

# การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด สุราษฎร์ธานี

## The Relationship Between Transformational Leadership of Administrators and Effectiveness of Child Development Centers in Subdistrict Administrative Organization in Suratthani

เสาวรัตน์ เมฆจันทร์<sup>1</sup>, สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์<sup>2</sup>, โสภณ เพ็ชรพวง<sup>3</sup>  
Saowarat Makjun<sup>1</sup>, Sathapon Sungkawsuttiruk<sup>2</sup>, Sophon Pechpuang<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>3</sup> อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

<sup>1</sup> M.Ed. Candidate in Educational Administration, Faculty of Graduate Studies, Rajabhat Suratthani University

<sup>2</sup> Lecturer Dr., Faculty of Education Silpakorn University

<sup>3</sup> Lecturer Dr., Faculty of Education Saint John's University



2. ประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ความสามารถในการผลิตเด็กเล็กให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนาเด็กเล็กให้มีเจตคติในทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r_{xy} = 0.86$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## Abstract

The purpose of this research was to study transformational leadership of the directors of child development centers, effectiveness of child development centers, and relationship between transformational leadership of the directors and effectiveness of child development centers. The data was gathered from 295 directors and teachers of child development centers under subdistrict administrative organizations in Suratthani by using questionnaires with the value of confidence ranked 0.92. The gathered data was analyzed by mean, standard deviation, and Pearson correlation.

The study revealed that overall transformational leadership of the directors of child development centers under subdistrict administrative organizations in Suratthani province was at a medium level. Overall effectiveness of child development centers under subdistrict administrative organizations in Suratthani was also at the medium level. For the relationship between transformational leadership of the directors and effectiveness of child development centers, the study showed positive relation ( $r^{xy} = 0.86$ ) at the statistical significance level of 0.05.

**Keywords:** transformational leadership, effectiveness of child development centers

## บทนำ

ผู้นำคือบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำคือผู้มีหน้าที่ในการ

อำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน



ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ (เนตส์พัฒนา ยาวีราข, 2547: 4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรสร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีผลต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำ นอกจากนี้ผู้นำมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มืองานของพวกเขาในแง่มุมมองใหม่ๆ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กรมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งทีกลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้นำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจ ตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่า (Bass and Avolio, 1994: 2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรและกำหนดทิศทางในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดโครงสร้าง และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับศักยภาพสอดคล้องกับภาระและปริมาณงานบริหารโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีผลผลิตที่มีคุณภาพ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการพัฒนามาเป็นลำดับ แต่สังเกตได้ว่าการพัฒนา ดังกล่าว มุ่ง

เน้นไปที่ตัวเด็ก และครอบครัวของเด็กมากกว่า แต่มีการกล่าวถึงการบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็กที่มีประสิทธิภาพน้อยมาก (กรมอนามัย, 2549: 14-15)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังจะเห็นได้ว่า องค์กรใดหรือสถานศึกษาใดที่ประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้าพัฒนาได้ก้าวไกลนั้น ล้วนมาจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลใส่ใจในทุกๆ เรื่องที่เป็นความต้องการขององค์กรนั้นๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงาน เข้าใจธรรมชาติของคน และธรรมชาติองค์กรอย่างลึกซึ้ง การบริหารจัดการองค์กรหรือสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของสังคม ผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทางและประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด สุราษฎร์ธานี ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี



3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## วิธีการดำเนินงานวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี รวมทั้งสิ้น 729 คน เป็นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 197 คน และครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 532 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 69 คน และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 197 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 259 คน

จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (อ้างถึงในพิสนุ พองศรี, 2551: 112) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก

### เนื้อหาที่ศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดทฤษฎีของ ดร่าฟท์ (1998); มาแชลล์ และมอลลี (2003); แบสและอโวลีโอ (1994) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2545) ; ไพฑูริย์ พิชัย. (2552) กัญญา กำเหนิด, (2552) ; และธนิศ

ทองอาจ, (2553) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้านได้แก่ การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ประสิทธิภาพผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดทฤษฎีของฮอย และมิสเกล. (2001) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ ของ พักตร์สร สิริบุญภาค (2548) ; ศรีเพ็ชร จันทร์สองศรี (2548) ; อภิวรรณ แก้วเล็ก (2549) ; อำภา ปิยามย์ (2549) และธนิศ ทองอาจ (2553) ได้แก่ด้าน ความสามารถในการผลิตเด็กเล็กให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนาเด็กเล็กให้มีเจตคติในทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ของ Likert (Method of Summated Rating the Likert Scale) โดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านและมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.982 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's



Product Moment Coefficient)

## ผลการศึกษา

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้ดูแลเด็ก และมีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลประเมินมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สามารถสรุปเป็นรายด้านดังนี้

2.1 การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารนำระบบข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ มาใช้ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูผู้ดูแลเด็กเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ

ขอโครงการ/ กิจกรรม ชัดเจนทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเชิญวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่ผู้ร่วมงาน และผู้บริหารฝึกให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเป็นระบบส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาการศึกษาของตนในระดับที่สูงขึ้น

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีความจริงใจและปรารถนาดีกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

3. ประสิทธิภาพผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ด้านความสามารถในการผลิตเด็กเล็กให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการพัฒนาเด็กเล็กให้มีเจตคติในทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สามารถสรุปเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ความสามารถในการผลิตเด็กเล็กให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการประเมินความพร้อมของเด็กเล็กก่อนทำการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ และมีการส่งเด็กเล็กเข้าร่วมกิจกรรมด้านวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.2 ความสามารถในการพัฒนาเด็กเล็กให้มีเจตคติในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ปกครองมีความพอใจต่อคุณธรรม จริยธรรมของเด็กเล็กมีค่า



เฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้ปกครองมีความพอใจต่อพฤติกรรมของเด็กเล็ก และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของเด็กเล็กมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม และการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ คณะครูได้นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษาใช้ปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ชุมชนให้การยอมรับว่าบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสามัคคีกันในการทำงานเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความสามารถของผู้บริหารและครูในการประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันได้เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ (X1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X2) การกระตุ้นทางปัญญา (X3) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ เมื่อพิจารณารายด้านโดยพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมากรองลงมาคือด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ โดยมีตัวแปรแห่งความสำเร็จคือ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงตัวเองในทางที่ดี ให้ทันต่อเหตุการณ์ ทันต่อยุคสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นศูนย์ของสถานศึกษาที่ยังเล็กมากต่อการพัฒนาเป็นผลให้การบริหารงานของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีขอบเขตงานที่จำกัด ส่งผลให้บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวรรณ แก้วเล็ก. (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง



เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ร่วมงานให้รับรู้ถึงวิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ต้องการในอนาคตมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาผู้บริหารมีความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปยังผู้ร่วมงาน ส่วนผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดจินตภาพทางสร้างสรรค์ต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานีนั้น เป็นผู้ที่สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ใหม่ มีความคิดที่ทันสมัย ได้คิดค้นนวัตกรรมใหม่สู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษ การกำหนดอนาคตศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนภารกิจใหม่ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรอย่างคุ้มค่าเพื่อขับเคลื่อนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสู่แนวหน้าตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ได้โดยการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและโครงสร้างแบบเก่าที่ไม่มีความจำเป็นออกไปให้หมด ผู้บริหารต้องขยายความคิดให้เป็นที่ยอมรับของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อการพัฒนาที่กว้างไกลด้วยวิสัยทัศน์ใหม่ แต่ทั้งนี้ด้วยการสร้างและการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ใหม่ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบงานและการเปลี่ยนแปลงบุคลากรซึ่งเป็นครูผู้ดูแลเด็กนั้น ทำให้เกิดความสับสนและไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ทันทั่วทั้ง การเปลี่ยนแปลงนี้ต้องค่อยเป็นค่อยไปศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงจะพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังกาบ เจริญฤทธิ์. (2548) ได้ทำการ

วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา: ศึกษากรณี สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาเขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกียรติผู้ร่วมงานเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ส่วนผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเป็นการให้กำลังใจและให้เกียรติแก่ครูผู้ดูแลเด็กอยู่เสมอ ยอมรับในความรู้ ความสามารถของครูผู้ดูแลเด็กอย่างจริงจังส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เมื่อผู้บริหารแสดงออกให้เห็นในการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้ดูแลเด็กเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ กระตุ้นให้รู้ว่าจะงานที่รับผิดชอบมีความท้าทายความสามารถ ตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและมีโอกาสประสบความสำเร็จ ด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเรื่องการจัดสรรงบประมาณไม่มากพอเท่าที่ควร การตอบแทนจึงมีการจัดสรรในปริมาณที่น้อยการสร้างแรงบันดาลใจจึงขาดหายไปบ้างตามโอกาสที่เหมาะสม ส่งผลให้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ สังกะเพศ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ ผลประเมินมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า



ผู้บริหารเชิงวิพากษ์ที่มีความรู้เฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่ผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเป็นวิทยากรในโอกาสต่างๆ และผู้บริหารฝึกให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเป็นระบบ ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเป็นวิทยากรในโอกาสต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กพัฒนาการศึกษาของตนในระดับที่สูงขึ้นโดยการเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา ศึกษางาน อย่างต่อเนื่อง ได้เรียนรู้งานใหม่มีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ผู้บริหารแสดงให้เห็นทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เปิดโอกาสให้ครูผู้ดูแลเด็กช่วยกันคิดหาวิธีแก้ปัญหา ร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐานที่มีอยู่เสนอแนวทางแก้ปัญหาที่หลากหลาย ในการร่วมกันแก้ปัญหาที่แสดงออกให้เห็นว่าการรวมกลุ่มมีพลังสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคทุกอย่างได้ หากได้รับความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา ร่วมกัน ซึ่งบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ปัญหาดังกล่าว แต่อาจจะเป็นศูนย์ที่เล็กยังขาดกำลังทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอ กำลังคนน้อย การแก้ปัญหาดังกล่าวอาจมีข้อบกพร่องไปบ้าง ส่งผลให้ผลประเมินมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ ทรัพย์สวนแดง (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารมีความจริงใจและปรารถนาดีกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ส่วนผู้บริหารมักจะให้อภัยและร่วมแก้ไขปัญหา เมื่อผู้

ร่วมงานผิดพลาดจนสำเร็จอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแสดงให้เห็นในการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพของครูผู้สอนเป็นรายบุคคล มีการติดต่อสื่อสารงานอยู่เสมอ รับฟังเรื่องราวความคิดเห็น ปัญหาของครูผู้ดูแลเด็กด้วยความสนใจ เอาใจใส่แสดงออกให้เห็นว่าทุกคนมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้คิดวางแผนและตัดสินใจเองในการทำงาน เข้าร่วมกิจกรรมกับครูผู้ดูแลเด็กอย่างสม่ำเสมอ ให้อภัยเมื่อทำงานผิดพลาดและร่วมแก้ไขปัญหานั้นสำเร็จ จะเห็นได้ว่าบทบาทของภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้องมีการระดมการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด จึงต้องเผชิญกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ซับซ้อนแปลกใหม่และท้าทายต่อการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ มาใช้ในการบริหารงาน บริหารคน ส่งผลให้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมภา ปิยารมย์ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันตก พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารระดับกรม จังหวัด อำเภอ ได้มอบหมายนโยบายแผนงานที่ชัดเจนให้ถือปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนได้พยายามจัดสรรงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้สอนมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ความสามารถ





ในการปรับเปลี่ยนในการใช้นวัตกรรม การพัฒนาผลงาน เน้นผู้ที่เกี่ยวข้องต่างให้ความช่วยเหลือในการศึกษา จากกระบวนการต่าง ๆ ส่งผลให้ประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่ายังมีข้อบกพร่องอยู่บ้างเนื่องจากเป็นศูนย์ขององค์กรเล็ก ๆ การจัดสรรงบประมาณบางโครงการยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ผลประเมินในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุช สังกะเพศ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านความสามารถในการผลิตเด็กเล็กให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้น มีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนสอนอย่างสม่ำเสมอ สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนบางอย่างจะไม่ทันสมัยเท่าที่ควรอันเนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้านความสามารถในการพัฒนาเด็กเล็กให้มีเจตคติในทางบวก การที่ผู้ปกครองมีความพอใจในความมีวินัย ผลการเรียนรู้ของเด็กเล็กมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน แต่บางครั้งผู้ปกครองที่อยู่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นก็ขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความคิดที่เหมาะสมกับวัยของเด็กเล็ก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษาใช้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและด้านอื่นๆ แต่ด้วยงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในการแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเฉพาะหน้าในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดสรรไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา สมานพันธุ์. (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณี: องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา จากบทบาบทดงกล่าว ส่งผลให้ประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลประเมินในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสร้างความตระหนักให้ครูผู้ดูแลเด็กคอยติดตามดูแลเด็กอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคอยช่วยเหลือให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา สมานพันธุ์ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณี: องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

1. การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรวางโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความเป็นครู เพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กเกิดจิตสำนึกในความเป็นครู ด้วยจรรยาบรรณครูอย่างแท้จริงให้เกิดจินตภาพทางสร้างสรรค์ต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ครูผู้ดูแลเด็ก มีการตั้งมาตรฐานเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครูผู้ดูแลเด็กตามขวัญและกำลังใจอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน รวมถึงการผลักดันให้ครูผู้ดูแลเด็กเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรกระตุ้นครูผู้ดูแลเด็กให้เกิดความรับผิดชอบในงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้ดูแลเด็กช่วยกันคิดวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการขององค์กรร่วมกัน เพื่อเกิดความรับผิดชอบในการคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรมอบหมายงานโดยคำนึงถึงศักยภาพของครูผู้ดูแลเด็กเป็นรายบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารกับครูผู้ดูแลเด็กทุกคนอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความเข้าใจที่

ตรงกัน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ครูผู้ดูแลเด็กทุกคน เพื่อแสดงให้เห็นว่าครูผู้ดูแลเด็กทุกคนมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## สรุป

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r_{xy} = 0.86$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ยังไม่ได้ศึกษา

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาระดับอื่น

3. ควรมีการวิจัยสถาบันเพื่อหาแนวทางพัฒนาการประเมินประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือการวิจัยเพื่อจัดทำคู่มือการประเมินประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับผู้บริหารอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดา มารดา คณะครูอาจารย์ที่ปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ทำงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี



## เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย.(2549). คู่มือการพัฒนาผู้ดูแลเด็ก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กัญญา กำเหนิด. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธนิด ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช . (2547). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็กซ์เพรส จำกัด.
- พิสณุ ฟองศรี. (2551). การเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 4 ). กรุงเทพฯ: เพชรรุ่งเรืองการพิมพ์.
- พัทตร์สร ลีริบุญภัก. (2548). คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพฑูริย์ พิชัย. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.