมีอยู่ ดังนั้นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกจึงขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้นำ

2. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง งานที่ต้องปฏิบัตินั้นมีเป้าหมายวิธีการและมาตรฐานในการปฏิบัติงานชัดเจนมากน้อยเพียงใด โครงสร้างของงานประกอบด้วย 4 มิติ คือ ความขัดแย้งของเป้าหมาย จำนวนวิธีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความเฉพาะเจาะจงในการแก้ปัญหาและความสามารถในการตัดสินใจ เมื่อโครงสร้างของงานชัดเจนผู้นำย่อมสามารถควบคุมทิศทางของกลุ่มได้

3. อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) หมายถึง อำนาจที่องค์กรให้แก่ผู้นำเพื่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ นั่นคือระดับของการใช้อำนาจของผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม

อำนาจในตำแหน่งเป็นเครื่องแสดงว่าผู้นำสามารถให้ทุนหรือให้โทษแก่สมาชิกในกลุ่มได้มากน้อยเพียงใด

จากการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) และมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan) และการศึกษาของลิเกิร์ต (Likert) เป็นการศึกษาที่เน้นผลสำเร็จของงาน และเน้นด้านพัฒนามนุษยสัมพันธ์ ต่อมาโรเบิร์ต อาร์เบลค และ เจน เอส มอตตัน (Robert R Blake and Jane S Mouton) ได้นำแนวคิดทั้งสองมาขยายและสร้างตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ซึ่งเน้นการบริหาร 2 มิติ คือ เน้นผลผลิต (Production) และเน้นคน (คนวุฒิ คนฉลาด, 2549 : 55)

นอกจากนี้ ลิเกิร์ต และคณะ ยังได้ค้นพบว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับคนจะมีผลผลิตสูงซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารที่ยึดงานเป็นหลักจะมีผลผลิตสูงเพียง 1 คน ใน 8 คน และผู้บริหารที่ยึดคนเป็นหลัก จะมีผลผลิตต่ำเพียง 3 คน ใน 9 คน

ลิเกิร์ตยังได้อธิบายต่อไปว่าผู้บริหารที่มีผลผลิตสูงจะอธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน แล้วให้อิสระในการปฏิบัติงานมีการควบคุมที่ไม่เข้มงวดมากนัก (Likert, 1967 : 5 – 25) และยังเสนอต่อไปว่าสิ่งที่จะทำให้เชื่อมั่นในความเป็นไปได้อย่างมากที่สุดคือ การใช้ภาวะผู้นำด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และการสนับสนุนเกื้อกูลกันในทุกกระบวนการขององค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจต่อภูมิหลัง ค่านิยม ความต้องการ และความมุ่งหวัง สิ่งเหล่านี้จะเกื้อหนุนและสร้างจิตสำนึกที่มีค่าได้อย่างสำคัญยิ่ง จากการศึกษาของ ลิเกิร์ต และคณะ เกี่ยวกับผลผลิตอันเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ร่วมงานดังกล่าว ลิเกิร์ต ได้เสนอเป็นทฤษฎีการบริหาร 4 ระบบ (System 4) ดังนี้ คือ

ระบบที่ 1 : อำนาจเผด็จการ (System 1 : Exploitative Authority)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูงโดยให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานน้อย การตัดสินใจจะมาจากผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น การติดต่อสื่อสารจะส่งเบื่องบนหรือหน่วยเหนือลงมา การจูงใจให้ทำงานจะบีบบังคับหรือสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้นให้เกิดความเกรงกลัว ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวจะมีน้อย และลักษณะการทำงานมักจะทำตามความสามารถส่วนบุคคลเป็น รายคนเป้าหมายต่างๆ จะออกมาในลักษณะคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเท่านั้น

ระบบที่ 2 : อำนาจเมตตา (System 2 : Benevolent Authority)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะแสดงออกถึงท่าทีที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงานโดยรางวัล แต่บางครั้งก็มีการบังคับ ขอบให้มี การสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหาร บ้างบรรยากาศอาจจะดูเหมือนผู้บริหารขอความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน แต่

จริงๆ แล้ว นโยบายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์การจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้นซึ่งผู้บริหารอาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

ระบบที่ 3 : การปรึกษาหารือ (System 3 : Consultation)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานมาก มีความไว้วางใจ และยอมให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจโดยการขอคำปรึกษาหารือหรือข้อเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทาง มีการสนใจในลักษณะของการให้รางวัลเป็นส่วนใหญ่การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทางโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายวางนโยบายขององค์การอย่างกว้างๆ เพื่อเป็นแนวในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวจะใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงาน แต่การตัดสินใจในเรื่องสำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารอยู่

ระบบที่ 4 : กลุ่มที่มีส่วนร่วม (System 4 : Participative Group)

ระบบบริหารแบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานมาก มีการกระจายการตัดสินใจสั่งการไปทั้งองค์การการติดต่อสื่อสารนอกจากจะเป็น 2 ทางแล้ว ยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วย การสนใจมักอยู่ที่เป้าหมายและการพัฒนาองค์การ ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นไปอย่างฉันทมิตรระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนความพยายามที่จะให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ (Rensis Likert, 1967: 16-24)

จากระบบบริหาร 4 ระบบลิเคิร์ตได้ทำการศึกษาต่อไปและพบว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพคือการบริหารที่ได้ทั้งงานและคน จึงจะทำให้ผลผลิตขององค์การสูง ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ 8 ประการ คือ (1) ภาวะผู้นำ (Leadership) (2) แรงจูงใจ (Motivational Force) (3) กระบวนการติดต่อสื่อสาร (Communication Process) (4) อิทธิพลของการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction Influence Process) (5) กระบวนการตัดสินใจ (6) การกำหนดเป้าหมายและการสั่งการ (Goal Setting and Ordering) (7) การควบคุมงาน (Controlling Process) และ (8) การกำหนดมาตรฐานแบบการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม (Performance Goal and Training)

3. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1 ประวัติความเป็นมา

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ได้เริ่มการพัฒนาเด็กมาตั้งแต่ พ.ศ.2510 โดยสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นในหมู่บ้าน ตำบล ตามความต้องการและขีดความสามารถของประชาชน เพื่อรับเด็กเล็กในชนบทอายุระหว่าง 3-6 ปี เข้ารับการอบรมเลี้ยงดู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และให้อยู่ในความรับผิดชอบควบคุมดูแลของคณะกรรมการพัฒนาเด็ก

คณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการกลางหมู่บ้าน คณะกรรมการสภาตำบล และคณะกรรมการอื่นๆ ซึ่งช่วยเหลือสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการอบรมเลี้ยงดูเด็ก การดำเนินงานได้ยึดหลักความต้องการ และความพร้อมของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก กรรมการพัฒนาชุมชนจะให้การสนับสนุนในด้านวิชาการ และงบประมาณในส่วนที่เกิน จัดความสามารถของประชาชน รวมทั้งการฝึกอบรมผู้ดูแลเด็กและคณะกรรมการพัฒนาเด็ก เพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2541 : 2-3) แต่เนื่องจากปัจจุบันภายหลังจากที่ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ.2537 และรัฐบาลได้มีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการบริหารงานสู่ท้องถิ่น รวมทั้งปฏิรูประบบราชการให้มีขนาดเล็กลง โดยถ่ายโอนงานบางส่วนให้ภูมิภาคและท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินงาน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 16 (9) ระบุให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาและตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรา 67 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ

ดังนั้น กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้มีนโยบายที่จะกระจายกิจกรรมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพและความพร้อมได้มีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามกำลังและขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชน (2541 : 10) ได้กำหนดหลักการและวัตถุประสงค์ ดังนี้

3.2 หลักการและวัตถุประสงค์

3.2.1 เพื่อสนับสนุนแนวความคิดในการกระจายอำนาจ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนา

3.2.2 เพื่อส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 67 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ

3.2.3 เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีขีดความสามารถกว้างขวางครอบคลุมในทุกกิจกรรม และเรียนรู้หลักการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชนในทุกๆ ด้าน

3.2.4 เพื่อส่งเสริมและปูพื้นฐานให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย (Pro School) ตามแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

3.3 แนวทางในการดำเนินงานการถ่ายโอน

3.3.1 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีศักยภาพด้านงบประมาณจัดทำหนังสือ ถึงสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ แจ้งความประสงค์ว่าจะรับโอนงานบางส่วน หรือทั้งหมดของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาดำเนินการ โดยจัดตั้งงบประมาณลงในข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับค่าใช้จ่ายในกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น การปรับปรุงตัวอาคารและสิ่งแวดล้อม การจัดหาครุภัณฑ์และวัสดุ ค่าตอบแทนผู้ดูแลเด็ก อาหารกลางวัน อาหารเสริม(นม) วัสดุการเรียนการสอน เป็นต้น

3.3.2 บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยดำเนินการดังนี้

1) จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็ก (กพด.) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาเด็กขึ้นมา 1 ชุด ประกอบด้วย ประธาน รองประธาน เลขานุการ เภรณูญิก ปฏิคม และกรรมการ รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 5 คน เมื่อได้รายชื่อแล้วจึงจัดทำเป็นคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบล แล้วรายงานให้อำเภอทราบ คณะกรรมการพัฒนาเด็กจะมีวาระการปฏิบัติงาน 2 ปี มีหน้าที่บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กเล็ก ทั้งใน และนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) คัดเลือกผู้ดูแลเด็ก โดยกำหนดเงื่อนไข คุณสมบัติค่าตอบแทนและการทำสัญญา เป็นต้น

3) กำหนดระเบียบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น การรับเด็ก อายุเด็กและค่าบำรุง

3.3.3 เมื่อสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอได้รับเรื่องให้ตรวจสอบ ความถูกต้อง/ข้อเท็จจริงแล้วรายงานจังหวัด ตรวจสอบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีศักยภาพและความตั้งใจที่จะดำเนินการจริงหรือไม่ ใช้งบประมาณจากแหล่งใดในการก่อสร้าง และตรวจสอบข้อเท็จจริงในกรณีที่ดินที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นตั้งอยู่ว่าเป็นของใครมีการทำหลักฐานยกให้/ให้สิทธิหรือไม่มีเงื่อนไขในสัญญาอย่างไร

3.3.4 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตรวจสอบรายละเอียด ตามที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแจ้ง แล้วพิจารณานำความเสนอให้กรมการพัฒนาชุมชนพิจารณา

3.3.5 ในหลักการกรมการพัฒนาชุมชนจะให้ความเห็นชอบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมในกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และพร้อมที่จะโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นๆ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน ในกรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นสร้างด้วยงบประมาณของกรมพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สาธารณะ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบอยู่แล้ว แต่ถ้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นสร้างด้วยงบประมาณอื่นๆ บนที่ดินที่มีเจ้าของ กรมพัฒนาชุมชน

จะให้ความเห็นชอบแก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เมื่อเจ้าของอาคารและที่ดินนั้นๆ ยินยอมให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการได้ อย่างไรก็ตามกรมการพัฒนาชุมชนไม่อนุญาตให้องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้อาคารและพื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่ใช่การพัฒนาเด็ก

3.4 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับปรุงหลักสูตรก่อนประถมศึกษา พ.ศ.2540 เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรระดับก่อนประถมศึกษา (กรมวิชาการ, 2546 : 51-56) มีมติที่ประชุมให้เปลี่ยนชื่อหลักสูตรก่อนประถมศึกษา มาเป็นหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2546 เป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี (5 ปีหมายถึง อายุ 5 ปี 11 เดือน 29 วัน) บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม พอจะสรุปหลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้ดังนี้

3.4.1 หลักการของหลักสูตร

เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการ ตลอดจนการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือผู้ที่มีความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้าน อย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดหลักการดังนี้

1) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท

2) ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย

3.4.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงกำหนดจุดหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

- 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
- 2) กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรงใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและ

ประสานสัมพันธ์กัน

- 3) มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข
- 4) มีคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตใจที่ดีงาม
- 5) ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ การเคลื่อนไหวและการออกกำลังกาย
- 6) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมวัย
- 7) รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย
- 8) อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของ

สังคม ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- 9) ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมวัย
- 10) มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาได้เหมาะสมวัย
- 11) มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
- 12) มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

3.4.3 คุณลักษณะตามวัย

คุณลักษณะตามวัยเป็นความสามารถตามวัย หรือพัฒนาการตามธรรมชาติ เมื่อเด็กอายุถึงวัยนั้นๆ ผู้สอนจำเป็นต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะตามวัยของเด็กอายุ 3-5 ปี เพื่อนำไปพิจารณาจัดประสบการณ์ให้เด็กแต่ละวัยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ขณะเดียวกันจะต้องสังเกตเด็กแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปช่วยในการพัฒนาเด็กให้เต็มความสามารถและศักยภาพ พัฒนาการของเด็กของแต่ละช่วงอายุอาจเร็วหรือช้ากว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการพัฒนาจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ถ้าสังเกตว่าเด็กไม่มีพัฒนาการก้าวหน้าอย่างชัดเจน ต้องพาเด็กไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือแพทย์เพื่อช่วยเหลือแก้ไขได้ทัน่วงที

3.4.4 ระยะเวลาเรียน

ใช้ระยะเวลาในการเรียนให้กับเด็ก 1-2 ปีการศึกษาโดยประมาณทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอายุของเด็กที่เริ่มเข้าสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

3.4.5 สารการเรียนรู้

สารการเรียนรู้ใช้เป็นสื่อกลางในการจัดกิจกรรมให้กับเด็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเด็กให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้สารการเรียนรู้ประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการและ

คุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความรู้สำหรับเด็กอายุ 1-5 ปี จะเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับ ตัวเด็ก บุคคลและสถานที่ที่แวดล้อมเด็ก ธรรมชาติรอบตัว และสิ่งต่างๆรอบตัวเด็กที่เด็กมีโอกาส ใกล้ชิดหรือมีปฏิสัมพันธ์ ในชีวิตประจำวันและเป็นสิ่งที่เด็กสนใจ จะไม่นำเนื้อหา การท่องจำ ใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะหรือกระบวนการจำเป็นต้องบูรณาการทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับเด็ก เช่น ทักษะการเคลื่อนไหว ทักษะทางสังคม ทักษะการคิด ทักษะการใช้ภาษา คณิตศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น ขณะเดียวกันควรปลูกฝังให้เด็กเกิดเจตคติที่ดี มีค่านิยมที่พึงประสงค์ เช่น ความรู้สึที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นรัก การเรียนรู้ รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และมีคุณธรรม จริยธรรม ที่เหมาะสมกับวัย กำหนดเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) ประสบการณ์สำคัญ ประกอบด้วย ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริม พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม และสติปัญญา

2) สารที่ควรรู้ เป็นเรื่องราวรอบตัวเด็กที่นำมาเป็นสื่อในการจัดกิจกรรม ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ไม่เน้นการท่องจำเนื้อหา ผู้สอนสามารถกำหนดรายละเอียดขึ้นเองให้ สอดคล้องกับวัย ความต้องการ และความสนใจของเด็ก โดยให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ สำคัญที่ระบุไว้ข้างต้น ทั้งนี้อาจยืดหยุ่นเนื้อหาได้ โดยคำนึงถึงประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมในชีวิต จริงของเด็ก

3.4.6 การจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยอายุ 3-5 ปี จะไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัด ในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

3.4.7 การประเมินพัฒนาการ

การประเมินพัฒนาการ เพื่อนำข้อมูลการประเมินมาพิจารณาปรับปรุงวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กแต่ละคน ได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดย ยึดหลักประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้าน ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอด ปี มีการวางแผน เป็นระบบ ประเมินจากสภาพจริง วิธีการประเมินที่เหมาะสมได้แก่ การสังเกต การ บันทึกรูปพฤติกรรม การสนทนา การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานของเด็ก

3.4.8 การจัดหลักสูตรสถานศึกษา

สถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องดำเนินการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาร่วมกับครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงาน และสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ

สังคม และสติปัญญา อย่างเหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความแตกต่างของบุคคล เพื่อพัฒนาเด็กให้เกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เด็ก ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จะต้องสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและการเรียนรู้ของเด็ก การจัดการศึกษาปฐมวัย (เด็กอายุ 3-5 ปี) สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะการจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กที่มีความสามารถพิเศษ สามารถปรับมาตรฐานคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เหมาะสมกับศักยภาพของเด็กแต่ละประเภทเชื่อมต่อของการศึกษาระดับปฐมวัย

3.4.9 การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและการรายงาน

การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลการจัดการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการศึกษา และระบบประกันคุณภาพที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา สร้างความมั่นใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง โดยต้องมีการดำเนินการที่เป็นระบบ เพื่อให้ทุกกลุ่ม ทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเห็นความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน การวางแผน และดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพอย่างแท้จริง การกำกับดูแล และการประเมินผลต้อง มีการรายงานผลจากทุกระดับ ให้ทุกฝ่ายรวมทั้งประชาชนทั่วไปทราบ เพื่อนำข้อมูลจากการรายงานผลมาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยต่อไป

4. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

หนังสือมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2553) ได้กล่าวว่า กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2553 ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับนวัตกรรมต่างๆ ที่เปลี่ยนไปจึงได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้านดังนี้

4.1 มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ แบ่งการบริหารจัดการเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล

4.1.1 ด้านการบริหารงาน

การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ประสงค์จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณ สถานที่และมีการกำหนดให้มีโครงสร้างส่วนราชการรวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบได้แก่ ส่วน/กอง/สำนักการศึกษา โดยให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ส่วนในกรณีที่ไม่มีสถานที่ก่อสร้างเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของกรรมสิทธิ์อนุญาตให้ใช้สถานที่ก่อสร้าง และบริหารจัดการศูนย์ฯ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1) การย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีการประชุมประชุมจากนั้นจึงให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำเสนอต่อต้นสังกัดเพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว จึงจัดทำแผนการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและทำประกาศจิงรายงานการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

2) การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษาวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กและเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อดำเนินการจัดเวทีประชาคม นำผลการประชาคมเสนอผู้บริหารเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น จึงจัดทำประกาศยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยให้มีผลเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน และรายงานการยุบเลิกให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

3) การให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ – จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวันตามศักราชของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

(1) ระยะเวลาการเรียนรู้ในรอบปีการศึกษา เริ่มต้นปีการศึกษาในวันที่ 16 พฤษภาคมและสิ้นปีการศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคม ของปีถัดไป โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 230 วัน

(2) การให้บริการสนับสนุนเด็กเล็ก ได้แก่ อาหารกลางวัน อาหารว่าง เครื่องนอนอาหารเสริม (นม) วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ทางการศึกษา และวัสดุครุภัณฑ์ การตรวจสุขภาพ

เด็กประจำปีโดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข และบริการอื่นๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม เช่น เป็นศูนย์ 3 วัย และ หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นต้น

(3) การให้บริการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กอายุ 2 - 5 ปี ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือใกล้เคียงได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ให้เด็กเล็กมีการพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา) เหมาะสมตามวัย และศักยภาพของเด็กแต่ละคน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

(5) กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประชุม สัมมนา ฝึกอบรม หรือกิจกรรมใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและชุมชน หรือมีเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ตามปกติให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 15 วัน หากเกิดจากภัยพิบัติสาธารณะ ให้สั่งปิดได้ไม่เกิน 30 วัน

(6) ในระหว่างปิดภาคเรียน หรือปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการด้านวิชาการ หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ การจัดสภาพแวดล้อม หรือการพัฒนาศูนย์ในด้านต่างๆหรืองานด้านการศึกษาปฐมวัย

4) คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย บุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือก และแต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสมจากชุมชนและผู้ดำรงตำแหน่ง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้นำทางศาสนา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก โดยให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกกรรมการ 1 คนเป็นประธาน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยตำแหน่ง และให้มีผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการตามความเหมาะสมโดยคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (2) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ชุมเล็ก หรือ ย้ายรวมศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก
- (4) พิจารณาสั่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการ บริหารงานด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (5) พิจารณาสั่งแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริม และพัฒนาศูนย์ฯตามหลักวิชาการและแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมทุกภาคส่วนมีส่วน ร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (7) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (8) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หรือตามที่กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นกำหนด

4.1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับ การอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวทางดังนี้

1) งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดสรรเป็นเงินอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้ จ่าย คือ ค่าอาหารเสริม (นม) ค่าอาหารกลางวัน ค่าตอบแทน และค่าครองชีพของบุคลากร เงิน ประกันสังคมของบุคลากร ค่าวัสดุการศึกษา ค่าพาหนะนำส่งเด็กไปสถานพยาบาลทุนการศึกษา หลักสูตรครูศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวดยุติและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

2) งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิธีการจัดหา งบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีดังนี้

(1) จัดทำแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระยะ 3 ปี เพื่อนำเข้าสู่ แผนพัฒนาการศึกษาและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอความเห็นชอบสภา ท้องถิ่น

(2) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

- (3) จัดทำแผนจัดหาพัสดุรายปี
- (4) จัดทำแผนจัดหาพัสดุ
- (5) ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ

พัสดุฯ

(6) จัดทำสมุดคุมงบประมาณรายจ่ายในหมวดรายจ่ายต่างๆ เพื่อรายงานและการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

3) งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

4) วิธีการจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

(2) แจ้งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจความต้องการในการใช้หนังสือ วัสดุอุปกรณ์การเรียน และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ และประสิทธิภาพสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็กแต่ละวัย

(3) ขออนุมัติดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) จัดทำทะเบียนควบคุมวัสดุอุปกรณ์

(5) ดำเนินการเบิกจ่ายหนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้มาให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5) การเบิกจ่ายงบประมาณ ให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 และ 3) พ.ศ.2543 ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2548 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2551 รวมถึงระเบียบ หรือหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล กรณีที่เป็นพนักงานจ้าง

1) การสรรหา/เลือกสรร และปรับสถานภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมกัน ในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยคณะกรรมการดำเนินการสรรหา ประกอบด้วย ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธาน โดยที่ผู้อำนวยการกอง/สำนักการศึกษา เป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการ และเลขานุการ ทั้งนี้ นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ร่วมเป็นคณะกรรมการได้ตามเหมาะสม การกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา มีครูผู้ดูแลเด็กเล็ก 1 คนต่อเด็ก 20 คน หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คน

2) การคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมกัน ในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยคณะกรรมการดำเนินการสรรหา ประกอบด้วย ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธาน โดยที่ผู้อำนวยการกอง/สำนักการศึกษา เป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการ และเลขานุการ ทั้งนี้ นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ร่วมเป็นคณะกรรมการได้ตามเหมาะสม

3) การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการของผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

4) การประเมินผลการปฏิบัติงานการประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง เป็นต้น กรณีที่จะต่อสัญญาจ้าง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิมเป็นลำดับแรก โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประชุมพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กหากคณะกรรมการมีมติประเมินผลการปฏิบัติงานผู้นั้นไม่

ต่ำกว่าระดับดี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อสัญญาจ้างต่อไป เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

5) การพัฒนาบุคลากรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการอบรม ศึกษาดูงาน รวมถึงการติดตามนิเทศประเมินผลกาดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.4 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 2 ประเภท คือ

(1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง

(2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2) การบริหารจัดการ

(1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชนและสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับถ่ายโอนจากกรมการศาสนา ให้ปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษาในศาสนสถาน

4.2 มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรงและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ

เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายสนับสนุนผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความก้าวหน้า และมั่นคงทางวิชาชีพ โดยได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมา ดังนั้น มาตรฐานด้านที่

2 ด้านบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้กำหนดคุณสมบัติ สถานภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (เพิ่มเติม) ซึ่งได้กำหนดให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น แต่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้ต้องเป็นกรณีที่ได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น ดังนั้น ในระหว่างที่ยังไม่มีการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ผู้ดูแลเด็กซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีบทบาทตามความรับผิดชอบตามมาตรฐานที่ 2 นี้ไปก่อน ดังนั้น มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรนี้จึงได้กำหนดคุณสมบัติของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กออกเป็น 2 กรณี คือ กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น และกรณีที่มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่นมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งคือ

- (1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา สาขาวิชาเอกอนุบาล หรือปฐมวัยหรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้
- (2) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยได้รับหนังสือรับรองจากนายจ้าง
- (3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2) กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไปสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษา หรือปริญญาอื่นๆ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรอง และมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

- (3) มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี
- (4) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (5) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

(6) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(7) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรงไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

บทบาทหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามแผนงานที่วางได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนงานธุรการ การเงินและพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.2.2 ครูผู้ดูแลเด็ก

1) กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครู ส่วนท้องถิ่นมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดังนี้

(1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้

(2) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยได้รับหนังสือรับรองจากนายจ้าง

(3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2) กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนด หรือปริญญาอื่นๆ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรอง และมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) มีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(3) มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

(4) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(5) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

(6) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(7) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรงไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรงไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็ก เพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัยส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน โดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้จากสิ่งของและผู้คนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเด็กจะเรียนรู้โดยประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหว การเล่น และการลงมือกระทำ ดังนั้น ผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับเด็กด้วยคำพูด และกริยาท่าทางที่นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงความรักความอบอุ่นต่อเด็ก สัมผัส และบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการต่างๆ ของเด็ก เพื่อจะได้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติ และผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขได้ทันเวลาที่ จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะเหมาะสมในการพัฒนาเด็กทุกด้านทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาด มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก ประสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัวเพื่อทราบถึงพฤติกรรม พัฒนาการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง และต้องหมั่นพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และอาชีพ ใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4.2.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้แก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากองการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

- 1) มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงาน ด้านการให้การศึกษ และพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก
- 2) มีนโยบายแผนและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพ

4.3 มาตรฐานที่ 3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่อบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการด้านการเรียนรู้แก่เด็ก ดังนั้น ในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคารสถานที่ และจัดภูมิทัศน์

สภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็ก ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจไว้วางใจ การก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็ก โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะอันจะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็กและฝึกนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรมที่ถูกต้องซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพดังนี้

4.3.1 ด้านอาคารสถานที่

1) ที่ตั้ง สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรอยู่ในพื้นที่ซึ่งมีขนาดเหมาะสม และต้องไม่อยู่ในพื้นที่ ซึ่งอาจเสี่ยงต่ออันตราย ได้แก่ บริเวณขนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมี หรือสารพิษ มลภาวะทางอากาศ แสง และเสียงที่มากเกินไป หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันภาวะภัยต่างๆ ตามมาตรฐานความจำเป็น และเหมาะสม

2) จำนวนชั้นของอาคารตัวอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีจำนวนชั้นไม่เกิน 2 ชั้น นับจากพื้น หากสูงเกินกว่า 2 ชั้น ต้องมีมาตรการป้องกันอัคคีภัย และอุบัติเหตุต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามความเหมาะสมและความสูงของตัวห้อง ไม่ควรมีน้อยกว่า 2.40 เมตร นับจากพื้นถึงเพดาน

3) ทางเข้า – ออก และประตูหน้าต่างต่างๆ ทางเข้า – ออก จากตัวอาคาร ต้องมีความเหมาะสม สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากตัวอาคารได้สะดวก หากเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุร้ายแรงใดๆ ขึ้น โดยอย่างน้อยต้องมีทางเข้า – ออก 2 ทาง และแต่ละทางนั้น ควรมีความกว้างประมาณ 80 เซนติเมตร

4) ประตู – หน้าต่าง ประตู – หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี มีขนาด และจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้อง และความสูงของหน้าต่าง ควรอยู่ที่ประมาณ 80.00 เซนติเมตร นับจากพื้นให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน นอกจากนี้ บริเวณประตู หน้าต่าง ไม่ควรมีสิ่งกีดขวางใดๆ มาปิดกั้น ช่องทางลม และแสงสว่าง

5) พื้นที่ใช้สอย พื้นที่ใช้สอย ต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาด ปลอดภัย และเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมของเด็ก เช่น การเล่น การเรียนรู้ การรับประทานอาหาร และการนอนโดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักของเด็กป่วย โดยเฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน นอกจากนี้พื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอาจจัดแยกเป็นห้องเฉพาะ หรือจัดรวมเป็นห้องเอนกประสงค์ที่ใช้สำหรับจัดกิจกรรมที่

หลากหลายโดยใช้พื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลา และอาจปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ หรือย้ายเครื่องเรือนตามความเหมาะสมและข้อจำกัดของพื้นที่ ดังนี้

(1) บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวก และอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน โดยมีแนวทางในการจัดดำเนินการ ดังนี้

- จัดให้มีการระบายอากาศที่ดี ปลอดโปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างไม่จ้าเกินไป

- อุปกรณ์เครื่องนอนต่างๆ มีความสะอาด โดยนำไปปิดฝุ่น ตากแดดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

- จัดแยกเครื่องนอน หมอน ผ้าห่ม สำหรับเด็กแต่ละคน โดยเขียนหรือปักชื่อไว้ ไม่ใช้ร่วมกัน เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค

- หมั่นตรวจตราดูแลไม่ให้มีสัตว์ หรือแมลงต่างๆ มารบกวน ในบริเวณพื้นที่สำหรับการนอน

(2) บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก ควรออกแบบให้มีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้รวมกลุ่มและแยกกลุ่มย่อยในกิจกรรมการเรียนรู้อิสระ การเล่นสร้างสรรค์ หรือการอ่านหนังสือ เล่นต่อแท่งไม้ที่ต้องการมุมเงียบ และมีพื้นที่สำหรับการเล่นที่เลอะหรือเปียก ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นหลัก โดยมีวัสดุอุปกรณ์ที่ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และมีอุปกรณ์ หรือเครื่องเล่นที่ส่งเสริมพัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็ก

(3) บริเวณพื้นที่รับประทานอาหาร ต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลักมีอากาศถ่ายเทได้โดยสะดวก มีแสงสว่างพอเหมาะ มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนเด็ก ทั้งนี้ บริเวณห้องอาหาร โต๊ะ เก้าอี้ ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหาร ต้องทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก มีสภาพแข็งแรงและใช้งานได้ดี

(4) บริเวณที่พักเด็กป่วย ต้องแยกเป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ตู้ยาเครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็น และเด็กต้องอยู่ในสายตาของผู้ดูแลตลอดเวลา กรณีไม่สามารถจัดห้องพักเด็กป่วยเป็นการเฉพาะได้ ต้องจัดให้มีที่พักเด็กป่วยแยกเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม

(5) บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควร และมีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้าง และเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่างๆ ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้นเรื่องความสะดวก และความปลอดภัยเป็นหลัก

(6) บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดตัวเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สำหรับทำความสะอาดตัวเด็ก และมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงสีฟัน ในขนาดและระดับความสูงที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ในกรณีที่มีห้องอาบน้ำจะต้องมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทได้โดยสะดวก และพื้นไม่ลื่น

(7) ห้องส้วมสำหรับเด็ก ต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็ก โดยเฉลี่ย 1 แห่งต่อเด็ก 10 – 12 คน โถส้วมมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก โดยมีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นได้ง่ายมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวกและพื้นไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอนหรือกุญแจและมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอก และไม่ควรไกลจากห้องพัฒนาเด็ก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคาร จะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน กรณีที่ไม่สามารถทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสม และปลอดภัยสำหรับเด็ก

(8) ห้องเอนกประสงค์ สำหรับใช้จัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก การรับประทานอาหาร หรือการนอน คำนึงถึงความสะดวก และการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม หากเป็นอาคารชั้นเดียว ต้องมีฝ้าใต้หลังคา หากเป็นอาคารที่มีมากกว่า 1 ชั้น ควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.40 เมตร แต่กรณีที่มีความสูงเกินกว่า 2.40 เมตร อาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

(9) บริเวณพื้นที่เก็บสิ่งปฏิกูลจะต้องมีพื้นที่เก็บสิ่งปฏิกูลทั้งภายในและภายนอกตัวอาคารโดยมีจำนวนและขนาดเพียงพอถูกสุขลักษณะและมีการกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

(10) บันได ควรมีความกว้างแต่ละช่วง ไม่น้อยกว่า 1.00 เมตร ลูกตั้งของบันได สูงไม่เกิน 17.50 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20.00 เซนติเมตร บันไดทุกชั้นมีราวและลูกกรงไม่น้อยกว่า 90.00 เซนติเมตร มีราวเดี่ยว เหมาะสำหรับเด็กได้เกาะขึ้นบันได และระยะห่างของลูกกรง ต้องไม่เกิน 17.00 เซนติเมตร เครื่องใช้เฟอร์นิเจอร์ควรมีระดับความสูง และขนาดที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ให้เด็กสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสำคัญ

4.3.2 ด้านสิ่งแวดล้อม

1) ภายในอาคาร

(1) แสงสว่างควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่่าเสมอทั่วทั้งห้อง และเมื่ออำนวยความสะดวกกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตาเป็นต้น ไม่ควรให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสงสว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2 – 3 ชั่วโมง เพราะจะทำให้เกิดภาวะเครียดและมีผลถึงฮอร์โมนการเติบโตของเด็ก

(2) เสียง ต้องอยู่ในระดับที่ไม่ดังเกิน (ระหว่าง 60 – 80 เดซิเบล) อาคารควรจะต้องอยู่ในบริเวณที่มีระดับเสียงเหมาะสม

(3) การถ่ายเทอากาศ ควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของหน้าต่างประตู และช่องลมรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้อง กรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณโรงงานที่มีมลพิษ ต้องติดเครื่องฟอกอากาศและมีเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสมสำหรับบริเวณที่มีเด็กอยู่ต้องเป็นเขตปลอดบุหรี่

2) ภายนอกอาคาร

(1) รั้ว ควรมีรั้วกันบริเวณให้เป็นสัดส่วน เพื่อความปลอดภัยของเด็ก และควรมีทางเข้า - ออกไม่น้อยกว่า 2 ทาง กรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

(2) สภาพแวดล้อมและมลภาวะควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ผุนเสอง กลิ่น หรือเสียงที่รบกวนมีการจัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบายอากาศ และการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสมไม่ปล่อยให้เป็นแหล่งเพาะ หรือแพร่เชื้อโรคโดยเฉพาะควรกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

(3) พื้นที่เล่นกลางแจ้ง ต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตารางเมตร ต่อจำนวนเด็ก 1 คน โดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีพอสมควรกับจำนวนเด็ก ในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มีที่เล่นกลางแจ้ง เป็นการเฉพาะ หรือในสถานที่อื่นๆ ได้ก็ควรปรับใช้ในบริเวณที่ร่มแทน โดยมีพื้นที่ตามเกณฑ์กำหนดหรืออาจจะจัดกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็กในสถานที่อื่นๆ ที่เหมาะสม เช่น ในบริเวณวัด หรือในสวนสาธารณะ เป็นต้น โดยต้องให้เด็กปฐมวัยมีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ในแต่ละวัน

(4) ระเบียง ต้องมีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร และหากมีที่นั่งตามระเบียงด้วย ระเบียงต้องกว้างไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ของระเบียงต้องสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70.00 เซนติเมตร นอกจากนี้ควรสอบถามความคงทน แข็งแรง และสภาพการใช้งาน ปลอดภัยสำหรับเด็กด้วย

4.3.3 ด้านความปลอดภัย

1) มาตรการป้องกันความปลอดภัย

(1) ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย หรือเครื่องตัดไฟภายในบริเวณอาคาร

(2) ติดตั้งเครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่อง ในแต่ละชั้นของอาคาร

(3) ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนด จะต้องมียาปิดครอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่นได้ และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง

(4) หลีกเลี้ยงเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งทำด้วยวัสดุที่แตกหักง่ายหรือแหลมคม หากเป็นไม้ ต้องไม่เสี้ยนไม้ หรือแหลมคม

(5) จัดให้มีตู้เก็บยา และเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาล วางไว้อยู่ในที่สูง สะดวกต่อการหยิบใช้ และเก็บไว้ในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็ก

(6) ใช้วัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้ำ-ห้องส้วม และเก็บสารจำพวกเคมี หรือน้ำยาทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก

(7) ไม่มีหลุม หรือบ่อน้ำ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กในบริเวณโดยรอบตัวอาคาร รวมทั้งไม่ควรปลูกต้นไม้ที่มีหนามแหลมคม

(8) มีระบบการล็อกประตูในการเข้า – ออกนอกบริเวณอาคาร สำหรับเจ้าหน้าที่ เปิด - ปิดได้ ควรมีกริ่งสัญญาณเรียกไว้ที่หน้าประตู สำหรับห้องครัว และที่ประกอบอาหาร ควรมีประตูเปิด - ปิด ที่ปลอดภัย เด็กเข้าไปไม่ได้

(9) ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาหะนำโรคและมีมาตรการป้องกันด้านสุขอนามัย

(10) มีตู้หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรง มั่นคง สำหรับวัสดุอุปกรณ์ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กนั้น ควรจัดแยกให้พ้นมือเด็ก

(11) เครื่องใช้เฟอร์นิเจอร์ ควรมีระดับความสูงและขนาดที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัยให้เด็กสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง

2) มาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

(1) มีการฝึกซ้อมสำหรับการป้องกันอุบัติภัยอย่างสม่ำเสมอไม่น้อยกว่าปีละครั้ง

(2) มีการฝึกอบรมบุคลากร ในเนื้อหาด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันอุบัติภัย และความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก

(3) มีหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่างๆ เช่น สถานีตำรวจหน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โรงพยาบาล ไว้เพื่อติดต่อได้อย่างทันท่วงที กรณีเกิดเหตุการณ์คับขัน หรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก และควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฐมพยาบาลติดประจำไว้ในที่เปิดเผย

(4) มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพ และพัฒนาการของเด็กประจำไว้ กรณีอาจต้องพาเด็กไปพบแพทย์

4.4 มาตรฐานที่ 4 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษา เพื่อพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจสังคม และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์

- ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
- กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว และประสานสัมพันธ์กัน

- มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข
- มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม
- ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ การเคลื่อนไหวและการออกกำลังกาย
- ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
- รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย
- อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม
- ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย
- มีความสามารถในการคิด และการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย
- มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
- มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

2) คุณลักษณะตามวัย เป็นความสามารถตามวัยหรือพัฒนาการตามธรรมชาติ เมื่อเด็กมีอายุถึงวัยนั้นๆ ซึ่งคุณลักษณะตามวัยที่สำคัญของเด็ก มีดังนี้

(1) พัฒนาการด้านร่างกาย

- อายุ 3 ปี ได้แก่ กระโดดขึ้นลงอยู่กับที่ได้ รับลูกบอลด้วยมือและลำตัว ได้เดินขึ้นบันไดสลับเท้าได้ เขียนรูปร่างกลมตามแบบได้ ใช้กรรไกรมือเดียวได้ เป็นต้น

- อายุ 4 ปี ได้แก่ กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้ รับลูกบอลด้วยมือและลำตัว ได้เดินขึ้น-ลงบันไดสลับเท้าได้ ตัดกระดาษเป็นเส้นตรงได้ เขียนรูปสี่เหลี่ยมตามแบบได้ กระดาษกระเจิงไม่ชอบอยู่เฉย เป็นต้น

- อายุ 5 ปี ได้แก่ กระโดดขาเดียวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องได้ รับลูกบอลที่กระดอนขึ้นจากพื้นได้ด้วยมือทั้งสอง ขึ้น-ลงบันไดสลับเท้าได้อย่างคล่องแคล่ว เขียนรูป

สามเหลี่ยมตามแบบได้ ตัดกระดาษตามแนวเส้นโค้งที่กำหนด ใช้กลิ้งเนื้อเล็กได้ดี เช่น ดัดกระดูก
ผูกเชือกกรองเท้า ฯลฯ

(2) พัฒนาการด้านอารมณ์ และจิตใจ

- อายุ 3 ปี ได้แก่ แสดงอารมณ์ตามความรู้สึก ชอบที่จะให้ผู้อื่นพอใจ
และได้รับคำชม กลัวการพลัดพรากจากผู้เลี้ยง เป็นต้น

- อายุ 4 ปี ได้แก่ แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับบางสถานการณ์
เริ่มรู้จักชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเอง และผู้อื่น ชอบท้าทายผู้อื่น ต้องการให้มีคนฟัง
คนสนใจ เป็นต้น

- อายุ 5 ปี ได้แก่ แสดงอารมณ์สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสม
ชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเอง และผู้อื่น ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง

(3) พัฒนาการด้านสังคม

- อายุ 3 ปี ได้แก่ รับประทานอาหารได้ด้วยตนเอง ชอบเล่นแบบกลุ่มขนาด
(เล่นของชนิดเดียวกัน แต่ต่างคนต่างเล่น) เล่นสมมติได้รู้จักรอคอย เป็นต้น

- อายุ 4 ปี ได้แก่ แต่งตัวได้ด้วยตนเอง ไปห้องส้วมได้เอง เล่นร่วมกับ
คนอื่นได้รอคอยตามลำดับก่อน - หลัง แบ่งของให้คนอื่น เก็บของเล่นเข้าที่ไว้ เป็นต้น

- อายุ 5 ปี ได้แก่ ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง เล่นหรือทำงาน
โดยมีจุดมุ่งหมาย ร่วมกับผู้อื่นได้ พบผู้ใหญ่รู้จักไหว้ ทำความเคารพ รู้จักขอบคุณเมื่อรับของจาก
ผู้ใหญ่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

(4) พัฒนาการด้านสติปัญญา

- อายุ 3 ปี ได้แก่ สำหรับสิ่งต่างๆ ที่เหมือนกัน และต่างกันได้ บอกชื่อขอ
ตนเองได้ ขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้นๆ ได้ สนใจ
นิทานและเรื่องราวต่างๆ ร้องเพลง ท่องคำกลอน คำคล้องจองต่างๆ และแสดงท่าเลียนแบบได้รู้จัก
ใช้คำถาม“อะไร” สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างง่ายๆ เป็นต้น

- อายุ 4 ปี ได้แก่ จำแนกสิ่งต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้ บอกชื่อ
และนามสกุลของตนเองได้ พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองหลังจากได้รับคำชี้แนะ สนทนาโต้ตอบเล่า
เรื่องใช้คำถาม “ทำไม” เป็นต้น

- อายุ 5 ปี ได้แก่ บอกความแตกต่างของกลิ้ง สี เสียง รส รูปร่าง จัด
หมวดหมู่สิ่งของได้ บอกชื่อ - สกุล อายุ ตนเองได้ พยายามหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง สนทนา
โต้ตอบ เล่าเรื่องได้สร้างผลงานตามความคิดตนเอง โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น เริ่มเข้าใจสิ่งเป็น
นามธรรม นับปากเปล่าได้ถึง 20 เป็นต้น

3) การจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย อายุ 3 – 5 ปี (ไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น) เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

4.5 มาตรฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน

ราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 มาตรา 29 ได้กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชน

ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมกันในทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการใช้ต้นทุนทางสังคมที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กเล็กที่จะทำให้มีการสานเสริมการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพของการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดความพร้อมใจที่จะร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป

บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรรัฐสถาบันการศึกษา และศาสนสถาน สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ดังนี้

1) จัดให้มีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบ ชี้นำให้เห็นประโยชน์และความจำเป็นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาเตรียมความพร้อมของเด็ก และชักชวนให้ชุมชนมีส่วนร่วมบริหารและช่วยเหลือในระหว่างดำเนินการ

2) จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นระยะๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์ฯ กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น ศิลปะพื้นบ้าน ร่วมจัดกิจกรรม

นันทนาการภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจและความผูกพันที่ดีต่อกันระหว่าง ศูนย์ฯ และชุมชน

3) มีการประสานงานและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ ประชาชน และหน่วยงานต่างๆ รับทราบ เพื่อที่จะมีผู้เข้ามาช่วยเหลือด้านต่างๆ ได้โดยการ ประชาสัมพันธ์อาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น จัดทำเอกสาร คู่มือแผ่นพับ การออกไปเยี่ยมบ้านเด็ก

4) มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลข่าวสารด้าน การมีส่วนร่วมของชุมชน สถาบันต่างๆ ของชุมชน เช่น สถาบันทางศาสนา สถาบันครอบครัว เป็นต้น

5) จัดให้มีกองทุนส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อมาสนับสนุนการดำเนินงาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งอาจขอรับการอุดหนุนจากงบประมาณต่างๆ ของหน่วยงานดังนี้

(1) การสมทบหรือการอุดหนุนงบประมาณกองทุนจากองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

(2) การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐบาล

(3) การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร ภาครัฐอื่น

(4) การสนับสนุนงบประมาณจากภาคเอกชน องค์กรการกุศล มูลนิธิ หรือมีผู้ อุทิศให้

(5) จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นและชุมชน เกี่ยวกับการ ดำเนินงานทิศทางและแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือ และการสนับสนุนจากชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปกครองของเด็กเล็กที่จะเข้ามามีบทบาท และมี ส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(6) จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในลักษณะไตรภาคี 3 ฝ่าย จากภาคส่วนต่างๆ คือ ภาคประชาชน หรือผู้แทนชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงานผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ และผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

4.6 มาตรฐานที่ 6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัยที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ เรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุม กว้างขวาง เป็นพื้นฐานของการศึกษา เพื่อพัฒนาคนอย่างมี คุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครู

ผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาคโดยมีวัตถุประสงค์ คือ

- 1) เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนความรู้ทางการพัฒนาปฐมวัย
- 2) เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก
- 3) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัย ระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุทัศน์ ปิ่นเนียม (2548 : 109) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภูมิภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่าระดับพฤติกรรมการบริหารของการควบคุม การจูงใจและการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก สำหรับพฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยภาพรวมพบว่ามี 2 ด้าน คือด้านการควบคุม และการตัดสินใจ

สมถวิล ชูทรัพย์ (2548 : 122) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ระบบการใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับที่สามหรือระบบการปรึกษาหารือ 7 ด้าน ตามลำดับดังนี้ คือการควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมาย การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน การจูงใจ การตัดสินใจ การเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และอยู่ในระบบที่สอง หรือระบบเผด็จการแบบมีศิลป์ 1 ด้าน คือการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม สำหรับการใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โดยภาพรวมมีสี่องค์ประกอบ คือ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม การเป็นผู้นำการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน และการติดต่อสื่อสาร

ไพศาล ชาญสูงเนิน (2549 : 65) ได้ศึกษา เรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน และการตัดสินใจ สามารถเป็นตัวอย่างการผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาได้

บุญลือ จันทพร (2549 : 65) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 12 พบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและจังหวัดที่ตั้ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และจังหวัดที่ตั้ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสาธ โชคกลาง (2548 : 32) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเพชรบุรี มีพฤติกรรมการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมาก

นุรีชน มยุ (2551 : 66) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอธำมธาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า 1) ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอธำมธาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับดังนี้ คือ การจูงใจ รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารและการควบคุมการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การเป็นผู้บริหารแตกต่างกันมีพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บังอร สาคลาไคล (2550 : 127-128) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้ร่วมงาน ผู้สอน ผู้กระตุ้นและผู้สื่อสาร และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านผู้สื่อสารและผู้กระตุ้น ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม

เกษม โพธิ์ทอง (2551 : 90-91) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริงในทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจ การกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม การควบคุมบังคับบัญชา

2. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังในทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การปฏิสัมพันธ์ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การกำหนดเป้าหมาย ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และการควบคุมบังคับบัญชา

3. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริงและที่คาดหวังตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังสูงกว่าพฤติกรรมตามสภาพจริง

ภราดร เกตุพันธ์ (2545 :118) ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกมีบุคลิกภาพต่างกัน มีคุณลักษณะผู้นำโดยรวมและรายด้าน ด้านมุ่งงานและด้านมุ่งประสิทธิผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีคุณลักษณะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิติมา เทียนทอง (2546 : 90) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหน้าโดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 24 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เครื่องมือที่ใช้เป็นสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ มัชฌิมและพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหน้าสอดคล้องกับแบบจำลองความคิดในอนาคตของอูลริช คือ (1) คุณลักษณะส่วนตน

ด้านความน่าเชื่อถือ 5 ประการ ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความฉลาดและวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีทักษะในการสื่อสาร เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องได้ เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในหลักการ มีค่านิยมที่ถูกต้องและมีความจริงใจ เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองและมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ (2) ความสามารถในการบริหารจัดการมี 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์และวางแผน ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร ความสามารถในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ความสามารถในการติดตามงานและประเมินผล

ยุพา เสนาะพิน (2546 : 43) ได้ศึกษาเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐมที่ได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2545 ใช้แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ คือ ด้านความสนใจ ด้านการคล้อยตาม ด้านการมุ่งสัมพันธภาพเป็นรายคนและด้านการกระตุ้น

ประครอง พันธุ์พรหม (2549 : 95) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูโดยส่วนรวม จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก แต่มีความคิดเห็นในด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละด้าน เป็นรายข้ออยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อแรก คือ กำหนดแผนภูมิการบริหารของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนการเน้นให้ครูทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา ใช้ภาษาพูดได้กะทัดรัดชัดเจนตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้ความเป็นกันเองกับผู้ที่บังคับบัญชาเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่ายให้ผู้บังคับบัญชาเข้าพบได้ตลอดเวลาเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผน มอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความรู้ความสามารถบริหารงานโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน บุคลากรนักเรียน และชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวม และทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ภิรมย์ โชติแดง (2543 : 123) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากประสิทธิผลของ

โรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับสูง ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 5 ได้แก่ ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ

ภักดี สมกะณีย์ (2543 : 106-107) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์สูงทั้งสองด้านมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำต่ำทั้ง 2 ด้าน และผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงอยู่ในระดับ 3 ส่วน ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูงมีจำนวนน้อยที่สุด ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับ ปานกลางในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา มีผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านบุคลากร ด้านธุรการ ด้านอาคารสถานที่ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ มีผลสำเร็จในการดำเนินงานทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านวิชาการในข้อ มีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรแตกต่างกัน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา (2543 : 202-205) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนครรายด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยมีพฤติกรรมผู้นำมีดีมุ่งงานมากกว่ามีดีมุ่งสัมพันธ์ระดับผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานธุรการ ด้านงานวิชาการ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารอาคารสถานที่ ด้านการบริหารทั่วไป มีผลสำเร็จอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านงานบริหาร และด้านงานโรงเรียนกับชุมชนมีผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลางพฤติกรรมผู้นำในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทั้ง 7 งาน พฤติกรรมผู้นำมีดีมุ่งงาน และมีดีมุ่งสัมพันธ์ ส่งผลต่อผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของ

ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร โดยพฤติกรรมผู้นำมีมติมุ่งสัมพันธ์สามารถทำนายผลสำเร็จการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 91 และมติมุ่งงานสามารถทำนายผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านภาพรวมได้ ร้อยละ 100 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติพบว่าพฤติกรรมผู้นำมีมติมุ่งงานสามารถทำนายผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านผลสำเร็จการปฏิบัติงานรวมทั้ง 7 งาน การปฏิบัติงานด้านวิชาการและการปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ 83.90 ส่วน พฤติกรรมผู้นำมีมติมุ่งสัมพันธ์สามารถทำนายผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านผลสำเร็จการปฏิบัติงานรวมทั้ง 7 งาน การปฏิบัติงานด้านวิชาการและการปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ 92.40 พฤติกรรมผู้นำมีมติมุ่งงานสูง และ มุ่งสัมพันธ์สูง ส่งผลต่อผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนครโดยพฤติกรรมผู้นำมีมติมุ่งสัมพันธ์สูงสามารถทำนายผลสำเร็จการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 92.10 และพฤติกรรมผู้นำมีมติมุ่งสัมพันธ์สูงร่วมกับพฤติกรรมผู้นำมีมติมุ่งงานสูง สามารถทำนายผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านภาพรวมได้ร้อยละ 100 และพฤติกรรมผู้นำมีมติมุ่งงานสูงสามารถทำนายผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหาร รวมทั้ง 7 งาน และการปฏิบัติงานด้านโรงเรียนกับชุมชนได้ร้อยละ 87.10 ส่วนพฤติกรรมผู้นำมีมติมุ่งสัมพันธ์สูงสามารถทำนายผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหาร รวมทั้ง 7 งาน และการปฏิบัติงานด้านโรงเรียนกับชุมชนได้ร้อยละ 92.50

อัสมูนิ เจ๊ะอุบง (2543: 103-105) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอกับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง และแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจของนักวิชาการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง แต่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

รัชชัย ภูสาหาร (2545 : 75) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขต 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งงานและแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแบบมุ่งงานระดับภาวะผู้นำ

ด้านกระบวนการบริหารงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดองค์การ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการใช้สิทธิพลและการจูงใจ ด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการวางแผน และด้านการประเมินผลตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบพบว่า 1) ครูอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านแบบของผู้นำทั้งแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการใช้สิทธิพลหรือการจูงใจ ด้านการตัดสินใจสั่งการ และด้านการประเมินผลของครูอาจารย์ไม่แตกต่างกัน 2) ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านแบบของผู้นำทั้งแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการใช้สิทธิพลหรือการจูงใจ ด้านการตัดสินใจสั่งการ และด้านการประเมินผลของครูอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ศิริชัย พลัฒ์พิบูลย์ (2547 : 70-71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ในขณะที่พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากในขณะที่การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนมีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามในระดับปานกลาง ขณะที่พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในระดับน้อย

อัสสุริยา กรรณสูตร (2552 : 103-111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิโรธ งามมัน (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามความต้องการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 502 คน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ อายุ วุฒิ จังหวัด ศาสนา หมาววิชา และโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ผลการวิจัยพบว่า

4. ครูแสดงความต้องการพฤติกรรมผู้นำในระดับสูงทั้งสองมิติ ในทุกกลุ่มตัวแปร และมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์สูงกว่ากิจสัมพันธ์ โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี ต้องการให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติในระดับสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ครูที่นับถือศาสนาอิสลามต้องการให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์สูงกว่าครูที่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

7. ความต้องการพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติในกลุ่มตัวแปรอื่น เช่น เพศ อายุ วุฒิ จังหวัด ที่ทำการสอน ฝ่าย / หมาววิชา และขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

อัญชลีรัตน์ บุญชินวุฒิกุล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการในการพัฒนา หัวหน้าภาควิชาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สมรรถภาพที่สำคัญที่ควรฝึกอบรมให้แก่หัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ความสามารถในการสร้างสรรค์ ความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงาน และ คุณลักษณะของหัวหน้าภาควิชาที่ควรจะมีอยู่ 3 ด้าน ที่อยู่ในเกณฑ์มากตามความต้องการทั้งของคณบดี หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ คือ ด้านความเป็นผู้นำเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ทักษะในการบริหารงาน และด้านวิชาการ ตามลำดับ

วสันต์ ช่างนาค (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 160 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการประสานงาน

นิพนธ์ จิราพงษ์ (2549 : 79) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา 17 แห่ง จำนวน 196 คน แยกเป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก และอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีของเอิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของอาจารย์วิทยาลัย พลศึกษา ทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาที่มีประสบการณ์มาก และประสบการณ์น้อย แตกต่างกัน สองด้าน คือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรวมในลักษณะของปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประสบการณ์ต่างกัน แต่ปัจจัยทั้งสองไม่แตกต่างกัน

ประสาน นุ่มเนียม (2549 : 65) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานครูเทศบาลเมืองจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าคะแนนร้อยละสูงสุดคือลักษณะของงานที่ทำอยู่มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ อยากทำ

โสภาค วิริโยธิน (2549 : 59) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนมากมีพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์สูงกว่าด้านกิจสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในการทำงานของครู และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำกิจสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูไม่แตกต่างกัน และในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์สูงกว่าด้านกิจสัมพันธ์ ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์สูงกว่าด้านมิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนัทพงศ์ ธนพุทธิวิโรจน์ (2549 : 88) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร ใช้กลุ่มตัวอย่าง 425 คน โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ และแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และแบบ กิจสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูง และความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์และแบบกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิสูงและต่ำ แบบมิตรสัมพันธ์และแบบกิจสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูมีค่าไม่แตกต่างกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์สูงแบบมิตรสัมพันธ์และแบบกิจสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูมีค่าไม่แตกต่างกัน ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่ำ แบบมิตรสัมพันธ์และแบบกิจสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูมีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พันธ์ศักดิ์ สติระ (2549 : 90) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ ผู้จัดการกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออก ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำของผู้จัดการธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออกโดยภาพรวมแล้วมีพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออก พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมผู้นำของผู้จัดการธนาคารแบบกิจสัมพันธ์และแบบมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออก ในปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำจุน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จันทนา คูหะรัตน์ (2549 : 67) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และ พฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และประเภทของงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์และประเภทของงาน

3. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ด้านการมี การคล้อยการกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

กิไจ (Kijai, 1987 : 829) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเทียบกับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในด้านบรรยากาศในการบริหารงาน ภาระงานของโรงเรียนความเป็นผู้นำแบบการให้คำชี้แนะสั่งสอน และความรับผิดชอบด้านความมีอำนาจ ทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน แต่คุณลักษณะความเป็นผู้นำด้านการให้คำชี้แนะสั่งสอนส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมากที่สุด

จอห์นสัน (Johnson, 2003 : 125A.) ได้ทำการศึกษา เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำและผู้ตามในกลุ่มนักศึกษาโรงเรียนมัธยมปลายในเมืองแจ็กสันรัฐมิสซิสซิปปี จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือมุ่งสำรวจธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและผู้ตามโดยมีครูและผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมปลายในเมืองแจ็กสันรัฐมิสซิสซิปปีเป็นกลุ่มเป้าหมาย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่ามีความแปรปรวนจำกัดในรูปแบบผู้ตามภายในรูปแบบผู้ตามที่กำหนดไว้ รูปแบบผู้ตามสอดคล้องกับรูปแบบผู้นำทั้งครูและผู้อำนวยการโรงเรียน ไม่มีความแตกต่างกันในทักษะการจัดกิจกรรมของผู้ตามในเรื่องเพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน หรือแม้แต่วะเวลาที่ทำงานกับผู้นำ

นีล (Neal, 2007 : Online) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ภาวะความเป็นผู้นำจากวิกฤตการณ์ความรุนแรงในโรงเรียนมัธยมในมหาวิทยาลัยอาร์โซนา รัฐอาร์โซนา โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทดสอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารในการแก้ปัญหา ระหว่างเกิดวิกฤตการณ์และหลังเกิดวิกฤตการณ์ พบว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์สามารถบริหารโดยแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้เทคนิคการตัดสินใจและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

แมคกี (Mackey, 2007 : Online) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากโรงเรียนแฮร์สัน มหาวิทยาลัยเนบราสกา เป็น โรงเรียนประถมศึกษาในเมือง ฟิโอเริน รัฐอิลลินอยด์ โดยศึกษาจากปัจจัยคือ ผู้บริหาร ครู และพิชุนันท์ วนาษา เกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและความสามารถของผู้เรียน

ชาร์ปตัน (Sharpton, 1985 : 3699-A) ได้ศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในรัฐโอกลาโฮมา โดยใช้แบบทดสอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของ เรดดิน ในรูป 3 มิติ จากการศึกษาพบว่า แบบผู้นำของผู้บริหาร แยกตาม ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในการบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เห็นได้ชัดคือระดับ

การศึกษาของผู้บริหารของผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมแบบมุ่งงานและมุ่งคน ส่วนรูปแบบผู้นำที่ผู้บริหารใช้มากที่สุด คือ แบบนักบริหาร และแบบที่ใช้รองลงมาคือ แบบนักพัฒนา

รีด (Reed, 1987 : 1388-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของลักษณะองค์การ พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ และความพึงพอใจของครูโดยศึกษาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในรัฐนิวยอร์ก ได้ใช้แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของ สโตกคิล (Stogdill) และแบบสอบถามความพึงพอใจของลิเคอร์ท (Likert) จากการศึกษาพบว่า ครูใหญ่มีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย ผู้นำรู้จักประนีประนอม มีการติดต่อสื่อสารแบบหลายทิศทาง ครูจะมีความพึงพอใจสูง และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้วย ส่วนครูที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน จะมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ลิเคอร์ท (Likert, 1967 : 5-25) และเพื่อนร่วมงานของเขาที่สถานบันแห่งหนึ่ง มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแบบของความเป็นผู้นำโดยได้ศึกษาทั้งในกิจกรรมอุตสาหกรรม บริษัทประกันภัย และหน่วยงานของรัฐบาล หลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์ถึงข้อมูลต่างๆ ที่ได้แบ่งแบบของความเป็นผู้นำออกเป็น 2 ประเภท

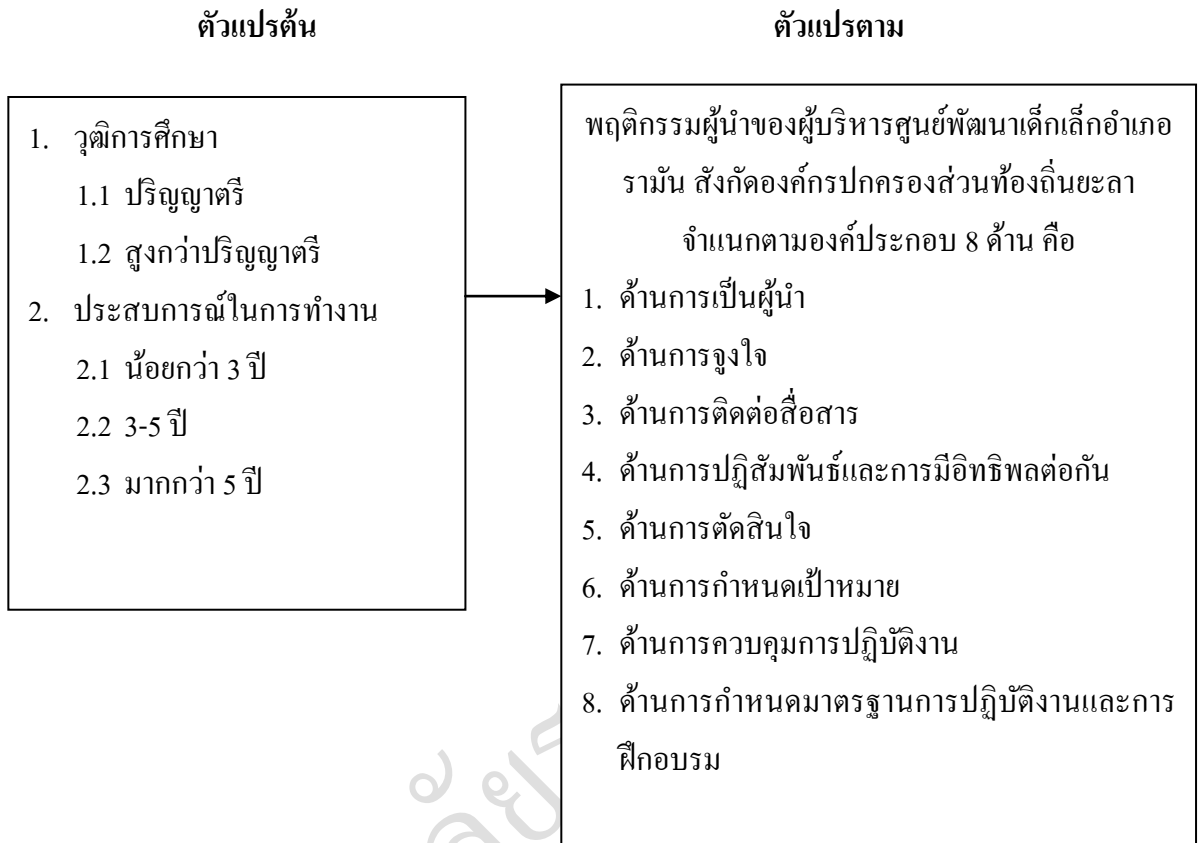
1. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนเป็นหลัก (Employee Centred) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจในปัญหาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สูง สามารถที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และการปล่อยให้ทุกคนมีเสรีภาพในการทำงาน

2. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก (Job-Centered) เป็นแบบที่มีการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดใช้สิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อที่จะกระตุ้นการผลิต การกำหนดอัตราผลผลิตด้วยการใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การศึกษาในเรื่องของเวลาที่ใช้ในการทำงานเป็นต้น

เบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1964 : 8-12) เบลคและมูตัน ได้วางโครงการเพื่อพัฒนาฝ่ายบริหารสร้างตารางการบริหาร (Managerial Grid) ขึ้นตามแนวคิดนี้ ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 ด้านใหญ่ๆ คือ มุ่งงานและมุ่งคน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักการที่ว่า ผู้นำที่ดีที่สุดควรจะต้องเป็นผู้นำด้านงานและคน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยเกี่ยวข้องกับสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมผู้นำของผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษามาก่อน ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาบทบาทด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

ในการค้นคว้าอิสระเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ผู้ศึกษาค้นคว้าตั้งสมมติฐานการค้นคว้าอิสระดังนี้

1. ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา แตกต่างกัน

2. ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการค้นคว้าอิสระเพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ในบทนี้จะกล่าวถึง ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และแผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 64 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าขึ้น โดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรีกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ประกอบด้วยวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยให้ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กเป็นผู้ตอบแบบสอบถามตามหลักการของลิเคิร์ท (Likert Scale) (ผ่องศรี วานิชย์สุทวงศ์, 2546 : 131-132) และผู้ค้นคว้าอิสระได้กำหนดค่าของลำดับคะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย |

1 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด
โดยสร้างตามข้อมูลองค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 8 ด้าน คือ

1. ด้านการเป็นผู้นำ
2. ด้านการจูงใจ
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร
4. ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน
5. ด้านการตัดสินใจ
6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย
7. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน
8. ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 แบบคำถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างเครื่องมือเพื่อทำการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2 สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระจากตัวแปรที่ต้องการศึกษานำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และทำการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อพิจารณาและตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยกำหนดให้คะแนนพิจารณาไว้ ดังนี้

+ 1 = แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับโครงสร้างของบทบทนั้น

0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับโครงสร้างของบทบทนั้นหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับโครงสร้างของบทบทนั้น

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามต่อไปถ้าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.60 ข้อคำถามนั้นต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

2.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้าย ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 50 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น

2.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนนและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990: 204, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 117)

2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับประชากรต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้ศึกษาค้นคว้าเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามันสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระ

2. ผู้ศึกษาค้นคว้าส่งแบบสอบถาม จำนวน 64 ชุด ไปถึงครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กด้วยตนเอง ได้กลับคืน 64 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้ศึกษาค้นคว้านำแบบสอบถามที่ได้รับคืน พบว่าสมบูรณ์ทั้ง 64 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เมื่อค้นคว้าอิสระได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการ จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาสถิติต่างๆ มีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา โดยวิธีหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ทั้งนี้ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อหาความกระจายของข้อมูล ทั้งนี้ การแปลค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้เกณฑ์ตามแนวทางของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2545: 205) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงๆ ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายความว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายความว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายความว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายความว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายความว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลาโดยจำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมการปฏิบัติงานและด้านการกำหนดมาตรฐานการ

ปฏิบัติงานและการฝึกอบรม โดยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียงหาค่าความถี่

2. สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

2.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับโครงสร้างหลักของเนื้อหา (IOC)

2.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α) ตามวิธีครอนบาค (Cronbach)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 1 แผนปฏิบัติการคั่นคว่ำอิสระ

ระยะเวลาขั้นตอนของกิจกรรม	ปีพ.ศ. 2556		ปี พ.ศ. 2557								
	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ศึกษาเอกสารงานคันคว่ำ อิสระที่เกี่ยวข้อง											
2. ศึกษาประชากร											
3. สร้างเครื่องมือ ทดลองใช้ ปรับปรุงแก้ไข											
4. เก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง											
5. วิเคราะห์ข้อมูลและแปล ความหมาย											
6. เขียนต้นฉบับการคันคว่ำ อิสระ											
7. พิมพ์การคันคว่ำอิสระ และเข้าเล่ม											
8. ขอสอบการคันคว่ำอิสระ											

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้นำเสนอหัวข้อตามลำดับดังนี้
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดย
นำเสนอข้อมูลตามแบบสอบถาม และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในรูปตาราง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆแทนความหมายดังต่อไปนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์
ของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ นำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตาราง
ประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
อำเภอราษีไศล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และ
สมมติฐาน ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอราษีไศล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา นำเสนอภาพรวมรายด้าน
และรายชื่อ จำแนกตามองค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำการบริหาร 8 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ
ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการตัดสินใจ ด้านการ
กำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและ
การฝึกอบรม

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน นำเสนอภาพรวมและรายด้าน

3. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ในแต่ละด้าน โดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่ในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำนวน 64 คน ตอบแบบสอบถามคืนมา 64 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ลำดับ	สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1	วุฒิการศึกษา		
	1.1 ปริญญาตรี	60	93.75
	1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	4	6.25
	รวม	64	100.00
2	ประสบการณ์การทำงาน		
	2.1 น้อยกว่า 3 ปี	4	6.25
	2.2 3-5 ปี	5	7.81
	2.3 มากกว่า 5 ปี	55	85.94
	รวม	64	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วุฒิปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.81 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 85.94 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา นำเสนอภาพรวมรายด้านและรายข้อ จำแนกตามองค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำการบริหาร 8 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม รายละเอียดดังตารางที่ 3-11

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
อำเภอราชมั่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	μ	σ	ระดับ พฤติกรรม	ลำดับที่
1. ด้านการเป็นผู้นำ	3.30	0.35	ปานกลาง	6
2. ด้านการจูงใจ	3.35	0.35	ปานกลาง	5
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.40	0.47	ปานกลาง	3
4. ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน	3.69	0.40	มาก	1
5. ด้านการตัดสินใจ	3.46	0.49	ปานกลาง	2
6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	3.39	0.62	ปานกลาง	4
7. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน	2.86	0.42	ปานกลาง	8
8. ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการ ฝึกอบรม	3.15	0.52	ปานกลาง	7
ภาพรวม	3.33	0.26	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอราชมั่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ภาพรวมและรายด้าน พบว่า
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปฏิสัมพันธ์และ
การมีอิทธิพลต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.69$) รองลงมาคือด้านการตัดสินใจ ($\mu = 3.46$) และ
ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 2.86$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการเป็นผู้นำ ภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	μ	σ	ระดับ พฤติกรรม	ลำดับที่
1. มีความเชื่อมั่นตนเองในการทำงาน	3.08	0.63	ปานกลาง	8
2. ใช้อำนาจที่เป็นธรรมบังคับบัญชาในการบริหาร	3.36	0.55	ปานกลาง	3
3. ยอมรับความริเริ่มของครูผู้ดูแลเด็ก	3.19	0.61	ปานกลาง	7
4. ใช้แนวคิดของครูผู้ดูแลเด็กในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ งาน	3.31	0.64	ปานกลาง	4
5. สนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กเสนอวิธีการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.44	0.61	ปานกลาง	1
6. เปิดโอกาสให้ครูผู้ดูแลเด็กแสดงความคิดเห็นอย่าง อิสระ	3.28	0.60	ปานกลาง	5
7. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.27	0.57	ปานกลาง	6
8. ให้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานต่างๆ	3.36	0.57	ปานกลาง	3
9. อุทิศตนเพื่องานในหน้าที่	3.40	0.55	ปานกลาง	2
10. ให้ความเสมอภาคแก่ครูผู้ดูแลเด็ก	3.36	0.55	ปานกลาง	3
รวม	3.30	0.35	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการเป็นผู้นำ ภาพรวม และรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กเสนอวิธีการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.44$) รองลงมาคือการอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่ ($\mu = 3.40$) และการมีความเชื่อมั่นตนเองในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.08$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
อำเภอราษีไศล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการจูงใจ ภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	μ	σ	ระดับ พฤติกรรม	ลำดับที่
1. ใช้เป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาร่วมกันเป็นพลัง จูงใจครูผู้ดูแลเด็ก	3.39	0.55	ปานกลาง	2
2. ให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจเมื่อครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานสำเร็จ	3.16	0.76	ปานกลาง	6
3. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.27	0.54	ปานกลาง	5
4. แสดงความพอใจหรือชื่นชมเมื่อครูผู้ดูแลเด็กทำงาน ได้ดี	3.36	0.57	ปานกลาง	4
5. จัดสวัสดิการแก่ครูผู้ดูแลเด็กตามความเหมาะสม	3.42	0.56	ปานกลาง	1
6. สนับสนุนครูผู้ดูแลเด็กให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.39	0.55	ปานกลาง	2
7. กระตุ้นให้ครูผู้ดูแลเด็กเกิดความรู้สึกล้ำที่ จะเผชิญ กับปัญหา	3.38	0.55	ปานกลาง	3
8. ให้ความเอาใจใส่ต่อครูผู้ดูแลเด็กที่มีปัญหา	3.38	0.55	ปานกลาง	3
9. ส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	3.39	0.55	ปานกลาง	2
10. ส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของครู ผู้ดูแลเด็ก	3.39	0.55	ปานกลาง	2
รวม	3.35	0.35	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอราษีไศล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการจูงใจ ภาพรวมและ
รายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดสวัสดิการ
แก่ครูผู้ดูแลเด็กตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.42$) รองลงมา คือ การใช้เป้าหมายสูงสุด
ของสถานศึกษาร่วมกันเป็นพลังจูงใจครูผู้ดูแลเด็ก การส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้ดูแลเด็ก และการส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.39$) และ
การให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจเมื่อครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.16$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
อำเภอราษีไศล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมและ
รายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	μ	σ	ระดับ พฤติกรรม	ลำดับที่
1. ให้ความรู้ข่าวสารใหม่ๆ แก่ครูผู้ดูแลเด็ก	3.44	0.71	ปานกลาง	5
2. ให้ความรู้ข่าวสารที่ถูกต้องแก่ครูผู้ดูแลเด็ก	3.45	0.69	ปานกลาง	4
3. ให้ครูผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยวิธีการ สื่อสารสองทิศทาง	3.39	0.79	ปานกลาง	3
4. ตั้งงานตามขั้นตอนสายงาน	3.53	0.69	มาก	2
5. มีแผนประชาสัมพันธ์เพื่อสารภาพพจน์ที่ดีของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	3.28	0.72	ปานกลาง	7
6. ตั้งงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรู้ดีชอบ	3.73	0.67	มาก	1
7. อธิบายให้ครูผู้ดูแลเด็กทราบถึงความมุ่งหวังของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กที่มีต่อครูผู้ดูแลเด็ก	3.31	0.77	ปานกลาง	6
รวม	3.40	0.47	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอราษีไศล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวม
และรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การตั้งงาน
ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรู้ดีชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.73$) รองลงมา คือ การตั้งงานตามขั้นตอน
สายงาน ($\mu = 3.53$) และการมีแผนประชาสัมพันธ์เพื่อสารภาพพจน์ที่ดีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.28$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	μ	σ	ระดับ พฤติกรรม	ลำดับที่
1. เน้นความสำคัญของการมีความรู้สึกร่วมกัน	3.73	0.57	มาก	2
2. แสดงความถึงความเชื่อถือว่าครูผู้ดูแลเด็กจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย	3.75	0.47	มาก	1
3. ใช้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้ดูแลเด็กยอมรับในการกำหนดเป้าหมายกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.58	0.56	มาก	3
รวม	3.69	0.40	มาก	

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การแสดงความถึงความเชื่อถือว่าครูผู้ดูแลเด็กจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.75$) รองลงมา คือ การเน้นความสำคัญของการมีความรู้สึกร่วมกัน ($\mu = 3.73$) และการใช้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้ดูแลเด็กยอมรับในการกำหนดเป้าหมายกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.58$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการตัดสินใจ ภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	μ	σ	ระดับ พฤติกรรม	ลำดับที่
1. ให้ครูผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.53	0.67	มาก	1
2. ให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ครูผู้ดูแลเด็กมีการตัดสินใจ	3.48	0.71	ปานกลาง	3
3. ใช้ความรู้ทางวิชาการประกอบการตัดสินใจ	3.39	0.79	ปานกลาง	6
4. วิเคราะห์ปัญหาจากข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ	3.39	0.73	ปานกลาง	6
5. กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน	3.47	0.67	ปานกลาง	4
6. ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามที่มีการกำหนดร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก	3.45	0.78	ปานกลาง	5
7. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับของครูผู้ดูแลเด็ก	3.52	0.69	มาก	2
8. วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.47	0.71	ปานกลาง	4
รวม	3.46	0.49	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการตัดสินใจ ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้ครูผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.53$) รองลงมาคือการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับของครูผู้ดูแลเด็ก ($\mu = 3.52$) และ การใช้ความรู้ทางวิชาการประกอบการตัดสินใจและวิเคราะห์ปัญหาจากข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.39$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
อำเภอราชนันท์ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการกำหนดเป้าหมาย ภาพรวม
และรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	μ	σ	ระดับ พฤติกรรม	ลำดับที่
1. มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน	3.36	0.78	ปานกลาง	2
2. ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้ ร่วมกันกำหนดกับครูผู้ดูแลเด็ก	3.36	0.65	ปานกลาง	2
3. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับของ ครูผู้ดูแลเด็ก	3.34	0.70	ปานกลาง	3
4. วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.50	0.84	ปานกลาง	1
รวม	3.39	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอราชนันท์ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการกำหนดเป้าหมาย
ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.50$) รองลงมา คือ การกำหนด
เป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้ร่วมกันกำหนด
กับครูผู้ดูแลเด็ก ($\mu = 3.36$) และการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับของครูผู้ดูแลเด็ก
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.34$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
อำเภอราษีไศล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ภาพรวม
และรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	μ	σ	ระดับ พฤติกรรม	ลำดับที่
1. ดูแลให้ครูผู้ดูแลเด็กทำงานเต็มกำลังความสามารถ	2.77	0.81	ปานกลาง	4
2. ให้ครูผู้ดูแลเด็กมีการปฏิบัติงานอย่างอิสระตามหน้าที่ รับผิดชอบ	2.73	0.80	ปานกลาง	5
3. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก	2.91	0.73	ปานกลาง	2
4. ประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก โดยการใช้ข้อมูลหลาย ๆ ด้านประกอบกัน	2.88	0.86	ปานกลาง	3
5. กำหนดโทษที่ชัดเจนในความผิดแต่ละลักษณะ	2.73	0.86	ปานกลาง	5
6. มีการวางมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนแน่นอน	2.73	0.80	ปานกลาง	5
7. สนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กได้มีการพัฒนาตนเอง ในทุกโอกาส	3.27	0.78	ปานกลาง	1
รวม	2.86	0.42	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอราษีไศล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน
ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า การสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กได้มีการพัฒนาตนเองในทุกโอกาส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.27$)
รองลงมา คือ การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ($\mu = 2.91$) และการให้ครู
ผู้ดูแลเด็กมีการปฏิบัติงานอย่างอิสระตามหน้าที่รับผิดชอบ การวางมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
แน่นอนและการกำหนดโทษที่ชัดเจนในความผิดแต่ละลักษณะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 2.73$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
อำเภอราษีไศล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
และการฝึกอบรม ภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	μ	σ	ระดับ พฤติกรรม	ลำดับที่
1. วางมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้แน่นอน	3.14	0.89	ปานกลาง	3
2. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สามารถกระทำ ได้สำเร็จ	3.08	0.80	ปานกลาง	5
3. สนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการอบรม อย่างต่อเนื่อง	3.28	0.83	ปานกลาง	1
4. ส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กใช้ความรู้ความสามารถส่วนตัว ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	3.09	0.87	ปานกลาง	4
5. ให้การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามเป้าหมาย	3.17	0.90	ปานกลาง	2
รวม	3.15	0.52	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอราษีไศล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการกำหนดมาตรฐาน
การปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.15$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.28$) รองลงมา คือ การให้การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุ
ตามเป้าหมาย ($\mu = 3.17$) และการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สามารถกระทำได้สำเร็จ
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.08$)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 12-13

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	วุฒิการศึกษาของครูผู้ดูแลเด็ก						ผลการเปรียบเทียบ
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี			
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	
1. ด้านการเป็นผู้นำ	3.30	0.36	ปานกลาง	3.33	0.24	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
2. ด้านการจูงใจ	3.36	0.36	ปานกลาง	3.28	0.26	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.41	0.46	ปานกลาง	3.25	0.67	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
4. ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน	3.67	0.40	มาก	3.92	0.17	มาก	ไม่แตกต่าง
5. ด้านการตัดสินใจ	3.47	0.50	ปานกลาง	3.31	0.39	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	3.43	0.61	ปานกลาง	2.81	0.52	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
7. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน	2.85	0.42	ปานกลาง	3.07	0.41	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
8. ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม	3.15	0.53	ปานกลาง	3.20	0.40	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
ภาพรวม	3.33	0.27	ปานกลาง	3.27	0.16	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหาร	ประสบการณ์การทำงานของผู้ดูแลเด็ก									ผลการ เปรียบเทียบ
	น้อยกว่า 3 ปี			3-5 ปี			มากกว่า 5 ปี			
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	
1. ด้านการเป็นผู้นำ	3.10	0.08	ปานกลาง	3.28	0.23	ปานกลาง	3.32	0.37	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
2. ด้านการจูงใจ	2.98	0.10	ปานกลาง	3.30	0.34	ปานกลาง	3.38	0.35	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.21	0.25	ปานกลาง	3.46	0.34	ปานกลาง	3.41	0.49	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
4. ด้านการปฏิสัมพันธ์และ การมีอิทธิพลต่อกัน	3.92	0.17	มาก	3.67	0.71	มาก	3.67	0.38	มาก	ไม่แตกต่าง
5. ด้านการตัดสินใจ	3.13	0.47	ปานกลาง	3.45	0.39	ปานกลาง	3.49	0.50	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	2.94	0.47	ปานกลาง	3.20	0.48	ปานกลาง	3.44	0.63	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
7. ด้านการควบคุมการ ปฏิบัติงาน	3.11	0.29	ปานกลาง	2.91	0.28	ปานกลาง	2.84	0.44	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
8. ด้านการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานและการ ฝึกอบรม	2.90	0.81	ปานกลาง	3.16	0.59	ปานกลาง	3.17	0.50	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
ภาพรวม	3.16	0.19	ปานกลาง	3.30	0.26	ปานกลาง	3.34	0.27	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ในแต่ละด้าน โดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่ในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอข้อมูล ในรูปความเรียง

ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

ปัญหา	ความถี่
ด้านการเป็นผู้นำ	
1. ผู้บริหารขาดการแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	9
2. ผู้บริหารขาดการสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กเสนอวิธีการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	8
3. ผู้บริหารตัดสินใจไม่แน่นอน	6
4. ครูผู้ดูแลเด็กมีผู้นำหลายคนทำให้เกิดการสับสนในการรับคำสั่ง	4
ด้านการจูงใจ	
1. ผู้บริหารไม่มีรางวัลเป็นสิ่งจูงใจเมื่อครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานสำเร็จ	19
2. ผู้บริหารไม่มีการชื่นชมเมื่อครูผู้ดูแลเด็กทำงานดี	11
3. ผู้บริหารขาดการกระตุ้นเพื่อให้ผู้ดูแลเด็กกล้าเผชิญกับปัญหา	6
4. ผู้บริหารขาดการส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	5
ด้านการติดต่อสื่อสาร	
1. ครูผู้ดูแลเด็กได้รับข่าวสารน้อย	4
2. ผู้บริหารสั่งงานไม่ชัดเจนทำให้ครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง	2
ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน	
1. ผู้บริหารขาดการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้ดูแลเด็กยอมรับการกำหนดเป้าหมายของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	9
2. ผู้บริหารไม่แสดงความเชื่อถือว่าผู้ดูแลเด็กจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ	7

ตารางที่ 14 ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา (ต่อ)

ปัญหา	ความถี่
ด้านการตัดสินใจ	
1. ผู้บริหารใช้ความรู้ทางวิชาการประกอบการตัดสินใจน้อย	10
2. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานไม่ชัดเจน	6
3. ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานไม่เป็นระบบ	5
4. ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ผู้ดูแลเด็กร่วมตัดสินใจ	3
การกำหนดเป้าหมาย	
1. ครูผู้ดูแลเด็กไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน	9
2. ครูผู้ดูแลเด็กไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	7
การควบคุมการปฏิบัติงาน	
1. ผู้บริหารประเมินการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กไม่ครอบคลุมทุกด้าน	9
2. ผู้บริหารขาดการติดตามทำให้ผู้ดูแลเด็กทำงานตามอิสระ	8
การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม	
1. ผู้บริหารวางมาตรฐานการปฏิบัติไม่ชัดเจน	6
2. ผู้บริหารขาดการสนับสนุนครูผู้ดูแลเด็กให้ได้รับการอบรมที่หลากหลายและต่อเนื่อง	4

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา โดยจำแนกเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้นำ คือ ผู้บริหารขาดการแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง 2) ด้านการจูงใจ คือ ผู้บริหารไม่มีรางวัลเป็นสิ่งจูงใจเมื่อครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานสำเร็จ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ครูผู้ดูแลเด็กได้รับข่าวสารน้อย 4) ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน คือ ผู้บริหารขาดการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้ดูแลเด็กยอมรับการกำหนดเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5) ด้านการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารใช้ความรู้ทางวิชาการประกอบการตัดสินใจน้อย 6) ด้านการกำหนดเป้าหมาย คือ ครูผู้ดูแลเด็กไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน 7) ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารประเมินการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กไม่ครอบคลุมทุกด้าน 8) ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม คือ ผู้บริหารวางมาตรฐานการปฏิบัติไม่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการเป็นผู้นำ	
1. ผู้บริหารควรแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	8
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กเสนอวิธีการดำเนินงานและยอมรับ ความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก	7
ด้านการจูงใจ	
1. ผู้บริหารควรให้คำชื่นชมและมอบรางวัลเมื่อครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานสำเร็จ	12
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	5
3. ผู้บริหารควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ครูผู้ดูแลเด็ก ตามความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4
ด้านการติดต่อสื่อสาร	
1. ครูผู้ดูแลเด็กควรได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการประชาสัมพันธ์ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	7
2. ผู้บริหารสั่งงานให้ชัดเจนและถูกต้อง	5
ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน	
1. ผู้บริหารควรชี้แจงหรือสร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูผู้ดูแลเด็กเกี่ยวกับแนวทาง และเป้าหมายในเรื่องการปฏิบัติงาน	7
ด้านการตัดสินใจ	
1. ผู้บริหารควรวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	10
2. ผู้บริหารควรใช้ความรู้ทางวิชาการประกอบการตัดสินใจและมีความรอบคอบ	8

ตารางที่ 15 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการกำหนดเป้าหมาย	
1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกครั้งเมื่อมีการวางแผนการปฏิบัติงาน	8
2. ผู้บริหารควรให้ครูผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการวางแผน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	6
ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน	
1. ผู้บริหารควรติดตามผลงานและการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก	13
2. ผู้บริหารควรประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กอย่างน้อยปีละครั้ง	11
ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม	
1. ผู้บริหารควรวางมาตรฐานการปฏิบัติให้ชัดเจนและครอบคลุม	5
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนครูผู้ดูแลเด็กให้ได้รับการอบรมที่หลากหลายและ ต่อเนื่อง	3

จากตารางที่ 15 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
อำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา โดยจำแนกเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้

- 1) ด้านการเป็นผู้นำ คือ ผู้บริหารควรแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
- 2) ด้านการจูงใจ คือ ผู้บริหารควรให้คำชื่นชมและมอบรางวัลเมื่อครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานสำเร็จ
- 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ครูผู้ดูแลเด็กควรได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการ
ประชาสัมพันธ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
- 4) ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน
คือ ผู้บริหารควรชี้แจงหรือสร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูผู้ดูแลเด็กเกี่ยวกับแนวทางและเป้าหมาย
ในเรื่องการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารควรวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ
- 6) ด้านการกำหนดเป้าหมาย คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกครั้งเมื่อมีการวางแผนการปฏิบัติงาน
- 7) ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน
คือ ผู้บริหารควรติดตามผลงานและการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก
- 8) ด้านการกำหนดมาตรฐาน
การปฏิบัติงานและการฝึกอบรม คือ ผู้บริหารควรวางมาตรฐานการปฏิบัติให้ชัดเจนและครอบคลุม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้สรุปผลการค้นคว้าอิสระ ส่วนรายละเอียดจะกล่าวตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา แตกต่างกัน
2. ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

1. ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำนวน 23 ศูนย์ จำนวน 64 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ประกอบด้วยวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ตามขอบข่ายขององค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำการบริหาร 8 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม จำนวน 57 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือแนะนำจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา แนะนำตัวผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา 23 ศูนย์ จำนวน 64 คน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากประชากร

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ส่งแบบสอบถามคืนหลังจากได้รับแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระติดตามเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และรวบรวมแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ 64 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำผลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ นำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร เพื่อต้องการทราบระดับความคิดเห็น
3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การ

ทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร และหาค่าที่แตกต่างกันนำข้อมูลมานำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

4. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน โดยประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่ในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง

สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ปรากฏผลดังนี้

1. สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระเป็นครูผู้ดูแลเด็กและครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 64 คน ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้แบบสอบถามคืนจำนวน 64 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามตัวแปรต้น ดังนี้

1.1 วุฒิการศึกษา ของครูผู้ดูแลเด็กและครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนใหญ่เป็นครูผู้ดูแลเด็กและครูผู้ดูแลเด็กที่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 และวุฒิสองภาษาปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.25

1.2 ประสบการณ์การทำงานของครูผู้ดูแลเด็กและครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนใหญ่เป็นครูผู้ดูแลเด็กและครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 85.94 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.81 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของศึกษาค้นคว้าอิสระสรุปได้ ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกันอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการจูงใจ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และด้านการควบคุมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กเสนอวิธีการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ใน

การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่ และการมีความเชื่อมั่นตนเองในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดสวัสดิการแก่ครูผู้ดูแลเด็กตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการใช้เป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาร่วมกันเป็นพลังจูงใจครูผู้ดูแลเด็กการส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กและการส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจเมื่อครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสั่งงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรู้ดีชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการสั่งงานตามขั้นตอนสายงาน และการมีแผนประชาสัมพันธ์เพื่อสภาพพจน์ที่ดีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีทิพต่อกัน ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การแสดงความถึงความเชื่อถือว่าครูผู้ดูแลเด็กจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความสำคัญของการมีความรู้สึกร่วมกัน และการใช้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้ดูแลเด็กยอมรับในการกำหนดเป้าหมายกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.6 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการตัดสินใจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้ครูผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับของครูผู้ดูแลเด็ก และการใช้ความรู้ทางวิชาการประกอบการตัดสินใจและวิเคราะห์ปัญหาจากข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.7 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการกำหนดเป้าหมาย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่

ได้ร่วมกันกำหนดกับครูผู้ดูแลเด็ก และการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับของครูผู้ดูแลเด็ก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.8 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กได้มีการพัฒนาตนเองในทุกโอกาส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก และการให้ครูผู้ดูแลเด็กมีการปฏิบัติงานอย่างอิสระตามหน้าที่รับผิดชอบ การวางมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนแน่นอนและการกำหนดโทษที่ชัดเจนในความผิดแต่ละลักษณะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.9 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการให้การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สามารถกระทำได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็ก พบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา สรุปได้ดังนี้

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

4.1.1 ด้านการเป็นผู้นำ ผู้บริหารขาดการแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ขาดการสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กเสนอวิธีการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารตัดสินใจไม่แน่นอน และผู้นำหลายคนทำให้ครูผู้ดูแลเด็กมีการสับสนในการรับคำสั่ง

4.1.2 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารไม่มีรางวัลเป็นสิ่งจูงใจเมื่อครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานสำเร็จ ไม่มีการชื่นชมเมื่อครูผู้ดูแลเด็กทำงานดี ขาดการกระตุ้นเพื่อให้ผู้ดูแลเด็กกล้าเผชิญกับปัญหา และขาดการส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4.1.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ครูผู้ดูแลเด็กได้รับข่าวสารน้อยและผู้บริหารสั่งงานไม่ชัดเจนทำให้ครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง

4.1.4 ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ผู้บริหารขาดการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้ดูแลเด็กยอมรับการกำหนดเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้บริหารไม่แสดงความเชื่อถือว่าผู้ดูแลเด็กจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4.1.5 ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารใช้ความรู้ทางวิชาการประกอบการตัดสินใจน้อย การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานไม่ชัดเจน การวางแผนการปฏิบัติงานไม่เป็นระบบ และผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ผู้ดูแลเด็กร่วมตัดสินใจ

4.1.6 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้ดูแลเด็กไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงาน และครูผู้ดูแลเด็กไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

4.1.7 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารประเมินการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กไม่ครอบคลุมทุกด้าน และผู้บริหารขาดการติดตามทำให้ผู้ดูแลเด็กทำงานตามอิสระ

4.1.8 ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ผู้บริหารวางมาตรฐานการปฏิบัติไม่ชัดเจน และขาดการสนับสนุนครูผู้ดูแลเด็กให้ได้รับการอบรมที่หลากหลายและต่อเนื่อง

4.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

4.2.1 ด้านการเป็นผู้นำผู้บริหารควรแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กเสนอวิธีการดำเนินงานและยอมรับความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก

4.2.2 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารควรชื่นชมและมอบรางวัลเมื่อครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ครูผู้ดูแลเด็กตามความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

4.2.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ครูผู้ดูแลเด็กควรได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการประชาสัมพันธ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสั่งงานให้ชัดเจนและถูกต้อง

4.2.4 ด้านปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ผู้บริหารควรชี้แจงหรือสร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูผู้ดูแลเด็กเกี่ยวกับแนวทางและเป้าหมายในเรื่องการปฏิบัติงาน

4.2.5 ด้านการตัดสินใจผู้บริหารควรวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ และผู้บริหารควรใช้ความรู้ทางวิชาการประกอบการตัดสินใจและมีความรอบคอบ

4.2.6 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกครั้งเมื่อมีการวางแผนการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรให้ครูผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

4.2.7 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรติดตามผลงานและการปฏิบัติของครูผู้ดูแลเด็ก และผู้บริหารควรประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กอย่างน้อยปีละครั้ง

4.2.8 ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ผู้บริหารควรวางมาตรฐานการปฏิบัติให้ชัดเจนและครอบคลุม และผู้บริหารควรสนับสนุนครูผู้ดูแลเด็กให้ได้รับการอบรมที่หลากหลายและต่อเนื่อง

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ผลการค้นคว้าอิสระ มีดังนี้

ผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ พบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนุริชัน มูยู (2551 : 66) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการศึกษพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับดังนี้ คือ การจูงใจ รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารและการควบคุมการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของประครอง พันธุ์พรหม (2549 : 95) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามพรรณษะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษพบว่า ข้าราชการครูโดยส่วนรวม จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก แต่มีความคิดเห็นในด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละด้าน เป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อแรก คือ กำหนดแผนภูมิการบริหารของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนการเน้นให้ครูทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา ใช้ภาษาพูดได้กะทัดรัดชัดเจนตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วน

ร่วมในการทำงาน ให้ความสำคัญกับตนเองกับผู้ได้บังคับบัญชา เป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าพบได้ตลอดเวลา เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผน มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความรู้ความสามารถบริหารงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน บุคลากรนักเรียน และชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารยังไม่ได้เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ หรือไม่ได้ให้ความสำคัญกับตนเองกับผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บริหารส่งผลให้ ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนเป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้ความสำคัญกับตนเองกับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บริหารควรเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่ายให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าพบได้ตลอดเวลา เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผน มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความรู้ความสามารถบริหารงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน บุคลากร นักเรียนและชุมชนเป็นหลัก

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย ภูสาหาร (2545 : 75) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขต 10 พบว่า ครูอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านแบบของผู้นำทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการใช้อิทธิพลหรือการจูงใจ ด้านการตัดสินใจสั่งการ และด้านการประเมินผลของครูอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนมีความหลักแหลมในการวิเคราะห์ปัญหา หรือวิเคราะห์สัมพันธภาพที่ยู่ยากซับซ้อนระหว่างบุคคล รวมตลอดถึงความสามารถในการรับรู้ การติดต่อสื่อสาร มีระดับความเฉลียวฉลาด มีความมั่นคงในอารมณ์ทนต่อภาวะกับข้องใจได้สูง ไม่มีทัศนคติเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเองมีการจูงใจภายในและมีแรงขับทางด้านการจูงใจโดยมุ่งสู่ความสำเร็จในระดับที่เหมือนกันส่งผลให้ครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมี

ความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลาที่เหมือนกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย ภูสหาหาร (2545 : 75) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขต 10 พบว่า ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านแบบของผู้นำทั้งแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการใช้อิทธิพลหรือการจูงใจ ด้านการตัดสินใจสั่งการ และด้านการประเมินผลของครูอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะให้ทุกคนในหน่วยงานมีพฤติกรรมร่วมกันหรือมีพฤติกรรมกลุ่ม แต่การที่กลุ่มคนจะมีพฤติกรรมร่วมกันได้นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่จะต้องพยายามเปลี่ยนแปลงหรือเป็นตัวนำที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การมีพฤติกรรมกลุ่ม โดยผู้นำจะต้องให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมส่วนบุคคลให้ไปในทางเดียวกัน แล้วในที่สุดก็จะเกิดพฤติกรรมกลุ่มขึ้น พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีสิ่งเร้า กล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมออกมาเนื่องจากเกิดแรงจูงใจที่จะต้องสนองความต้องการในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือมีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันจึงมีความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลาที่เหมือนกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการค้นคว้าอิสระพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้

1.1 ด้านการเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรเป็นที่ปรึกษาที่ดี ยอมรับความคิดเห็นและความคิดริเริ่มของครูผู้ดูแลเด็กและเชื่อมั่นในความเป็นผู้นำของตนเอง

1.2 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารควรให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจเมื่อครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานสำเร็จ

1.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้ครูผู้ดูแลเด็กทราบถึงความมุ่งหวังของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีต่อครูผู้ดูแลเด็ก

1.4 ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ผู้บริหารควรใช้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้ดูแลเด็กยอมรับในการกำหนดเป้าหมายกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5 ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารควรใช้ความรู้ทางวิชาการมาประกอบการตัดสินใจ

1.6 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับของครูผู้ดูแลเด็ก

1.7 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารวางมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและแน่นอน และกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนในความผิดแต่ละลักษณะ

1.8 ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งให้การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบของผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอราษีไศล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอราษีไศล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2.3 การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอราษีไศล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา ดังนั้นหากมีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภออื่นของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา รวมทั้งมีการเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างอำเภอภายในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา จะทำให้เห็นภาพรวมของการศึกษาค้นคว้าอย่างครอบคลุม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

การพัฒนาชุมชน, กรม. (2541). **คู่มือระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก**. กรุงเทพฯ ฯ :
โรงพิมพ์ยูไนเต็โปรดักชั่น.

กิติมา ปริติลล. (2549). **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ ฯ : ชนະการพิมพ์.

เกษม โพธิ์ทอง. (2551). **พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริง
ในทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). **พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ ฯ :
อักษรเจริญทัศน์.

จันทนา คูหะรัตน์. (2549). **พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12.**
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การมีส่วนร่วมของชุมชน : กรณีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.

ถวิล ธาราโกษณ์ และศรันย์ คำริสุข. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ.

เทียน ทองแก้ว. (2545). **ภาวะผู้นำสมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิวัติ**. วารสารวิชาการ.

ธงชัย สันติวงษ์. (2548). **พฤติกรรมองค์การ : ถ้าศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร**.
กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- รัชชัย ภูสหากร. (2545). ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนพงศ์ ธนพุทธิวิโรจน์. (2549). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการ
ทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิติมา เทียนทอง. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหน้า.
วิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 1 (1), 89 – 104.
- นิพนธ์ จิราพงษ์. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา.
ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2530). จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.;
อ้างอิงใน พรหมณี แดงเครือ. (2549). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ
บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- นิโรธ งามสมัน. (2549). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามความต้องการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 2. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นุริชัน มยุ. (2551). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอ
เรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1.
การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญลือ จัทรศร. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ของ
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : พี.เอ็น.การพิมพ์.

บังอร สาคราไศล. (2550). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร**.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บังอร เทพเทียน. (2553). **การดูแลเด็กปฐมวัยของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

บัญชา อังสกุล. (2543). **นักบริหารทันสมัย : หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวก**. วารสารวิชาการ 4.

ประครอง พันธุ์พรหม. (2542). **พฤติกรรมผู้นำผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี**.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประภา สุชาติ. (2549). **การศึกษายรรยาการครองการและพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11**.

ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.

ประสาธ โชคกลาง. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี**.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประสาน นุ่มเนียม. (2549). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองจันทบุรี**

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรีชาพันธุ์ ปิยะอนันต์. (2546). **คนเด่น**. วารสารนักบริหาร. 5 (2) : 22-25

ผ่องศรี วานิชย์สุวรรณ. (2546). **เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4.

ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา. (2543). **การศึกษาระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร**.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พยุงค์ศักดิ์ จันทรสุนทร. (2547). **แนวทางการพัฒนาการศึกษา**. วารสารวิชาการ.

- ไพศาล ชาญสูงเนิน. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พันธ์ศักดิ์ สติระ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้จัดการกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออก วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภราดร เกตุพันธ์. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิรมย์ โชติแดง. (2543). ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภักดี สมคะเณย์. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับผลสำเร็จ
ในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัด
มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- เมธิ ปลัณชนานนท์. (2526). ปรัชญาการศึกษาสำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ยุพา เสนาะพิน. (2546). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพ
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2552). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.
กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วสันต์ ช่างนาถ. (2549). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา
อำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือหลักสูตรก่อนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2547). **การวางแผนในโรงเรียนมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.
- ศิริชัย พลัฒ์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม**.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สมคิด บางโม. (2545). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.
- สมถวิล ชูทรัพย์. (2548). **การใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา**
เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมนึก พรเจริญ. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานประ**
ประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สาโรช คัชมาตย์. (2547). **คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ :
บรรณกิจ.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2546). **การสร้างความเป็นผู้นำขององค์กรเพื่อการได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจ**. วารสารนักบริหาร.
- สุทัศน์ ปิ่นเนียม. (2548). **พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุธีระ ทานตวนิช. (2549). **การบริหารงานโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ :
สตรีเนติศึกษา.
- สุเมธ เดียววิเศษ. (2549). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. (2546). **คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. (2553). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

โสภาค วิริโยธิน. (2549). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.;
 อ้างถึงใน วิฑูรย์ พงษ์พญา. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชนในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.

อรุณ รักธรรม. (2549). ทฤษฎีองค์การ : ศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สหภาพบล็อกและการพิมพ์

อาคม วัชรสง. (2551). หนังสือผู้นำในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อัลสุริยา กรณสูตร. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

อัญชลีรัตน์ บุญชินวุฒิกุล. (2549). ความต้องการในการพัฒนา หัวหน้า ภาควิชาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัสมูนี เจ๊ะอุบง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์ในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สงขลานครินทร์.

ภาษาอังกฤษ

Arnold, H.T. and Feldman DC. (1986). **Intergroups Conflict in Organization Behavior.**

New York : McGraw-Hill. ; อ้างถึงใน ยุพา เสนาะพิน. (2546). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Blake, R. & Mouton, J. (1964). **The managerial grid.** Houston : Gulf Publishing1. ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลากรณ์. (2545). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

Burns, James M. (1987). **Leadership.** New York : Harper & Row. ; อ้างถึงใน ยุพา เสนาะพิน. (2546). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Cribbin, J.J. (1989). **Leadership: strategies for organizational effectiveness.** New York : AMACOM. ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.

Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing.** (5th ed.). New York : Harper Collins.; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

Davis, K. (1972). **Human Behavior at work : Organization Behavior.** New York : McGraw-Hill. ; อ้างถึงใน พรณี แดงเกรื่อ. (2549). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

Fledler, M.E. (1987). **Learning and Instruction Theory into Practice.** (3 rd ed.). New Jersey : Prentice-Hall Inc. ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลากรณ์. (2545). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

Good, C.V. (1993). **Dictionary of Education.** New York : McGraw-Hill.

- Griffiths, D.E. (1956). **Haman Relations in School Administra**. New York : Macmillon. ;
 อ้างถึงใน มาหามัครอมชี มยุ. (2553). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใน
 อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระการศึกษา
 มหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- Halpin, A. W. (1959). **The leadership behavior of school superintendents**. Chicago : Midwest
 Administration Center, The University of Chicago. ; อ้างถึงใน นูริชัน มยุ. (2551).
**พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอรือเสาะ สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.**
- Halpin, A. W. (1959). **The leadership behavior of school superintendents**. Chicago : Midwest
 Administration Center, The University of Chicago. ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ.
 (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (1976). **Organization behavior contingency views**. St. Paul :
 West publishing. ; อ้างถึงใน มาหามัครอมชี มยุ. (2553). **พฤติกรรมผู้นำของ
 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในอำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1.
 การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- Hersey and blanchard. (1993). **Management of Organizational Behavior :**
Utilizing Human Resources. Englewood. Boston : PWS-Kent.
- Hoy, W.K. and Miskcl, C.G. (1991). **Educational Administration : Theory. Research And
 Practice**. Ed. Mc Graw – Hill, Inc. Singapore. ; อ้างถึงใน มาหามัครอมชี มยุ. (2553).
**พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในอำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- Johnson, D.W. (2003). **Learning together and alone**. Englewood Cliffs NJ : Prentice-hall.
- Kijai, J. J. (1987). School effectiveness characteristics and school incentive reward.
Dissertation Abstracts International, 48 (4), 329-A.

- Kretch, D. and others. (1962). **Individual in Society**. New York : McGraw – Hill. ; อ้างถึงใน นุริชัน มยุ. (2551). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- Lewin, K., Lippitt, R. and White, R. (1939). Patterns of Aggressive Behaviour in Experimentally Created “Social Climates”, **Journal of Social Psychology**.
- Likert, Rensis. (1967). **The Human Organization**. New York : McGraw – Hill Book.
- Neal, M.G. (2007). **Organization Behavior : A Management Challenge**. Chicago : The Dry Press.
- Reddin, W.J. (1971). **Managerial effectiveness**. New York : McGraw-Hill. ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- Reed, R. (1987). **Health behaviors**. (2 nd ed.). New York : West Publishing.
- Richard, L. Daft. (1986). **Organization theory and design**. (6 th ed.). Ohio : South-Western College Publishing.
- Rovinelli, R.J. and Hambleton, R.K. (1978). “On the Use Content Specialists in the Assessment of Criterion Reference Test Item Validity,” Dutch Journal of Educational Research. ; อ้างถึงใน พงรรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และ สังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- Sharpton. Lois Faye Hartung. (1985). “Leadership Styles of an Administrative Personnel in the Area Vocational School in the State of OKLAHOMA,” **Dissertation Abstracts International**. 46 (12A) : 3699 : May.
- Stogdill, R.M. (1977). “Personal factors associated with leadership: Survey of literature”. **The Journal of psychology**. 25(35), 71. ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร โรวินเนลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978 : 34-37 ; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 117) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 จำนวนค่าร้อยละ (Percentage) จากสูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (Ferguson, 1990 : 68 ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์, 2546: 156) ดังนี้

$$\mu = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N}$$

เมื่อ	μ	แทน	คะแนนเฉลี่ยของประชากร
	$\sum$	แทน	ผลรวม
	X	แทน	ค่าหรือคะแนนของข้อมูลประชากร
	N	แทน	จำนวนประชากร

2.3 จำนวนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (Ferguson, 1990 : 72 ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์, 2546: 160) ดังนี้

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (x_i - \mu)^2}{N}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
	$\sum$	แทน	ผลรวม
	X	แทน	ค่าของข้อมูลประชากร
	μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
	N	แทน	จำนวนของประชากร

ภาคผนวก ข
ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ค่าความเที่ยงตรง (Validity) จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถามตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยะลา

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	ผลรวม	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		IOC	
1. ด้านการเป็นผู้นำ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ไม่ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการจูงใจ								
11	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ไม่ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	ผลรวม IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร								
21	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ไม่ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4. ปฏิสัมพันธ์และการมีทวิผลต่อกัน								
28	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการตัดสินใจ								
31	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	ผลรวม	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		IOC	
6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย								
39	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน								
43	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8. ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม								
50	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

คำชี้แจงแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา
ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา
2. ขอความกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกหน้าและทุกตอน
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะนำผลมาใช้เพื่อการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เท่านั้น
4. ผลที่ได้จากการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ เพื่อผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

อิมตินาน บือโต

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน

1. วุฒิกการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 3 ปี
- () 3-5 ปี
- () มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

คำชี้แจง โปรดอ่านรายการต่างๆ แต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่า ผู้บริหารศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กควรมีพฤติกรรมผู้นำในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ
ตรงกับระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยพิจารณาตามเกณฑ์ระดับความพึง
พอใจ ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | มีพฤติกรรมผู้นำการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีพฤติกรรมผู้นำการบริหารอยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีพฤติกรรมผู้นำการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีพฤติกรรมผู้นำการบริหารอยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีพฤติกรรมผู้นำการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่าง

ข้อที่	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	ระดับพฤติกรรมผู้นำการบริหาร				
		5	4	3	2	1
0	มีความเชื่อมั่นตนเองในการทำงาน	✓	...	...	...	...

จากตัวอย่างข้อ 0 มีความเชื่อมั่นตนเองในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ
อยู่ในระดับมากที่สุด

แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำการบริหาร	ระดับพฤติกรรมผู้นำการบริหาร				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการเป็นผู้นำ						
1	มีความเชื่อมั่นตนเองในการทำงาน					
2	ใช้อำนาจที่เป็นธรรมบังคับบัญชาในการบริหาร					
3	ยอมรับความริเริ่มของครูผู้ดูแลเด็ก					
4	ใช้แนวคิดของครูผู้ดูแลเด็กในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน					
5	สนับสนุนให้ครูเสนอวิธีการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
6	เปิดโอกาสให้ครูผู้ดูแลเด็กแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ					
7	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
8	ให้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานต่างๆ					
9	อุทิศตนเพื่องานในหน้าที่					
10	ให้ความเสมอภาคแก่ครูผู้ดูแลเด็ก					
2. ด้านการจูงใจ						
11	ใช้เป้าหมายสูงสุดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกันเป็นพลังจูงใจครูผู้ดูแลเด็ก					
12	ให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จ					
13	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม					
14	แสดงความพอใจหรือชื่นชมเมื่อครูผู้ดูแลเด็กทำงานได้ดี					
15	จัดสวัสดิการแก่ครูผู้ดูแลเด็กตามความเหมาะสม					
16	สนับสนุนครูผู้ดูแลเด็กให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
17	กระตุ้นให้ครูผู้ดูแลเด็กเกิดความรู้สึกล้ำที่ จะเผชิญกับปัญหา					
18	ให้ความเอาใจใส่ต่อครูผู้ดูแลเด็กที่มีปัญหา					
19	ส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน					
20	ส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำการบริหาร	ระดับพฤติกรรมผู้นำการบริหาร				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร						
21	ให้ความรู้ข่าวสารใหม่ๆ แก่ครูผู้ดูแลเด็ก					
22	ให้ความรู้ข่าวสารที่ถูกต้องแก่ครูผู้ดูแลเด็ก					
23	ให้ครูผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยวิธีการสื่อสารสองทิศทาง					
24	สั่งงานตามขั้นตอนสายงาน					
25	มีแผนการประชาสัมพันธ์เพื่อสภาพพจน์ที่ดีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
26	สั่งงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรู้ผิดชอบ					
27	อธิบายให้ครูผู้ดูแลเด็กทราบถึงความมุ่งหวังของสถานศึกษาที่มีต่อครูผู้ดูแลเด็ก					
4. ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน						
28	เน้นความสำคัญของการมีความรู้สึกต่อการกิจร่วมกัน					
29	แสดงถึงความเชื่อถือว่าครูผู้ดูแลเด็กจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย					
30	ใช้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้ดูแลเด็กยอมรับในการกำหนดเป้าหมายกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
5. ด้านการตัดสินใจ						
31	ให้ครูผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
32	ให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ครูผู้ดูแลเด็กมีการตัดสินใจ					
33	ใช้ความรู้ทางวิชาการประกอบการตัดสินใจ					
34	วิเคราะห์ปัญหาจากข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ					
35	กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
36	ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามที่มีการกำหนดร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก					
37	กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับของครูผู้ดูแลเด็ก					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำการบริหาร	ระดับพฤติกรรมผู้นำการบริหาร				
		5	4	3	2	1
6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย						
38	วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
39	มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน					
40	ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้ร่วมกันกำหนดกับครูผู้ดูแลเด็ก					
41	กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับของครูผู้ดูแลเด็ก					
42	วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
7. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน						
43	ดูแลให้ครูผู้ดูแลเด็กทำงานเต็มกำลังความสามารถ					
44	ให้ครูผู้ดูแลเด็กมีการปฏิบัติงานอย่างอิสระตามหน้าที่รับผิดชอบ					
45	ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก					
46	ประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กโดยการใช้ข้อมูลหลาย ๆ ด้านประกอบกัน					
47	กำหนดโทษที่ชัดเจนในความผิดแต่ละลักษณะ					
48	มีการวางมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนแน่นอน					
49	สนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กได้มีการพัฒนาตนเองในทุกโอกาส					
8. ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม						
50	วางมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้แน่นอน					
51	กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สามารถกระทำได้สำเร็จ					
52	สนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง					
53	ส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กใช้ความรู้ความสามารถส่วนตัวในการปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น					
54	ให้การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

1. ด้านการเป็นผู้นำ

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

.....	
.....	
.....	
.....	

2. ด้านการจูงใจ

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

.....	
.....	
.....	
.....	

3. ด้านการติดต่อสื่อสาร

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

.....	
.....	
.....	
.....	

4. ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

.....	
.....	
.....	
.....	

5. ด้านการตัดสินใจ

<u>ปัญหา</u>	<u>ข้อเสนอแนะ</u>
.....	
.....	
.....	
.....	

6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย

<u>ปัญหา</u>	<u>ข้อเสนอแนะ</u>
.....	
.....	
.....	
.....	

7. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน

<u>ปัญหา</u>	<u>ข้อเสนอแนะ</u>
.....	
.....	
.....	
.....	

8. ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

<u>ปัญหา</u>	<u>ข้อเสนอแนะ</u>
.....	
.....	
.....	
.....	

ขอขอบคุณในความร่วมมืออย่างยิ่ง

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา

1. ด้านการเป็นผู้นำ	.7955
2. ด้านการจูงใจ	.8132
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.7750
4. ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน	.8959
5. ด้านการตัดสินใจ	.8356
6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	.8547
7. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน	.9615
8. ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม	.8657
รวมทั้งฉบับค่าความเชื่อมั่น	.8496

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ ๕๙/๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวอิมตินาน บือโต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา | อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญ แก้วเอียน | อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม |

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๗๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด.

ด้วยนางสาวอิมตินาน บือโต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำ
ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา
การค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูญ แก้วเอียน อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรอกข้อมูล
ในแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา)
รองอธิการบดี รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖

ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว สสจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวอิมตินาน บือโต รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๙๓๐๓๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา”
โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูญี แก้วเอียน อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์
ได้โปรดให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาพิทย)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖

ภาคผนวก จ
รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยะฮีริ
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอุเป
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดอัลละวาตุลอิสลามียะห์
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดแมะลีอุม
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะอะ อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดอัลมูบาร็อก
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดยาแมะสะอะ
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดบาตูบือละ
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคุซงกูจิ
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปูลูโรง อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตะโล๊ะปานะ
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลูโป๊ะกาโล
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปูลูโรง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัยเตาะแตะ
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกระทิง อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบารู
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปุยุด
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนิคม
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาขอ
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแห อำเภอธารโต จังหวัดยะลา
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแห
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ่อหินนอก
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบาตูปูเต๊ะ
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบัวทอง

ภาคผนวก ข

รายชื่อหน่วยงานที่ใช้ทำการค้นคว้าอิสระ

รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาตูบอเกาะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบาลาสมิแล
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะรอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกะรอ
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดตูรอฮิม
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะวะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเจาะบือแม
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กป่าบอน
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจางรังตาดง
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาโง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลูโป๊ะลาปี
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดบ้านบาโง
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดนูรดินนูลอิสลาม
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังพญา อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดคารุลสุดา
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดอัลฟัลสุลอามีลิน
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเนินงาม อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดบันนังตาบู
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดบ้านเกียะ
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกอดตืออ๊ะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดอิสลาฮุดดิน
9. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะตะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดคารุลนาอิม
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอุแบ
10. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบือมั่ง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปีแย

11. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอาซ่อง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกาเม็ง
12. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละพะลอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะโละพะลอ
13. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาตูปึง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกาตูปึง
14. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลเมืองรามันห์ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกาตูบอเกาะ
15. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลโกตาบารู อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดอัลมูบารัค
16. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลบาลอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบาลอ

ภาคผนวก ซ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | | |
|---------------------------|--------------|--|
| 1. นายมหามัตถอมชี มยุ | วุฒิการศึกษา | การศึกษามหาบัณฑิต |
| | สาขาวิชา | การบริหารการศึกษา |
| | สถาบัน | มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| | ตำแหน่ง | รองผู้อำนวยการโรงเรียนมะอ้ายคิฮาลามียะห์ |
| | สถานที่ทำงาน | โรงเรียนมะอ้ายคิฮาลามียะห์ |
| 2. นายมะพอลี ปะดอ | วุฒิการศึกษา | การศึกษามหาบัณฑิต |
| | สาขาวิชา | การบริหารการศึกษา |
| | สถาบัน | มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลาเวง |
| | สถานที่ทำงาน | โรงเรียนบ้านลาเวง |
| 3. นายฟาริส มะเด็ง | วุฒิการศึกษา | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต |
| | สาขาวิชา | การบริหารการศึกษา |
| | สถาบัน | มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| | ตำแหน่ง | ครู |
| | สถานที่ทำงาน | โรงเรียนบ้านจือแร |
| 4. นายอัปดุลมาละ นิยาแม | วุฒิการศึกษา | การศึกษามหาบัณฑิต |
| | สาขาวิชา | การบริหารการศึกษา |
| | สถาบัน | มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| | ตำแหน่ง | ครู |
| | สถานที่ทำงาน | โรงเรียนบ้านบริจ๊ะ |
| 5. นายนัสรูดีน โต๊ะนากายอ | วุฒิการศึกษา | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต |
| | สาขาวิชา | การบริหารการศึกษา |
| | สถาบัน | มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น |
| | ตำแหน่ง | ครู |
| | สถานที่ทำงาน | โรงเรียนบ้านคอลลอกาเว |

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวอิมดินาน บือโต

วัน เดือน ปีเกิด

30 มีนาคม 2524

ที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ 39 หมู่ 1 ตำบลศรีสาคร อำเภศรีสาคร
จังหวัดนราธิวาส 96210

ประวัติการศึกษา

ระดับประถมศึกษา	โรงเรียนภัทริยานุบาล
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	โรงเรียนสาธิตปฐมภ
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	โรงเรียนสาธิตปฐมภ
ระดับปริญญาตรี (วท.บ.)	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี วิชาเอกวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพครู	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ประสบการณ์การทำงานในอดีต

2547	หัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพการผลิต บริษัทปัตตานีผลิตภัณฑ์อาหาร อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
2554	นักวิชาการศึกษา เทศบาลตำบลบาลอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน

นักวิชาการศึกษา ระดับ 5

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

เทศบาลตำบลบาลอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา