

ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี

Leadership and Personnel Administration of Pre-school Child Development Centers under the Jurisdiction of the Nonthaburi Municipality

สมใจ คงเจริญ (Somjai Kongchareun)*

ดร.อนุพันธ์ อภิชาโนภาพ (Dr.Anupan Apichayanupap)**

รับ 13 / พฤษภาคม / 2562

ตรวจสอบ 13-18 / พฤษภาคม / 2562

ตอบรับ 20 / พฤษภาคม / 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม หากคุณภาพเครื่องมือโดยตรวจสอบความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น พบว่า ความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ

0.98 และค่าความเชื่อมั่นของการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2561

ผลการวิจัยพบว่า:

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

* นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Phd.Student in Educational Administration Program, Mahamakut Buddhist University
E-mail: Somjai251449@gmail.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. การบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับสูง ($r = .72^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The objectives of this research were to study 1) to study the leadership level of the administrators of Nonthaburi Municipality. 2) To study the level of human resource management of the child development center under the municipality of Nonthaburi 3) To study the relationship between the leadership and the management of the child development center in Nonthaburi province. Personnel Administration of the Child Development Center of Nonthaburi Provincial Municipality. The sample used was the child development center. The instruments used in the research were questionnaires for quality of instruments, reliability of 0.67-1.00, and reliability for the leadership of the child development center was 0.98 and the reliability of the management of the child development center was 0.98. The statistics used were frequency,

percentage, mean, standard deviation. And Pearson's correlation coefficient. Data were collected from February 2016 to April 2018.

The results of research were found that:

1. Leadership Center of the Child Development Center Nonthaburi Provincial Municipality Overall, it was at a high level. The average score of descending order is as follows. The creation of prestige. Motivational And the aspect of individuality.

2. Human Resource Management Center Nonthaburi Provincial Municipality Overall, it was at a high level. The average score from descending order is as follows: planning and positioning Nomination, filling and appointment Discipline and discipline and the issue of government.

3. Leadership and Personnel Management, Child Development Center, It is found that, with the overall leadership and human resource management, the Child Development Center Nonthaburi Provincial Municipality There was a statistically significant positive correlation ($r = .72^{**}$) at .01 level.

Keywords: Leadership, Personnel Administration

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาบุคคล การทำให้บุคคลมีคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการ

ศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้มนุษย์รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อาศัย แล้วนำความรู้ ความเข้าใจมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ ชีวิตและสังคมให้ดียิ่งขึ้น (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 321)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงาน ซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีบทบาท ที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนา เด็กเล็กทั้งสิ้น จากการศึกษาข้อมูลที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาระดับก่อนชั้นประถมศึกษาเป็นการศึกษา ในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาความพร้อม ของเด็กทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และ สติปัญญา ซึ่งการจัดการศึกษาให้เด็กระดับก่อนชั้น ประถมศึกษานี้ได้จัดในรูปของชั้นเด็กเล็กอนุบาลศึกษา หรือในรูปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประเภทต่าง ๆ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพของแต่ละพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละกระทรวง ทบวง กรม ทำให้มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กของกรมพัฒนาชุมชน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดของกรมการศาสนา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฐมวัย (3 ขวบ) ของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก พร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการ ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐาน (ธมนวรรณ พลินยศ, 2553, หน้า 3)

ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นผู้ที่มีบทบาท สำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาเพราะ ในการจัดการศึกษา นโยบาย หลักสูตร ความมุ่งหมาย ทางการศึกษาหรือวิธีการสอนต่าง ๆ นั้นสถานศึกษา จะนำไปใช้หรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งสิ้น และยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา ต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน ไม่สกัดกั้นความคิด และต้องมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมทางการบริหารและพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่าง สมบูรณ์ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชา บุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคล อื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นวางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำหรือเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการ หรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจ หน้าที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายนั้นเป็นภาวะผู้นำ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 1)

ปัญหาภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอีกจำนวนมากยังมีปัญหา การบริหารจัดการศึกษา เช่น ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขาดความรู้ ความเข้าใจด้านการศึกษา ไม่เห็นความ สำคัญของการศึกษา บุคลากรในส่วนของครูที่มีวุฒิ ระดับปริญญาตรีปฐมวัยไม่เพียงพอและยังไม่ได้รับการ บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู หรือไม่ได้รับสวัสดิการ อื่น ๆ ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร พบว่า บุคลากร ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจ ในการจัดกิจกรรมวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ประสพการณ์การเรียนรู้ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง, 2559, หน้า 68)

ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลมีความสนใจที่จะทำการวิจัยภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไป พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรีให้มีคุณภาพตามมาตรฐานมากยิ่งขึ้นรวมทั้งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี

3. ขอบเขตการวิจัย

- 3.1 ขอบเขตด้านประชากร
ได้แก่ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี จำนวน 302 คน
 - 3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ภาวะผู้นำของ แบส และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน พงษ์รัช ตั้งสิริรักษ์, 2558, หน้า 19 - 21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- การบริหารงานบุคคล ได้ใช้แนวคิดของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริม

การปกครองส่วนท้องถิ่น, 2550, หน้า 50) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาบรรจุและการแต่งตั้ง 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 4) ด้านการออกจากราชการ และ 5) ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร

3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มตั้งเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2561

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี จำนวน 302 คน ข้อมูลปีการศึกษา 2560

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified style random sampling) จำแนกตามเทศบาลในจังหวัดนนทบุรี 17 แห่ง และคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) กับบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้ง 3) วินัยและการรักษาวินัย 4) การออกจากราชการ และ 5) การพัฒนาและธำรงรักษานุเคราะห์ ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงสำนักงานคณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เพื่อแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล

4.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม จำนวน 175 ฉบับ และส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรีแต่ละแห่งด้วยตนเอง และดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4.3.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 175 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

4.3.4 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด

4.3.5 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 ภาวะผู้นำศูนย์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

5.2 การบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

5.4 ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับสูง ($r = .72^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรีจนเกิดความเคารพ ศรัทธา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรานี แก้วสุวรรณ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการส่งเสริมผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุมพร พัฒนะมาศ (2558) ได้ศึกษาความ

สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริวิมล อินธิพันธ์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าศูนย์กับประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าศูนย์กับประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ

6.2 การบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การพัฒนาและชำระรักษาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การออกจากราชการ ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรไม่ว่าจะบริหารงานในทางราชการหรือธุรกิจเอกชนก็ตาม เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้คนในองค์กรนั้นทำงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับระบบหรือกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา

สุภัทฺธ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ วรณมา แซ่มพุด (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ในภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการจ่ายค่าตอบแทน และยังสอดคล้องกับ วรณยุพา ต้นมณี (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายโรงเรียนที่ 20 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 20 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 20 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด

ตำแหน่ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ การประกันคุณภาพบุคลากร การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การลาและการออกจากราชการ วินัยและการรักษาวินัย

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรีเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล เพราะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ อุดม พิณบุรินทร์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยกัญญา ขวัญมา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรีที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างบารมี

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากปัญหาภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีปัญหาการบริหารงานบุคคล บุคลากรในส่วนของครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ปล่อยให้ครูไม่เพียงพอและยังไม่ได้มีการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู หรือไม่ได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล และยังคงคำนึงถึงปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล เพื่อทำให้การบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรีควรให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม

และบริหารควรสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน เห็นคุณค่า และความสำคัญของตนเองต่อผู้บริหาร

7.2.2 การบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือ ด้านการออกจากราชการ ดังนั้นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

7.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

7.3.1 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

7.3.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2550). **การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง. (2559). **การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง**. นนทบุรี: เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำ: ผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี.

2) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย

- จุมพร พัฒนมาศ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธมนวรรณ ผลินยศ. (2553). **การศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝักแหวน อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด**. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ปรานี แก้วสุวรรณ. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการส่งเสริมผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- พงษ์รัช ตั้งสีมะรักษ์. (2558). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วัลลภ ขวัญมขลา. (2557). **แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วรรณ แซ่มพุทรา. (2559). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วรรณยุพา ต้นมณี. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายโรงเรียนที่ 20 สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- สิริวุฒิ อินธิพันธ์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าศูนย์กับประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุธีรา สุภัยพล. (2558). **บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.**
- อุดม พินธุรักษ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

2. ภาษาอังกฤษ

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement**, 30(3).