

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม การเมือง และการศึกษา ที่เป็นโลกแห่งการศึกษาไร้พรมแดนมีเงื่อนไข การเปลี่ยนแปลง การแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายที่มีผลกระทบต่อวงการวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคน สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดไว้ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดว่าการศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นเข็มทิศชี้้นำในการพัฒนาสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพโดยเน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพประกอบด้วย ด้านเป็นสังคมคุณภาพที่มีความเที่ยงธรรม มั่นคง โปร่งใส ประชาชนมีสิทธิ เสรีภาพ เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ที่ทุกคนและทุกส่วนในสังคมมีความใฝ่รู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้อยู่เสมอ และสังคมแห่งสมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกัน เป็นสังคมที่มุ่งฟื้นฟู สืบสาน และธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ ศิลปะ และวัฒนธรรมไทย และให้ความสำคัญของการศึกษาที่จะเป็นเครื่องมือในการสร้างคน สร้างงานและสร้างชาติ ทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2561) ที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และการเรียนรู้ของประชาชนชาวไทย การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างทั่วถึง (ภาวิศาราศรีสุทธี. 2551 : 143)

ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคม และการแข่งขันทางเศรษฐกิจจึงเป็นเรื่อง

ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อเป็นการพึ่งตนเองและความมั่นคง ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งส่งเสริมสมรรถนะประชาชนของประเทศให้สามารถดำรงชีพอย่างสันติสุขในสังคมไทย และเป็นกำลังสำคัญในการนำพาประเทศให้สามารถอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชากร คือ การศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนในการดำรงชีพเพื่อความอยู่รอด เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อดำเนินชีวิต ปรับปรุงคุณภาพชีวิต และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประกอบอาชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีส่วนเสริมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเต็มที่ ซึ่งการศึกษาจะเป็นเทคโนโลยีอันยิ่งใหญ่ในการพัฒนาคุณภาพของคน แต่ถ้าการบริหารการศึกษาหรือการดูแลควบคุมการศึกษาขาดประสิทธิภาพก็จะทำลายประสิทธิภาพของคนโดยง่าย ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพของคน (พิพัฒน์ วิเชียรสุวรรณ. 2548 : 7)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา เพราะในการจัดการศึกษา นโยบาย หลักสูตร ความมุ่งหมายทางการศึกษาหรือวิธีการสอนต่าง ๆ นั้น สถานศึกษาจะนำไปใช้หรือไม่ยอมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น และยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน ไม่สกัดกั้นความคิด และต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการบริหารและพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นวางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำหรือเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายนั้น เป็นภาวะผู้นำ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2552 : 1) สอดคล้องกับแนวความคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manzd and Sims. 1991 : 18 - 35) ที่ไว้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Superleadership) โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่จะทำให้อุบลากรเป็นผู้นำตนเอง มาใช้ในการบริหารงานซึ่งมี 7 ด้าน ได้แก่ 1) การทำให้อุบลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้อุบลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้อุบลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หากผู้บริหารใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม เชื่อว่าการบริหารสถานศึกษาจะบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี

การจัดการเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา และบริหารงานบุคคล ตลอดจนกำกับดูแลการจัดการศึกษา ปัจจุบันได้ดำเนินการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา การจัดการศึกษาทุกระดับเป็นการพัฒนาคน เพื่อให้ทุกคนดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สำหรับการบริหาร เพื่อให้เกิดประโยชน์และผลตามที่ต้องการนั้นทั้งจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในความดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 327 แห่ง ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดระยอง จำนวน 121 ศูนย์ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 133 ศูนย์ และจังหวัดตราด จำนวน 63 ศูนย์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 18 และมาตรา 4 แต่ก็ยังมีความหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและด้านกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ดังนั้นจึงกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553 : 8) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่กระตุ้นให้การสนับสนุนให้คำแนะนำส่งเสริม และให้กำลังใจกับบุคลากรทุกขั้นตอน จัดว่าเป็นการให้ข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมจากภายนอก ที่ทำให้เกิดการรับรู้จนทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเอง โดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตน จากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานมากขึ้น ในกระบวนการของภาวะผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดภาวะผู้นำในตนเอง โดยเสริมสร้างให้เกิดรางวัลตามธรรมชาติ จากการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความรู้สึกที่จะให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นผู้จัดการเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ รู้จักภูมิใจตนเอง การยอมรับนับถือ เกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงาน การแสดงความยินดีต่อตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ตามเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้นำจะเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจ เน้น เสริมแรง และช่วยวางเป้าหมาย ให้ผู้ตามมีอิสระในการคิดออกแบบงานด้วยตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ แสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำให้เห็นชัด ซึ่งก่อให้เกิดภาวะผู้นำของตนเองในที่สุด (Manz and Sims, 1991 : 18)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือ

ผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด และนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ ตลอดจนการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และเขตจังหวัด

ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ทำให้ทราบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งเป็นข้อมูลและประโยชน์ต่อผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในการวางแผนพัฒนาให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อันจะทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2558 จำนวน 801 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2558 จำนวน 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 608) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตจังหวัดเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ประกอบด้วย ครูผู้ดูแลเด็กจังหวัดระยอง จำนวน 132 คน ครูผู้ดูแลเด็กจังหวัดจันทบุรี จำนวน 93 คน และครูผู้ดูแลเด็กจังหวัดตราด จำนวน 35 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพการทำงาน

1.1.1 ประสิทธิภาพทำงานมาก

1.1.2 ประสิทธิภาพทำงานน้อย

1.2 เขตจังหวัด

1.2.1 ระยอง

1.2.2 จันทบุรี

1.2.3 ตราด

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยอาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพล เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจร่วมกันที่จะใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเองในการช่วยแก้ปัญหา รวมทั้งผู้นำต้องมีความสามารถในการชี้แนะแนวทางและหาวิธีเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามและเป็นผู้นำตนเองได้ในด้านต่อไปนี้

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรม การบริหารที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจงานเพิ่มความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานพร้อมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและยังเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง โดยมีอิทธิพลต่อบุคคลด้วยการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในสิ่งที่ดีโดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้นสนับสนุน ช่วยเหลือ และคล้อยให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อความศรัทธาและความสามารถของบุคลากรได้

4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงาน ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ได้นำสิ่งที่ เป็นประโยชน์และนำความก้าวหน้าและความพึงพอใจมาสู่บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารที่ดีใช้วิกฤตให้เป็น โอกาส มีหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงาน และต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการดำเนินหรือตีชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายและต้องกระทำด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพที่ก่อให้เกิดสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง ผู้บริหารสร้างทีมงานและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีม

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดีและผูกพันต่อหน่วยงาน และสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ

ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษา มีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตามแผนและนโยบายที่วางไว้

ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาคูหาเด็กอายุระหว่าง 3 - 5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ ครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็กเริ่มปฏิบัติงาน โดยเริ่มนับเวลาตั้งแต่วันที่บรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

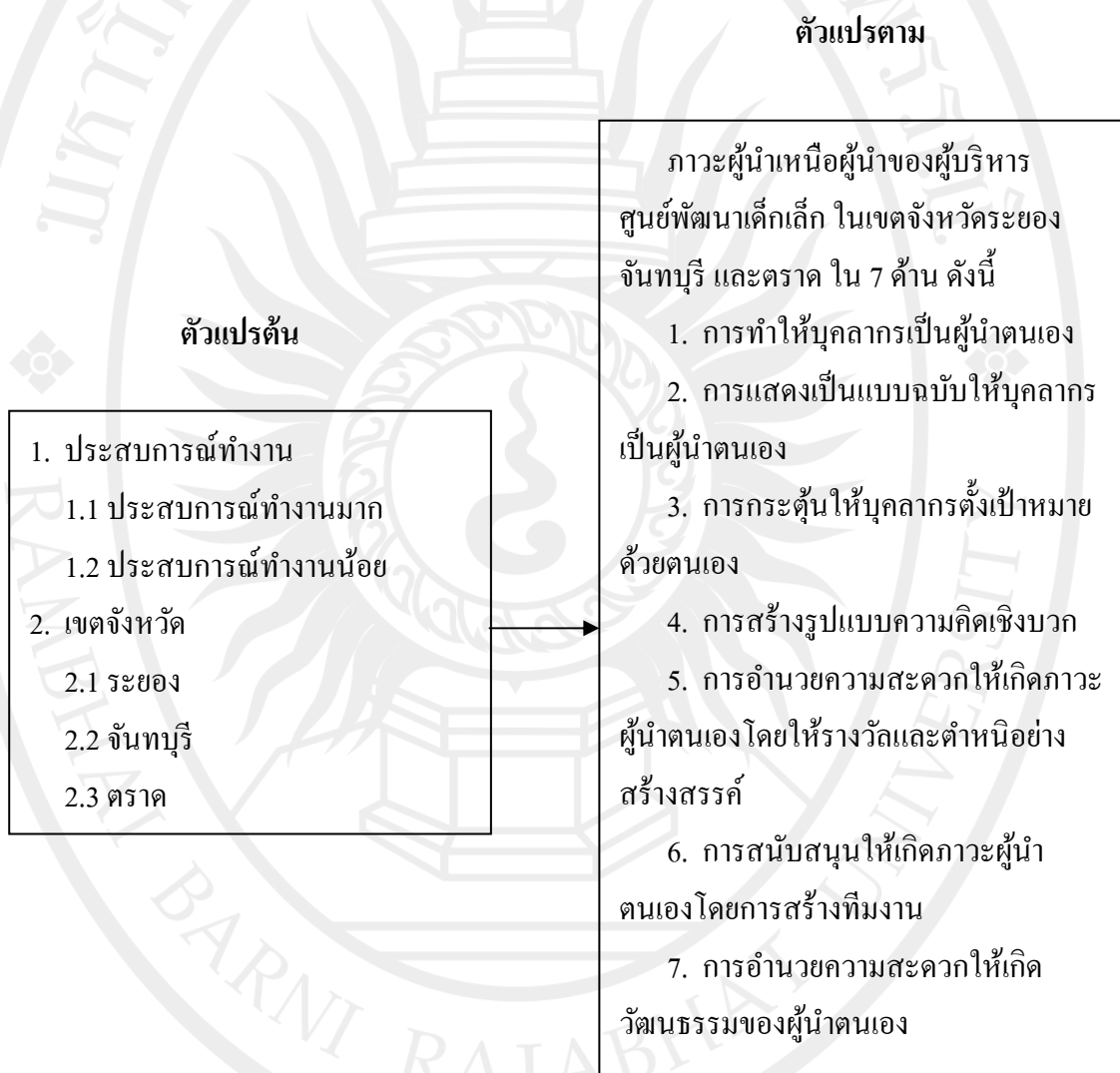
1. ประสบการณ์ทำงานมาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของประชากร
2. ประสบการณ์ทำงานน้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของประชากร

เขตจังหวัด หมายถึง เขตพื้นที่ในการศึกษาวิจัยได้แก่

1. ระยอง
2. จันทบุรี
3. ตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims. 1991 : 33) กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามเขตจังหวัด แตกต่างกัน