



พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครพนม

Leadership Behavior of Directors Child Care Centers Affecting Caregiver
Teachers Morale under the Local Administrative Organizations
in Nakhon Phanom Province

ARTICLE INFO

Article history:

Received 9 December 2020

Revised 10 February 2021

Accepted 23 February 2021

Available Online 24 February 2021

นิตยาภรณ์ สิมลี^{1,*}, วสันิกา ฉลากบาง²,

และ พรเทพ เสถียรนพเก้า³

Nittayaphon Simmalee^{1,*}, Wannika Chalabang²,

and Pomthep Steannoppakao³

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) levels of leadership behavior of directors of child development centers; 2) levels of work morale of child care teachers; 3) relationship between directors of child development centers' leadership behavior and child care teachers' work morale; 4) predictive power of directors of child development centers' leadership behavior affecting child care teachers' work morale and 5) approach on work morale improvement of leadership behavior of directors of child development centers. The sample group was 289 child care teachers using the multi-stage sampling technique. The research instrument was a questionnaire. The data analysis statistics were frequency, percentage, mean, standard division, Pearson product-moment correlation, and multiple regression analysis.

The research revealed that the overall and each aspect of leadership behavior and work morale of child care teachers in child development centers at a high level, and there has a high-level positive relationship with operational effectiveness of child development centers under local administrative organizations in Nakhon Phanom Province with a statistical significance at .01 level by 5 variables of co-predictive power at 55.40 percentage, 2 approaches on the improvement of directors of child development centers' leadership behavior which were 1) the participation and 2) the individual relationship.

KEYWORDS: LEADERSHIP BEHAVIOR OF DIRECTORS / WORK MORALE /
CHILD DEVELOPMENT CENTRE

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประเทศไทย
M.Ed. (Educational Administration and Development), Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประเทศไทย
Assistant Professor, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand.

³ รองศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประเทศไทย
Association Professor, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand.

* Corresponding author; E-mail address: educator.nuunid0000@gmail.com

doi: 10.14456/joe.2020.97

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก 2) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก 4) อำนาจพยากรณ์พฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก 5) แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 289 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้ง 5 รวมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 55.40 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ควรพัฒนา มี 2 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร / ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบัน สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นในสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในสังคม ส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้เร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตได้ ดังนั้น คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินการที่จะให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารและการพัฒนาของผู้บริหารที่จะต้องดูแลให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ดังนั้น การบำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากร จึงเป็นความรับผิดชอบอย่างยิ่งของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติ (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556)

บทบาทสำคัญของผู้บริหารที่มีต่อการจัดการศึกษาจึงมีบทบาทต่อคุณภาพของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการศึกษา แม้ว่าเราจะพยายามลงทุนในด้านการปลูกสร้างอาคารเรียน การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์การสอนตลอดจนการสร้างหลักสูตรให้ดีเพียงใด การจัดการศึกษาจะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ถ้าหากไม่มีการเตรียมบุคคลที่จะมาทำหน้าที่ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพราะขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ ครูยังมีหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมคุณสมบัติที่ดีงามต่าง ๆ ให้เด็กเพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อันจะทำให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนและการใช้ชีวิตในสังคม ครูจึงมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษาของนักเรียน (สมจิตร ไช่มุก, 2554)



การบริหารงานบุคคลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูง ก็ย่อมจะเอาใจใส่ต่อหน้าที่ปฏิบัติงานและพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายและในทางกลับกันหากเขามีขวัญและกำลังใจในระดับต่ำ ความกระตือรือร้นในการทำงานก็จะมีน้อยตามไปด้วยทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเห็นได้ว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง ถ้าคนในหน่วยงานอยู่ในสภาพที่เสียขวัญหรือขวัญกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ การเกิดความระแวง ไม่เชื่อใจกัน การชิงดีชิงเด่นในหมู่คนร่วมงานจะมีมากขึ้น อันจะนำไปสู่ความเบื่อหน่าย หหมดกำลังใจละทิ้งงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

ดังนั้น ปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจประการหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นมิตรสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง มีความเข้าใจเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่ความเป็นอยู่ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุข มีชีวิตชีวาจะช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ผู้นำในการทำงานนั้นมีหลายองค์ประกอบ เช่น 1) การเสริมสร้างแรงจูงใจ 2) การกระตุ้นใช้ปัญญา 3) การมีส่วนร่วม 4) การมุ่งความสำเร็จของงาน และ 5) การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ซึ่งการเป็นผู้นำที่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความพอใจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการจะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและปรับปรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์พฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม
5. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

สมมติฐานในการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก

4. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนมได้

วิธีดำเนินการวิจัย

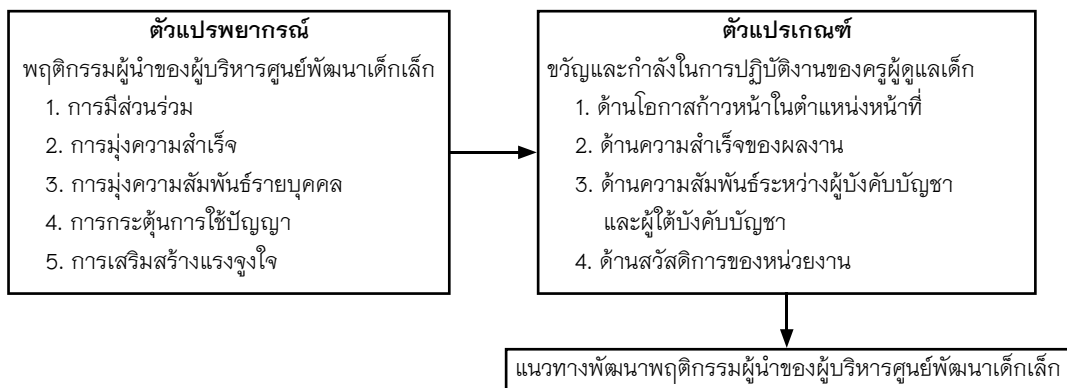
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวนทั้งสิ้น 480 แห่ง ในเขตจังหวัดนครพนม รวม 12 อำเภอ จำนวน 572 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2562, กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2562 การเลือกตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากนั้นสุ่มอย่างง่ายในสัดส่วนร้อยละ 50

กรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เป็นข้อคำถามแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลักษณะของข้อคำถาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบ และแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์โดยนำไปทดลองใช้กับคนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนก 0.20 - 0.72 และค่าความเชื่อมั่น 0.93 แบบสอบถามตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนก 0.22 - 0.64 และค่าความเชื่อมั่น 0.93 ภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนก 0.20 - 0.72 และค่าความเชื่อมั่น 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อออกหนังสือราชการขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 289 ชุด ให้ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและติดตามขอรับแบบสอบถามคืนได้ทั้งหมด 289 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยมีความถูกต้องสมบูรณ์ทุกฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตอนที่ 2 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน
3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation)
5. การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่าสถิติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การมีส่วนร่วม	4.38	0.44	มาก
2. การมุ่งเน้นความสำเร็จ	4.45	0.49	มาก
3. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	4.31	0.52	มาก
4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.47	0.44	มาก
5. การเสริมสร้างแรงจูงใจ	4.41	0.42	มาก
รวม	4.40	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.44) การมุ่งเน้นความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.49) การเสริมสร้างแรงจูงใจ ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.42) การมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.44) และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนมโดยภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่าสถิติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.42	0.58	มาก
2. ด้านความสำเร็จของผลงาน	4.37	0.58	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.26	0.56	มาก
4. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.72	0.63	มาก
รวม	4.19	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่าค่าเฉลี่ยระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.58) ด้านความสำเร็จของผลงาน ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.58) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.56) และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ



3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
X1	1										
X2	.799**	1									
X3	.535**	.399**	1								
X4	.655**	.575**	.635**	1							
X5	.532**	.450**	.504**	.703**	1						
X	.866**	.789**	.748**	.872**	.796**	1					
Y1	.455**	.356**	.432**	.565**	.676**	.616**	1				
Y2	.404**	.348**	.322**	.514**	.629**	.553**	.781**	1			
Y3	.452**	.398**	.390**	.514**	.472**	.548**	.586**	.650**	1		
Y4	.544**	.407**	.539**	.344**	.091**	.462**	.156**	.084**	.181**	1	
Y	.630**	.511**	.576**	.648**	.621**	.735**	.841**	.836**	.801**	.501**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) เท่ากับ .735 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม คือ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ($r_{X_4Y} = .648$) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ($r_{X_1Y} = .630$) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ($r_{X_5Y} = .621$) ด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ($r_{X_3Y} = .576$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ($r_{X_2Y} = .511$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้สร้างสมการทำนายเพื่อวิเคราะห์ว่ามีตัวแปรใดร่วมกันทำนายตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ตัวแปรพยากรณ์)	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่				11.474	4.001		2.868**	.004
1. การเสริมสร้างแรงจูงใจ (X ₄)	0.648	0.419	0.417	3.106	1.393	0.150	2.230*	.027
2. การมุ่งเน้นความสำเร็จ (X ₁)	0.702	0.493	0.490	5.113	0.961	0.287	5.321**	.000
3. การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล (X ₅)	0.730	0.533	0.528	4.439	0.940	0.266	4.712**	.000
4. การมีส่วนร่วม (X ₃)	0.745	0.554	0.548	3.831	1.042	0.193	3.676**	.000

$\alpha = 11.474$ S.E._{est} = 5.87417

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ (X₁) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X₂) ด้านการมีส่วนร่วม (X₃) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ (X₄) และด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล (X₅) สามารถพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 55.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E._{est}) 5.87417 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ (X₁) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X₂) ด้านการมีส่วนร่วม (X₃) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ (X₄) และด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล (X₅) ร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 11.474 + 3.106x_4 + 5.113x_1 + 4.439x_5 + 3.831x_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = 0.150x_4 + 0.287x_1 + 0.266x_5 + 0.193x_3$$

5. ผู้วิจัยนำผลการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาหาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยสรุปได้ ดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนมเพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

ด้านที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผลการวิเคราะห์ (n = 289)	สรุปผล
		$\bar{x}$	
1	ด้านการมีส่วนร่วม	4.38	ควรพัฒนา
2	ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ	4.45	-
3	ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล	4.31	ควรพัฒนา
4	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.47	-
5	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ	4.41	-
ค่าเฉลี่ยรวม		4.40	

จากตารางที่ 5 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปพัฒนาแนวทางที่เหมาะสม แล้วนำเสนอแนวทางพัฒนาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วม

1.1 ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

1.2 ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพให้สูงขึ้น

1.3 ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่ต้องการมีส่วนร่วมโดยให้ผลตอบแทนที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อบุคคลนั้น

1.4 ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยผู้ร่วมงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกคนและนำมาใช้ในกิจการต่าง ๆ ของงานเพื่อส่งผลให้เกิด 1) การร่วมมือร่วมใจเพื่องานเป็นเป้าหมาย 2) ความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร 3) การเกิดความสามัคคีในองค์กรหรือกลุ่ม

1.5 ผู้บริหารต้องตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในงานและความฉลาด มีความสามารถในงานและการตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์และคุณธรรมในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในบทบาทของตนเองอย่างดี กระบวนการบริหารจึงจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการได้ด้วยดี

2. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

2.1 เรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำจากผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ เช่น การศึกษา การศึกษาดูงาน การทำงานร่วมกับผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

2.2 การสร้างสายสัมพันธ์ภายในองค์กร อาจจัดในรูปแบบของการพบปะประชุมร่วมกัน การเปิดโอกาสให้มีการสังสรรค์เพื่อทำความรู้จักกันกับคนหมู่มาก ได้เห็นบทบาท บุคลิกภาพ การวางตัว การพูด การแต่งกายของบุคคล สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีส่วนสร้างสรรคสัมพันธภาพทางสังคมในทางอ้อม ทำให้เกิดการปรับตัวให้เหมาะสมเข้ากับบุคคลอื่น

2.3 ผู้บริหารให้คำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล เมื่อครูมีปัญหาเกิดขึ้นและไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารก็อาจจะกระตุ้นให้ครูได้แสดงความรู้สึกรออกมา โดยผู้บริหารหรือผู้ที่ให้คำปรึกษาต้องมีทักษะที่ดีในการฟังปัญหาของครู แล้วกระตุ้นหรือสนับสนุนให้ครูเล่าปัญหาให้ฟัง ครูที่ได้รับการให้คำปรึกษาจะทำให้สามารถลดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้

2.4 ผู้บริหารพูดให้กำลังใจเมื่อครูวิตกกังวลหรือเผชิญปัญหา ควรเข้าใจกันดูปัจจัยของญาติมิตร กล่าวแสดงความขอบคุณเมื่อครูทำงานให้ พูดเสริมกำลังใจถึงความเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จ

สรุปและอภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก จากผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งเน้นความสำเร็จ การเสริมสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมและการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ครูใช้ความคิดเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์ผลงาน แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในขอบเขตงานของตน มีการวางเป้าหมายชัดเจน นอกจากนั้นผู้บริหารยังสร้างความมีมาตรฐานเป็นเลิศสูงแก่ครู ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจ เจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก ให้กำลังใจเพื่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมขอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาประกอบกับการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2555) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์จะมีความสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่มของตนและทำให้งานมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2555) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นจิตใจและผลักดันให้สมาชิกในองค์การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ กำหนดคุณสมบัติของพฤติกรรมผู้นำเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์การ ประกอบด้วย สร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การสื่อสาร วิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างของพนักงาน และการสร้างความผูกพัน

2. ขวัญและกำลังใจของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จของผลงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงาน มีการมอบหมายงานในหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ผลงานที่ได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับ ต่วนโรธนา ใต้มนต์ (2550) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่ม เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อ



องค์กรของตน ผลที่ตามมา คือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พชร วรญาวิสุทธิ (2556) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจมีหลายประการ เช่น พฤติกรรมผู้บังคับบัญชา สิ่งตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรต้องหมั่นตรวจสอบปรับปรุงให้คนในองค์กรรู้สึกมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .735 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ครูย่อมพึงพอใจและปฏิบัติงานด้วยความสุข ขวัญในการปฏิบัติงานก็เกิดขึ้น ผู้บริหารยังมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วยการจัดกิจกรรมสังสรรค์ให้กับครูทุกคนตามโอกาสต่าง ๆ ขวัญและกำลังใจของครูทุกคนจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิภารัตน์ สมสมัย (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 ทางบวกในระดับสูง

4. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล และด้านการมีส่วนร่วม โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 55.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E. _{est}) 5.87417 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 11.474 + 3.106x_4 + 5.113x_1 + 4.439x_5 + 3.831x_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = 0.150x_4 + 0.287x_1 + 0.266x_5 + 0.193x_3$$

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พวงเพชร บรรลุ (2557) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพุกาเรียลเอสเตท จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพุกาเรียลเอสเตท จำกัด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตต์สุมน พรหมคลังวัฒน์ (2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจของบุคลากรในสถาบัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษา

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับบัณฑิตศึกษากับขวัญกำลังใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีดังนี้

5.1 ด้านการมีส่วนร่วม

5.1.1 ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของครูเพื่อปรับปรุงงานและหาทางออกในการแก้ปัญหาาร่วมกัน

5.1.2 ผู้บริหารมีการมีการจัดประชุมเพื่อให้ได้ข้อสรุปในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกัน

5.1.3 ผู้บริหารมีการมีการกระตุ้นให้ครูเกิดการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

5.1.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน

5.1.5 ผู้บริหารมีการแสดงให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5.1.6 ผู้บริหารมีความพยายามที่จะช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานทุกอย่าง

5.2 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

5.2.1 ผู้บริหารมีความห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือครูทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน

5.2.2 ผู้บริหารมีความศรัทธา เชื่อมั่น และมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของครู

5.2.3 ผู้บริหารช่วยแนะนำให้ครูมีการพัฒนาในอาชีพและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ

5.2.4 ผู้บริหารตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำและก้ให้อิสระในการปฏิบัติงานของครู

5.2.5 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงาน

5.2.6 ผู้บริหารรักษาวินัยของครูอยู่เสมอด้วยการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาและประสิทธิผลในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวก ดังนั้น ในการเตรียม และพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นนักบริหารงานการศึกษา ควรนำสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาทั้ง 6 ด้าน ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา

2. จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาทั้ง 6 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการและด้านการบริหารและพัฒนาตนเอง ดังนั้น นักบริหารงานการศึกษา ควรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านดังกล่าวเพื่อผลดีต่อหน่วยงานและองค์กรในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



3. นักบริหารงานการศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยไปอ้างอิงในการพัฒนาหรือสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนให้เกิดประสิทธิผลโดยพัฒนาให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงและตรงตามความต้องการที่แท้จริง

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ควรนำพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สามารถพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ได้แก่ 1) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ 3) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเล็กในเชิงลึก

3. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ได้สารสนเทศที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิตต์สุมน พรมงคลวัฒน์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญและกำลังใจของบุคลากร ในสถาบันสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2555). พฤติกรรมผู้นำกับการสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กร. *วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์*, 1(2), 106-110.

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). *การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ฐิการัตน์ สมสมัย. (2557). *ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

พชร วรณวิสุทธิ. (2556). *สวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณศึกษา กองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พวงเพชร บรรลุ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพญาเรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน)* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ถ้วนโรสนา โตะนิเต. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- สมจิตร ไช้มุก. (2554). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาล เมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). วิทย์พัฒน์.
- ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์. (2555). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <https://www.research.rmutt.ac.th/?p=1017>
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. <https://www.theses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=258&group=20>
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill. <https://psycnet.apa.org/record/1967-35036-000>
- Pearson, K. (1948). *Early statistical papers*. University Press.