



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา

Relationship Between Transformational Leadership and Administration of Child Development Centers Under the Local Government Organization, Songkhla Province

หะดีดะฮ มัดศิริ^{1*} และกรุณา แดงสุวรรณ²

Hadeedah Madsiri^{1*} and Karuna Dangsuwan²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

¹ Graduate student, Department of Master of Education Program, Faculty of Educational Administration, Songkhla Rajabhat University.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

² Assistant Professor, Ph.D. Department of Teacher Profession, Faculty of Educational Administration, Songkhla Rajabhat University.

*Corresponding author, E-mail: Sola2561@outlook.co.th

บทคัดย่อ

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา 2) การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา จำนวน 181 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ร่วมกับการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .890 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.34) 2) การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.34) และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ ทางบวก



ในระดับสูงกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r = .72$, $p < .01$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The administrator of the Child Development Center plays an important role in the effective administration of the center. The objectives of this research were aimed to study: 1) Transformational leadership of administrator in the Child Development Center under the local government organization, Songkhla Province, 2) The administration of the Child Development Center under the local government organization, Songkhla Province, and 3) The relationship between transformational leadership and the administration of Child Development Centers under the local government organization, Songkhla Province. The sample consisted of 181 administrators of Child Development Centers under the local government organization, Songkhla Province. They were obtained by stratified sampling. The tool used in this research was an evaluation scale questionnaire which has a reliability value of .890. The statistics used consisted of descriptive statistics which were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research were found as follows: 1) Transformation leadership of administrators in Child Development Centers under the local government organization of Songkhla Province in overall aspect, was at the highest level ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.34). 2) Administration of Child Development Centers under the local government organization of Songkhla Province in overall aspect, was also at the highest level ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.34). Besides, 3) Transformational leadership had a positive relationship with statistically significant. It was at the high level for the administration of Child Development Centers, at the .01 level ($r = .72$, $p \leq .01$). The results suggested that transformational leadership was important for administrators of Child Development Centers in the administration of the centers.

Keywords: Transformational Leadership, Child Development Center Administration, Administrator of Child Development Center

บทนำ

การศึกษาระดับปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาที่วางรากฐานสำคัญ เป็นการเตรียมความพร้อมสู่ระดับที่สูงขึ้น มุ่งพัฒนาเด็กอย่างรอบด้านเพื่อให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพของชาติ ดังรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 วรรคสอง โดยบัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย” สะท้อนถึงเจตนารมณ์ในการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวมทุกด้านและให้ทุกภาคส่วน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาเด็ก (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ซึ่งเจตนารมณ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับแก่เด็กปฐมวัยทุกคนอย่างชัดเจน

การจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความแตกต่างหลากหลายนั้นมีปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายด้าน ดังการศึกษาวิจัยของ นิธิยาภักค์ บัวใหญ่ (2557); รัศมี ตูจินดา (2557); จันทิมา จันทรสุวรรณ (2558) ซึ่งสรุปในด้านปัจจัยนำเข้า ดังนี้ 1) ด้านทรัพยากรการบริหารบุคลากรยังไม่เพียงพอความรู้ไม่ตรงกับสายงาน ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการศึกษาปฐมวัย ขาดงบประมาณ สื่ออุปกรณ์ และเครื่องเล่นสนามสำหรับเด็กไม่เพียงพอ 2) ด้านกระบวนการจัดการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ขาดความรู้ความสนใจ และการมีส่วนร่วมทั้งด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการวัดและประเมินพัฒนาการของเด็ก อีกทั้งยังไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่าที่ควร โดยเฉพาะผู้บริหารและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความหลากหลายของภูมิหลังในด้านการศึกษา และ 3) ด้านกระบวนการบริหารงานความเชื่อมโยงการทำงานระหว่างกองการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านการบริหารจัดการ การรับนโยบายจากผู้บริหารมาปฏิบัติ จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลที่ต้องตระหนักในการจัดการศึกษาปฐมวัยและเป็นบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงกำหนดแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปี 2559 โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา ดังงานวิจัยของ อุทัย ยี่สุย (2560) ศึกษาการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองชุมชน องค์กรภาครัฐ เอกชน สถาบัน การศึกษา และ

ศาสนสถานเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และควรส่งเสริมสนับสนุนชุมชน ให้การสนับสนุนวัสดุสื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย และให้ความสำคัญต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ โดยจัดทำแผนงาน และดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน และควรมีการนิเทศติดตามการสอนครูผู้ดูแลเด็กอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาเด็กให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ ควรมีการปรับปรุงอาคารและสภาพแวดล้อมภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอยู่ให้ได้มาตรฐาน เน้นความปลอดภัย ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีสีเขียว ร่มรื่น เอื้อสำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ เพราะจากการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ จากปัญหาด้านการบริหารจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังกล่าวมานั้น เป็นปัญหาที่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจากการบริหารที่ดีจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ จะเห็นได้ว่าในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กย่อมต้องเผชิญกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อจัดการและการบริหารให้มีความทันสมัย ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมแสดงให้เห็นชัดว่า มีความสำคัญที่ต้องนำพาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดขึ้นตามคุณภาพด้านนโยบายที่ชาติต้องการ จึงต้องสามารถปรับตัวสร้างความเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่อย่างปลอดภัยและดำรงอยู่ต่อไป (อุมวดี วัฒนกุล, 2560) และเกิดคุณภาพด้านนโยบายที่ชาติต้องการจึงต้องเปลี่ยนแปลงตนเองและใช้ภาวะผู้นำเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีที่มาหลากหลายดังกล่าวให้เกิดขึ้นทั้งในด้านการบริหารจัดการและเชิงคุณภาพ

ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินไปอย่างก้าวหน้า เป็นผู้มีบทบาทในการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้ใฝ่รู้และพัฒนาตนเอง มีความเสมอภาคและเป็นกันเอง มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผลักดันให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สุริพร จิตเอื้อ, 2558) ดังนั้น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) จึงสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอวลิโอ (Bass and Avolio: 1994) ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือ ผู้ตามประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา

และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้การบริหารงานใดให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องมีผู้บริหาร ผู้นำหรือหัวหน้างานเพื่อทำหน้าที่วางแผน จัดการองค์กร ควบคุมดูแลและจูงใจ หรือนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานลุล่วงตามเป้าหมาย ดังนั้นการบริหารจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่มีการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดการลงมือปฏิบัติโดยการแบ่งงานกันทำ ความเป็นธรรมและความสามัคคี มีความน่าเชื่อถือได้เพราะมีหลักเกณฑ์ที่มาจากการศึกษาค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานกิจกรรมหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ (สันติบุญภิรมย์, 2552; สุนทร โคตรบรรเทา, 2554; จรูณี แก้วเอี่ยม, 2557)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ล้วนเป็นปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจากสภาพและปัญหาความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยคาดว่าผลการศึกษาวิจัยสามารถเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพเกิดประโยชน์และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา

สมมุติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์กัน

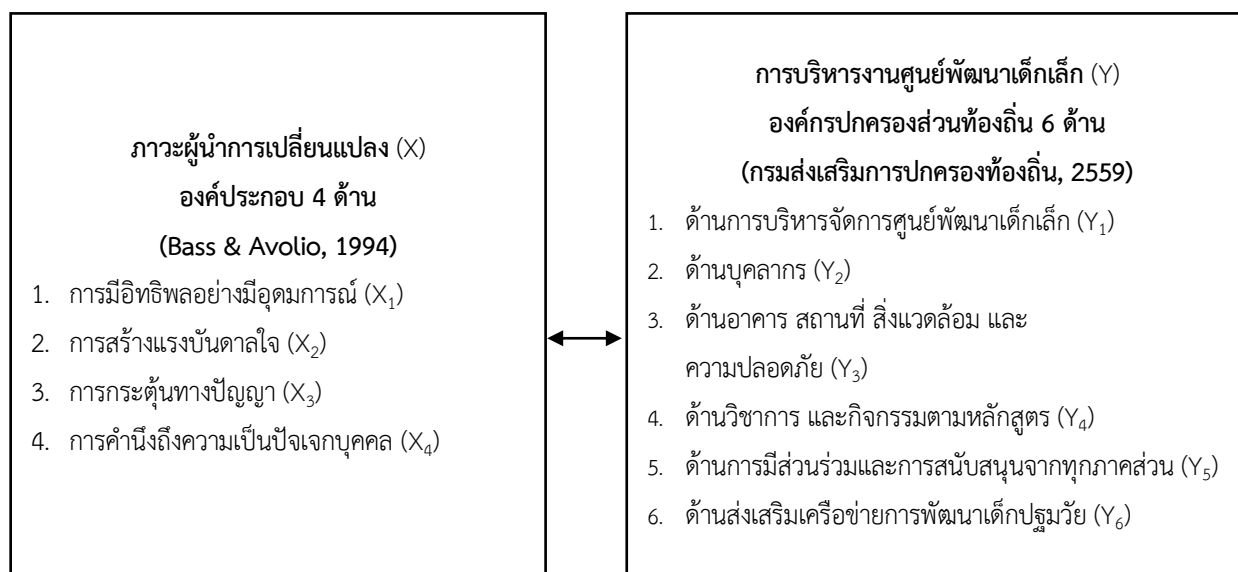
แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass และ Avolio ที่มีการพัฒนาและต่อยอดทฤษฎีที่สมบูรณ์ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็น 6

ด้านได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา มีดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยการสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากร คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 141 แห่ง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 323 แห่ง และมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 323 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละอำเภอ และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากแบบไม่กลับคืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสและอวลิโอ องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) จำนวน 8 ข้อ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) จำนวน 6 ข้อ และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) จำนวน 7 ข้อ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 30 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามขอบข่ายการบริหารงาน 6 ด้านดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 8 ข้อ 2) ด้านบุคลากร จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย จำนวน 11 ข้อ 4) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร จำนวน 9 ข้อ 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน จำนวน 5 ข้อ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 6 ข้อ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 44 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา

แบบสอบถาม ผ่านการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.890

3. วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวมและรายด้าน นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา แบ่งได้ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวมและรายด้าน นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล และ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด เป็นผลการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient: (r)

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สถานภาพทั่วไปของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา จำนวน 181 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.90 เมื่อพิจารณาอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.80 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.40 ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55 รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 62.43

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม	ลำดับ
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.56	0.34	มากที่สุด	2
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.58	0.38	มากที่สุด	1
3.	การกระตุ้นทางปัญญา	4.54	0.42	มากที่สุด	4
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.56	0.40	มากที่สุด	3
ภาพรวม		4.56	0.34	มากที่สุด	

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

3. การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา ในการศึกษาการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหารงาน	ลำดับ
1.	ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.64	0.33	มากที่สุด	1
2.	ด้านบุคลากร	4.54	0.41	มากที่สุด	3
3.	ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	4.45	0.49	มาก	6
4.	ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	4.57	0.38	มากที่สุด	2
5.	ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	4.49	0.41	มาก	4
6.	ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.49	0.42	มาก	5
ภาพรวม		4.53	0.34	มากที่สุด	

การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และ 3) ด้านบุคลากร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 2) ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และ 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา มีค่า $r = .72$ มีความสัมพันธ์กันระดับสูงและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ($r = .72, p < .01$) ดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา ($n=181$)

ตัวแปร	การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.72**	สูง

$P^{**} \leq .01$

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา พบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล การศึกษาตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐาน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ดีต่อตนเอง เป็นแบบอย่างอันดีงามแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีหลักการและเหตุผลในการตัดสินใจ มีความเสมอภาค เป็นที่เคารพศรัทธาและมีความเป็นผู้นำ มองการณ์ไกล มีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน สร้างทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีเทคนิคในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความถนัดเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายของงาน การที่ผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด สามารถยืนยันได้จากประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยพบว่ามีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 55.80) ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบหนึ่งของผู้นำที่ดีมีคุณภาพ คือ การมีประสบการณ์การทำงานและคุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารในการบริหารศึกษาให้มีคุณภาพ (สุวิทย์ โปธิไทรย์, 2563)

2. การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน้อยที่สุดได้แก่ ด้านบุคลากร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เป็นไปได้ว่า ผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา มีการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา มีการบริหารจัดการตามแนวทางมาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มาจากการแต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสมจากชุมชน และท้องถิ่น กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้คุณภาพ มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีตามแผนงบประมาณอย่างชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด ซึ่งในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน และมีกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างเหมาะสมการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผลการวิเคราะห์พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะประสิทธิภาพการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงบริบทการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเมื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยพบว่ามีประสิทธิภาพ 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 55.80) ส่วนน้อยที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 9.39) ซึ่งการศึกษาของ จุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์ (2557) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล ดังนั้นการเป็นผู้มีประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงทำให้มีการบริหารงานในระดับมากที่สุด สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .72 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การที่ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นไว้วางใจในความสามารถ อยากอุทิศตนทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร มีการสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นและเกิดแรงบันดาลใจต่อการทำงานทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากข้อค้นพบนี้กล่าวได้ว่า ผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับในการบริหารงาน ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานและผู้ตามให้เกิดความสนใจในแง่มุมใหม่ ๆ ในงานที่ทำ ซึ่งทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมงานและองค์กร ทำให้ผู้ตามมองการณ์ไกลเกินกว่าความสนใจของตน นำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass and Avolio, 1994) มีการศึกษาวิจัยที่ยืนยันในข้อค้นพบนี้ ดังการศึกษาของ แก้วตา มีสิทธิ์ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างสูง

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กระทรวงมหาดไทย. (2559). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- แก้วตา มีสิทธิ์ และ สรรฤดี ดีปุ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(2), 97.
- จรูญ แก้วเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.
- จันทิมา จันทรสุวรรณ. (2558). *การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- จุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2557). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของ
รัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1. วารสารวิชาการบัณฑิต
วิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 10(2), 347.
- นิธิยาภักค์ บัวใหญ่. (2557). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐาน
การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัด
อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- รัศมี ตูจินดา. (2557). การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด
สิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40
ก, หน้า 14-77.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัค พอยท์.
- สุริพร จิตเอื้อ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การ
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การจัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). การบริหารการศึกษา. ส. เอเชียเพรส (1989) (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :
ปัญญาชน.
- สุวพิชญ์ โพธิ์ไทรย์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถม
ศึกษา เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. มหาวิทยาลัยบูรพา, 14(2), 103.
- อุทัย ยี่สุย. (2560). “การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 1(3), 46 - 47.
- อุมาวดี วัฒนะนุกุล. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto,
California : Consulting Psychologists.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.