



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรืองจังหวัดหนองบัวลำภู  
Transformational Leadership in the Management of their Children under  
the Local Government in Sriboonruang District, Nongbualamphu Province

นันทวัฒน์ ช่องทอง\*  
ดร.นาคพล เกินชัย, รศ.ดร.เอกฉันท จารุเมธีชน, ดร.วิทยา ทองดี\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ๒) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน และ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภูกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูปฏิบัติการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๔๓ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรรกะรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๘๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent samples) และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีพฤติกรรมต่ำที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตาม

\* นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษา



ตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้บริหารควรทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกยินดี ภาคภูมิใจ เต็มใจ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารควรมีจิตอาสาในการทำงานสาธารณะ และควรเป็นผู้มีวาทศิลป์ในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างของความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้ ควรมีเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีปฏิบัติสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกระตุ้นเสริมแรงให้ขวัญกำลังใจ ผู้บริหารควรมีวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าเป็นต้องเปลี่ยนวิธีทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอวิธีการใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า และควรสนับสนุนบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### Abstract

This research was aimed to study Transformational leadership in the management of their children under the local government in Sriboonruang District, Nongbualamphu Province, to compare Transformational leadership in the management of their children under the local government in Sriboonruang District, Nongbualamphu Province by position, Educational Level and Experience. To study guidelines for the promotion of Transformational leadership in the management of their children under the local government in Sriboonruang District, Nongbualamphu Province. The samples used in this research were the personals in their children under the local government in Sriboonruang District, Nongbualamphu, 143 people. The instrument used in this study was the questionnaires. There was the check list, the evaluating scale and the open-ended. The confidence value equal to 0.97 the statistic used in this study included frequency, percentage, mean, standard deviation. Compared by hypothesis testing by the t test (t -test for Independent samples) and one-way analysis of variance (F-test and One - Way ANOVA)



**The Results of the study were:** Transformational leadership in the management of their children under the local government in Sriboonruang district, Nongbualamphu province. The overall practice was high. Sub items of the practice eat the highest level, Individualized. Followed by Inspiration and the lowest was Intellectual Stimulation

Comparison of Transformational leadership in the management of their children under the local government in Sriboonruang deictic, Nongbualamphu by position the Overall practice did not different. By educational level and experience, the overall practice did not different

Guidelines for the Promotion. Executives can make them feel good to work as a group. The management of public affective. Executive should creative eloquent. Executive exemplary commitment to success. Executives have good relationships with subordinates. Executives should have stimulated in forced housing mind. A new method used to work. Executive allow people other ways to solve problems in the work place and encourage participants to develop them self always.

**Keyword;** Transformational leadership, management, child development

## ๑. บทนำ

ปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษาของประเทศจะสังเกต เห็นได้ว่าทุกคนตื่นตัวกันมากทั้งผู้บริหารครูอาจารย์ผู้ปกครองตลอดจนประชาชนและสังคมโดยมากจะมุ่งเน้นในเรื่อง การปฏิรูปโครงสร้างทางการบริหารการปฏิรูปหลักสูตรการปฏิรูปครูและลงไปสู่การปฏิรูป การเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อไปสู่เป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับสากล รวมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับสากลตามพระราชบัญญัติทางการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๙ กำหนดให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงแต่ ทั้งนี้สิ่งที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จได้ ก็คือผู้บริหารในฐานะผู้นำที่ต้อง นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไปสู่ความคิด



สร้างสรรค์แบบใหม่ความคิดที่ออกนอกกรอบหรือกฎเกณฑ์เดิมเพื่อประยุกต์ให้เกิดความก้าวหน้า<sup>๑</sup>

การจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ กำหนดให้พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ ภูมิหาย เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ทั้งกำหนดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ<sup>๒</sup>

แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาได้จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาต้องยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นโดยยึดหลักความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในแต่ละระดับหรือท้องถิ่น<sup>๓</sup> จะเห็นได้ว่าการบริหารการศึกษามีลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิมทำให้ผู้บริหารการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่บริหารจัดการในรูปแบบใหม่ โดยมีผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญและต้องเตรียมพร้อมในตนเองในทุกๆด้าน ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการหรือประสบการณ์และที่สำคัญคือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ต้องนำพาซึ่งคุณค่าและประโยชน์ให้แก่กลุ่มและองค์กร การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน

<sup>๑</sup>พระราชบัญญัติทางการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

<sup>๒</sup>สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๒), หน้า ๒๓.

<sup>๓</sup>พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.



สถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจให้ครูอาจารย์ร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะอยู่ ๔ ด้านคือ ด้านการสร้างบารมีหรือมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล<sup>๔</sup> การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเหมาะกับยุคปฏิรูปการศึกษานี้เพราะจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งบุคลากรและองค์การ<sup>๕</sup>

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภูแต่ละแห่งมีศักยภาพ และมีความพร้อมที่แตกต่างกันและมีภาวะเปราะบางที่เป็นอุปสรรคบุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ไม่กระตือรือร้นแสวงหาความรู้ และไม่นำความรู้ที่ได้อบรมมาใช้จริง ซึ่งทำให้การบริหารการศึกษาของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความคล่องตัว มีการแทรกแซงทางการบริหารและการศึกษา โดยการเมืองไม่ว่าจะเป็นการบริหารหรือระบบจัดซื้อจัดจ้างและการหาผลประโยชน์จากการศึกษาตลอดจนผู้บริหารยังขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากปัญหาที่ได้กล่าวมาทั้งหมดจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ต้องมีการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อหาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เหมาะสมในอันที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และที่สำคัญเหนืออื่นใดคือประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ส่งผลให้การบริหารจัดการในองค์กรของตนเองในทั่วประเทศมีคุณภาพและประสิทธิภาพอีกทั้งสามารถพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการบริหารการศึกษาและสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา<sup>๖</sup>

จากเหตุผลและสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัด

<sup>๔</sup> อุดม สิงโตทอง, “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๐.

<sup>๕</sup> ประภา อัครพงศ์พันธุ์, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๒”, สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์), ๒๕๕๑.

<sup>๖</sup> ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู, รายงานผลการปฏิบัติงานการจัดการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖, (หนองบัวลำภู : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง), หน้า ๑๒.



หนองบัวลำภู เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศนำไปพัฒนาภาวะผู้นำให้สามารถพัฒนาการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

๒. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

๓. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

## ๓. วิธีดำเนินการวิจัย

๑. รูปแบบการวิจัยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการเชิงสำรวจ (Survey method) โดยอาศัยข้อมูลที่เป็นจำนวน (ตัวเลข) สัญลักษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติเข้ามาช่วย และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) หรือด้วยวิธีการเชิงสำรวจ (Survey method) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ปฏิบัติการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓๐ แห่ง จำนวน ๒๐๕ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๖๐ คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Margan)<sup>๗</sup> การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่ ได้ผู้บริหาร จำนวน ๖๓ คน และครูปฏิบัติการ จำนวน ๙๗ คน และเทียบสัดส่วนจากประชากรตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ได้บุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๙ คน และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๑๑๑ คน และเมื่อแยกบุคลากรตามประสบการณ์การทำงาน ได้บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๕ ปีลงมา จำนวน ๔๐ คน ระยะเวลา ๖-๑๐ ปี จำนวน ๗๒ คน และระยะเวลา ๑๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๘ คน

<sup>๗</sup>บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๙ แก้ไขเพิ่มเติม, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสุวีรยาศน์, ๒๕๕๔), หน้า ๔๓.



## ๕. สรุปผลการวิจัย

๑. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลรองลงมาคือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ตามลำดับ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า (๑) ด้านมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมและรายข้อมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีพฤติกรรมสูงสุด คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าชื่นชม น่าเคารพนับถือ และศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป รองลงมาคือ ผู้บริหารมีจิตอาสา เสียสละเวลาและทรัพย์สินส่วนตัว เพื่อภาระหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทและผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนตามลำดับ และต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีลักษณะเป็นมิตรไมตรี เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน (๒) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมและรายข้อมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายและผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ตามลำดับ และต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน (๓) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมและรายข้อมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีพฤติกรรมสูงสุด คือ ผู้บริหารพูดให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้นและผู้บริหารมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐานตามลำดับ และต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผลและหลักฐาน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว และ (๔) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล บุคคล โดยภาพรวมและรายข้อมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีพฤติกรรมสูงสุด คือ ผู้บริหารกล่าวคำยกย่องชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ รองลงมาคือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ และผู้บริหารกล่าวคำยกย่องชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามลำดับ และต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในตัวเอง โดยการมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติและคอยให้คำแนะนำ

๒. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน



๓. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีพฤติกรรมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ มีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

๔. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

๕. แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ในแต่ละด้านพบว่า (๑) ด้านมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ผู้บริหารควรทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกยินดีภาคภูมิใจ เต็มใจ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน และควรเป็นผู้มีวาทศิลป์ในเชิงสร้างสรรค์ ครูผู้สอนควรมีจิตอาสาในการทำงานสาธารณะ (๒) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างของความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้ ควรเป้าหมายของงานที่ชัดเจน และควรมีปฏิบัติสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นเสริมแรงให้ขวัญกำลังใจ (๓) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา บุคลากรควรมีวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าเป็นต้องเปลี่ยนวิธีทำงาน และสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอวิธีการใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน และ (๔) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล บุคลากรควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า และสถานศึกษาควรสนับสนุนบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

### ๕. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

๑. ผู้บริหารควรมีลักษณะเป็นมิตรไมตรี เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน โดยยึดหลักกัลยาณมิตรตต (ความมีกัลยาณมิตร) คือ อุดหนุนเกื้อกูลแก่กัน ให้งานดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี มีการศึกษาอบรม การครองชีวิต การประกอบกิจการ และธรรมปฏิบัติ, มีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี

๒. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันอุทิศตน เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน โดยยึดหลักจิตตะ คือ ความคิดจดจ่อหรือเอาใจใส่ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ เผ่าคิดเรื่องนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน บุคคลที่มีจิตตะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างแรงกล้า หรือตั้งจิตอยู่ในสิ่งที่จะทำและกระทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ดังนั้นบุคคลที่มีอิทธิบาทธรรม ๔ ด้านจิตตะ จะเป็นบุคคลที่มีจิตจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ มองเห็นความสำคัญของงาน เอาใจใส่ตรวจตรา หากมีความเสียหายอย่างใดอย่าง





หนึ่งหรือความผิดพลาดในการทำงาน บุคคลก็สามารถแก้ไขได้ทันที ไม่ปล่อยให้งานเสียหายรุนแรงได้

๓. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผลและหลักฐาน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ มากกว่าความรู้สึกส่วนตัวโดยยึดหลักวิมังสาคือ ความสอบสวน การไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญามั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องในกิจที่ทำ รู้จักทดลอง และคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนที่มีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น

๔. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของสถานศึกษา ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประขามติ หรืออื่นๆ

๕. ผู้บริหารควรทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกยินดี ภาคภูมิใจ เต็มใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกันโดยยึดหลักฉันทะคือ ความพอใจและมีความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จให้บรรลุจุดหมาย บุคคลจะเกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ฉันทะเป็นความรักใส่ใจและปรารถนาในสิ่งดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของสิ่งที่กระทำหรือให้ดำรงอยู่ในภาวะที่มีความงดงาม ประณีตหรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานเกิดเป็นจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายที่ดีงาม

๖. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างของความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้ โดยยึดหลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การใส่ใจปัญหาของสถานศึกษา และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะรับผลจากการกระทำของตน

๗. ผู้บริหารควรมีวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักวิริยะคือความเพียร ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นต่ออุปสรรค และความลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะล่วงลึกลงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจต้องใช้เวลานาน เขาก็ไม่ย่อท้อ กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะเอาชนะให้ได้ ทำให้สำเร็จให้ได้

๘. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยยึดหลักวิริยะคือ ความเพียร ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นต่ออุปสรรค และความลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะล่วงลึกลงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจต้องใช้เวลานาน เขาก็ไม่ย่อท้อ กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะเอาชนะให้ได้ ทำให้สำเร็จให้ได้



## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### ๑) หนังสือ :

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๙ แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๔.

พระราชบัญญัติทางการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครูสภา ลาดพร้าว, ๒๕๔๕.

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู. รายงานผลการปฏิบัติงานการจัดการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖. หนองบัวลำภู : องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง, ๒๕๕๖.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๒.

#### ๒) วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

ประภา อัครพงศ์พันธุ์. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทักษะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๒”. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑.

อุดม สิงโตทอง. “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.