

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

An Analysis of the Causal Relationship of the Quality in Educational Management of Children's Development Centers Under the Supervision of the Local Administrative Organization

ปริญญามีสุข^{1*} และ หนึ่งฤทัย เมฆวาท²

Parinya Meesuk^{1*} and Nuengruthai Mekwathat²

Abstract

This research aimed to study the causal variables of the quality in educational management of children's development centers under the supervision of the Local Administrative Organization. Multi-stage randomization revealed the total number of the sample, which was 1,200 child development centres nationwide. A calculation to determine the appropriate sample size for structural equation analysis was also administered. Tools used include 87-item questionnaires regarding the quality of children's development centers with the values of content validity and reliability lying between 0.60-1.00 and 0.731-0.828. Correlation coefficient analysis and structural equation analysis were employed in the study

¹คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต.คลองหก อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12110,

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ต.หน้าเมือง อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา 24000

¹Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Klonghok Sub-district, Klong Luang District, Pathum Thani Province 12110, ²Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University, Na-Muang Sub-district, Muang District, Chachoengsao Province 24000

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: parinya_m@rmutt.ac.th)

with additional analysis of frequency, percentage, average, standard deviation, distribution coefficient, maximum value, minimum value, skewness, and kurtosis. The results showed that causal variables of the educational management quality of the centers consist of management skills, changed leadership, and purposeful communication. The results of the causal relationship analysis showed that there is a compliance among empirical data with the following values: $\chi^2 = 3.12$, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.077$, $RMSEA = 0.042$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $RMR = 0.009$, and $NFI = 1.00$. All the variables are affecting the educational quality of children's development centers, indicated by influential values lying between -0.07 and 0.51, statistically significant at 0.05.

Keywords: *Causal Factors, Educational Management Quality, Child Development Centers, Local Government Organizations, Structural Equation Model analysis*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุของคุณภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1,200 แห่งทั่วประเทศ ที่ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 87 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.731-0.828 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ และความโด่ง การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสาเหตุของคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ทักษะการบริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า $\chi^2 = 3.12$, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.077$, $RMSEA = 0.042$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $RMR = 0.009$, $NFI = 1.00$ และตัวแปรทุกตัวส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีค่าอิทธิพลอยู่ระหว่าง -0.07 ถึง 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: *ปัจจัยเชิงสาเหตุ คุณภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง*

บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กเล็ก โดยมีการกระจายความรับผิดชอบในการดูแลเด็กภายในประเทศออกเป็นหลายส่วน ซึ่งแม้ว่าหน่วยงานหลักที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง คือ กระทรวงศึกษาธิการ แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนากำลังคนของประเทศที่มีกระจายอยู่ในทุกพื้นที่ของประเทศได้ ทำให้หน่วยงานอื่นต้องรับผิดชอบดำเนินการร่วมกัน (Samneang & Nasee, 2014; Department of Local Administration, 2018a)

การกระจายอำนาจจากส่วนกลางลงสู่ท้องถิ่น ไม่ได้เป็นเพียงการกระจายอำนาจด้านการปกครองและการบริหารเท่านั้น รัฐธรรมนูญหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 ระบุให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาจนเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (Royal Thai Government Gazette, 2017) ซึ่งการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยนั้น มีความเป็นมาที่แตกต่างไปจากการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษา ครูและผู้ดูแลเด็กต้องมีบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ทั้งในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน การดูแลเด็ก การดูแลโภชนาการ ความสะอาด และจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ ภายในศูนย์และร่วมกับชุมชนเพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาตามวัย และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพจึงมีลักษณะแตกต่างกันไป มีผู้เกี่ยวข้องหลายส่วน และมีการดำเนินการที่แตกต่างกันตามแต่ละบริบท (Meesuk, Srmoon, & Wongrugs, 2019)

การจัดการศึกษาของหน่วยงานอื่นที่มีใช้กระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศนั้น มีกระจายอยู่ถึงในระดับตำบล ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามนโยบายการกระจายอำนาจและการได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง มีการรับบุคลากรทางการศึกษา อันประกอบด้วย ผู้ดูแลเด็ก ครู หรือผู้รับผิดชอบด้านการศึกษาภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กเล็ก เพื่อส่งต่อไปยังสถานศึกษาระดับที่สูงกว่า ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและได้มาตรฐาน (Department of Local Administration, 2018b) จึงเกิดคำถามถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับกำลังคนของประเทศในอนาคต

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้พัฒนามาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดำเนินงานจัดการศึกษาและพัฒนา เด็กได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน จากชุมชน ซึ่งการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีผู้เกี่ยวข้องและปัจจัยร่วมอยู่หลายระดับ แต่มี บุคลากรดำเนินงานอยู่ไม่มากภายใต้โครงสร้างการบริหารที่กำหนด (Meesuk, Sramoon, & Wongrugsu, 2020) ปัญหาของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงยังคงเป็นประเด็นที่ได้รับการ กล่าวถึงและพยายามแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องคุณภาพการจัดการศึกษาและการประกัน คุณภาพที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ต้องได้รับการปรับปรุงเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารของ ผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้อง จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง กับคุณภาพการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาคูณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เกิดขึ้น เห็นได้ว่ามี ตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม (Drake & Roe, 1986; Hoy & Miskel, 2005; Cox, 2014; Chuetassanaprasit, 2016; Orlando, 2016; Khoonthaweelapphon & Viseshsiri, 2017; Suknak, Rodprasert, & Wong-nam, 2017; Srisasiwong, 2018; Wanrawae & Utairat, 2018; Boonlert, 2019)

การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านมามีลักษณะเป็นการศึกษาแยกส่วนในการวิเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ และแสดง เฉพาะอิทธิพลทางตรง ทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงภาพรวมความสัมพันธ์ใน ลักษณะการเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือการส่งผลทางอ้อม ดังนั้น เพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นสาเหตุของ คุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะส่งผลให้ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐานการจัดการศึกษาเท่าเทียมกันระหว่างศูนย์และระหว่างกระทรวงที่รับผิดชอบ จึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องทราบสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลในลักษณะภาพรวมที่ไม่วิเคราะห์ แยกส่วน และมุ่งเน้นที่ตัวแปรการบริหารที่เกี่ยวข้องและเห็นอิทธิพลอย่างชัดเจน เพื่อให้เห็นการส่งผล ในแต่ละประเด็นที่มีความซับซ้อนถึงกัน และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้ทันที่และมีประสิทธิภาพ จึงเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย จากการศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

คุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการดำเนินงานที่มีความหลากหลาย มีมาตรฐาน การดำเนินงานที่กำหนดไว้หลายส่วน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ตามเกณฑ์มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์

พัฒนาเด็กเล็ก (Department of Local Administration, 2018b) ได้แก่ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ โดยการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องคำนึงถึงขอบข่ายของงานสายการบังคับบัญชาและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดให้สถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล มีแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การดำเนินงานอย่างชัดเจน มีงบประมาณที่เพียงพอ มีการวางแผนการใช้งบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีการบริหารจัดการให้จัดซื้ออาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) อย่างเพียงพอ รวมถึงการสรรหา หรือจัดจ้างบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ กำหนดจำนวน อัตรากำลัง กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีแผนพัฒนาบุคลากรและสวัสดิการต่าง ๆ การอบรมและศึกษาดูงาน การนิเทศ ติดตามการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย การตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่ซึ่งมีขนาดเหมาะสม และต้องไม่อยู่ในพื้นที่ ซึ่งอาจเสี่ยงต่ออันตราย ไม่มีมลภาวะทางอากาศ แสง และเสียง สิ่งแวดล้อมภายในอาคารต้องเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก มีมาตรการรักษาความปลอดภัย มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก

3. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร การจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาไปพร้อม ๆ กัน มีการจัดการศึกษาโดยยึดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย คำนึงถึงความสนใจและความต้องการของเด็ก มีจุดมุ่งหมายให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามมาตรฐานที่เหมาะสมตามวัย ความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการจัดประสบการณ์ในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น และส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ใช้กระบวนการบริหารอย่างมีส่วนร่วม ทำให้สามารถขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสู่มาตรฐานการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาที่พบว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (Drake & Roe, 1986; Khoonthaweelapphon & Viseshsiri, 2017; Sare-ard & Sonchan, 2019) โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เกิดการยอมรับและดำเนินการตามเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันได้ (Hoy & Miskel, 2005) และผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารสถานศึกษา (Drake & Roe, 1986; Hoy & Miskel, 2005; Orlando, 2016; Boonlert, 2019) และต้องสามารถสื่อสารแนวคิด แนวปฏิบัติ วิสัยทัศน์การทำงานไปสู่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน (Cox, 2014; Suknak

et al., 2017) นอกจากนี้ ยังพบว่าการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำ และมีการสื่อสารในองค์กร ต่างก็เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับคุณภาพสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน และยังพบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับทักษะการบริหารจัดการสถานศึกษา (Okcu, 2014) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass (1985) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเป็นต้นแบบที่มีอิทธิพล การจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้คิด และการเข้าใจผู้อื่น (Hoy & Miskel, 2005) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การเป็นต้นแบบที่มีอิทธิพล เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับให้เกิดขึ้นในตัวผู้ตาม และสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์กร ผู้นำจะชี้แนะในประเด็นที่สำคัญ แสดงออกถึงคุณธรรมจริยธรรมในระดับสูง มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายร่วมกับผู้ตาม การพิจารณาความต้องการจำเป็นของตนเองและผู้อื่น และใช้พลังในการพัฒนาบุคคลและผู้อื่นเพื่อการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

2) การจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ เป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถแก้ไขได้ ซึ่งแสดงออกทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จูงใจขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป้าหมายขององค์กรและการดำเนินงานต่าง ๆ

3) การกระตุ้นให้คิด เป็นการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่และความคิดสร้างสรรค์ โดยการใช้คำถามจากสมมติฐาน สิ่งที่ทำสืบทอดกันมา และความเชื่อที่มีอยู่เดิม ภายใต้สถานการณ์เดิม เพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำทนายผู้ตามให้คิดสร้างสรรค์ ออกแบบกระบวนการและรูปแบบใหม่ ๆ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ยากโดยขจัดความไม่รู้ ไม่ใช้วิธีการเดิม ๆ ที่เคยทำมาในอดีต

4) การเข้าใจผู้อื่น เป็นการให้ความสนใจกับความต้องการในการพัฒนาและก้าวหน้าของผู้ตามทุกคน จุดมุ่งหมายของการเข้าใจบุคลากรทุกคน คือ การพิจารณาความต้องการและจุดเด่นของผู้อื่น โดยแนะนำด้วยการใช้ความรู้และการลงมือปฏิบัติ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเหลือผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่ความสำเร็จในระดับสูงขึ้น และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่เกิดจากการพัฒนาของตนได้

2. ทักษะการบริหาร วัดได้จากองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการศึกษาและการสอน ด้านเทคนิค และด้านความรู้ (Drake & Roe, 1986; Hoy & Miskel, 2005; Orlando, 2016; Boonlert, 2019) เป็นความรู้และความชำนาญที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะเห็นองค์กรโดยภาพรวมทั้งหมด ดังนี้

1) ด้านความคิดรวบยอด เป็นความเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานระบบงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้สูงสุด การรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กร และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะกระทบถึงส่วนใดบ้าง มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รู้และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์กรและความสัมพันธ์ขององค์กร หน่วยงานย่อยในองค์กร

กับองค์กรภายนอก สามารถนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2) ด้านมนุษย เป็นทักษะที่ทำให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลัง ความร่วมมือของทีมงาน การใช้คนปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยทักษะของมนุษย ประกอบด้วย ความเข้าใจในความแตกต่างของมนุษย มีความสามารถในการสัมภาษณ์ การสังเกต การอภิปราย การสะท้อนความรู้สึกและความคิด และสามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ

3) ด้านการศึกษาและการสอน เป็นความรู้ความชำนาญในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนของผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล มีความสามารถในการนิเทศการสอน โดยทักษะด้านการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

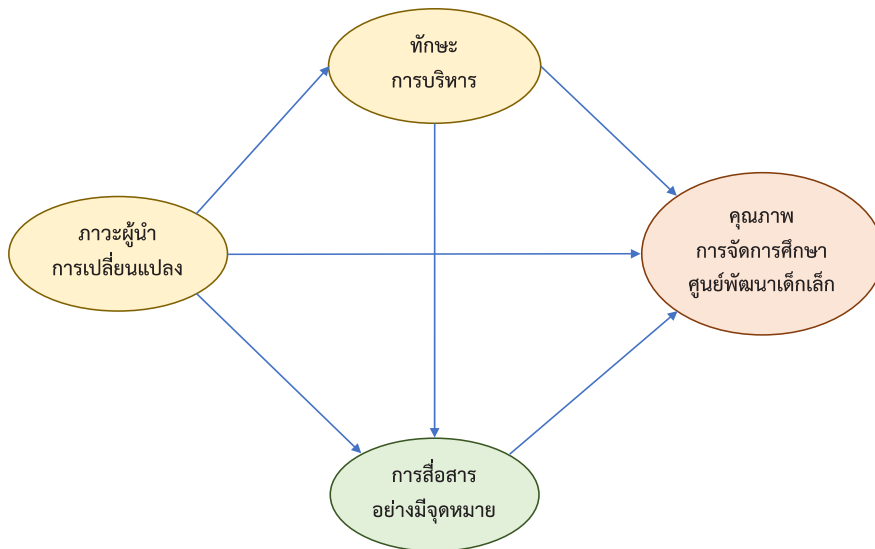
4) ด้านเทคนิค เป็นความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว การวางระบบ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์งาน การวางแผนการพัฒนางานต่าง ๆ การประสานงาน การกำกับติดตาม การควบคุมการปฏิบัติงาน การจัดทำงบประมาณ การเงิน การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา งานสารบรรณ การวางตัว การตัดสินใจ การสั่งการ การดำเนินคดี การสร้างขวัญกำลังใจ การให้เป็นธรรม การเพิ่มสมรรถภาพผู้ให้บังคับบัญชา การประชุม การประเมินผลการดำเนินงาน การสรุปและรายงานผล ตลอดจนเป็นผู้นำในการศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ

5) ด้านความรู้ เป็นความชำนาญและความคล่องแคล่วของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความคิด สติปัญญา และวิสัยทัศน์ มาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน เปลี่ยนแปลงปรับปรุงวิธีการทำงาน นโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สามารถนำแนวคิดและกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษา

3. การสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การเก็บข้อมูล การให้ความสนใจผู้รับสาร การเน้นวัตถุประสงค์ การจัดการกับสาร การสร้างความน่าเชื่อถือ การสร้างความประทับใจ การส่งสาร การสื่อสารอย่างเรียบง่าย การสื่อสารข้อมูลที่เป็นจริง และการวางแผนการสื่อสาร (Cox, 2014) ดังนี้ 1) เก็บข้อมูล: ต้องประเมินความเข้มแข็งขององค์กรว่าองค์กรเข้มแข็งหรืออ่อนแอในประการใด 2) ให้ความสนใจต่อผู้รับสาร: ด้วยการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้รู้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นเป็นใคร สิ่งใดที่รู้แล้ว สิ่งใดที่สนใจ และจะรับทราบข้อมูลที่สื่อสารได้อย่างไร 3) เน้นวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน: ต้องเน้นให้ชัดเจนและถูกต้องว่าต้องการสื่อสารเพื่อประสิทธิภาพใด 4) จัดการกับสารที่ต้องการสื่อ: เพื่อให้สามารถสื่อสารได้หลายประเด็น เช่น วัฒนธรรมของสถานปฏิบัติการลำดับขั้นการปฏิบัติงาน ระยะเวลา สถานะทางการเงิน และความรู้สึกที่มีต่องาน 5) สร้างความน่าเชื่อถือ: โดยใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ 6) สร้างความประทับใจ: เน้นการสื่อสารความจริงหรือข้อมูลที่น่าจดจำ 7) ส่งสาร: วิเคราะห์รูปแบบหรือวิธีการในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเหมาะสม

8) สื่อสารด้วยความไม่ซับซ้อน: ด้วยการสร้างการสื่อสารที่ง่าย 9) สื่อสารข้อมูลที่เป็นจริง: การสื่อสารข้อมูลที่เป็นจริงจะสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรที่เข้มแข็ง และ 10) วางแผนงาน: การวางแผนการสื่อสารจะช่วยให้เกิดระบบการคิดระยะยาว ทำให้การสื่อสารไม่ขาดหายและเกิดขึ้นต่อเนื่อง

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องจึงนำมาสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย จำนวน 19,157 แห่ง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,200 แห่ง ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการกำหนดเกณฑ์ตามขนาดประชากรด้วยเกณฑ์อย่างน้อยร้อยละ 5 เมื่อประชากรเป็นหลักหมื่น (Meesuk, 2020) ดังนั้น จึงต้องการตัวอย่าง (Sample) อย่างน้อยจำนวน 958 แห่ง ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้นตอน (Two-Stage Sampling) โดยการแบ่งภูมิภาคในการศึกษาออกเป็น 7 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันตก และกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 หน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) คือ จังหวัด ทำการสุ่มจังหวัดในแต่ละภาค ภาคละ 3 จังหวัด โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ยกเว้นกรุงเทพมหานคร โดยใช้เกณฑ์การสุ่มแบบโควต้า ทำให้ได้ตัวอย่าง จำนวน 19 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ พะเยา เชียงราย พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี ปทุมธานี กระบี่ ตรัง นครศรีธรรมราช ฉะเชิงเทรา จันทบุรี ระยอง นครพนม

ชัยภูมิ อุบลราชธานี ประจวบคีรีขันธ์ กาญจนบุรี ราชบุรี และกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 หน่วยการสุ่ม คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำการสุ่มศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับตำบลให้ได้จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้นจังหวัดละ 70 ศูนย์ โดยการสุ่มอย่างง่าย

ทั้งนี้ ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 1,330 ศูนย์ ซึ่งมากกว่าจำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ เพื่อชดเชยการได้ข้อมูลกลับมาไม่ครบ ผลการสุ่มพบว่า มีตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 1,152 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.62 ผู้วิจัยจึงได้เก็บตัวอย่างเพิ่มจากจังหวัดในภาคกลางอีก 48 ชุด ทำให้ได้ข้อมูลจากตัวอย่างทั้งสิ้น 1,200 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 9 ข้อ ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 30 ข้อ และตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 57 ข้อ โดยมีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยเป็นลำดับขั้น ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม เอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดจากนิยามเชิงทฤษฎี แล้วนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรและสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

ขั้นตอนที่ 2 จากนิยามเชิงปฏิบัติการ นำมาสร้างตารางโครงสร้างแบบสอบถาม (Table of Specification)

ขั้นตอนที่ 3 สร้างข้อคำถามจากโครงสร้างแบบสอบถามจำนวน 95 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 57 ข้อ

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือฉบับร่างพร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรทั้งหมดในการวิจัย และตารางกำหนดแผนผังการสร้างเครื่องมือวิจัย เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 2 ท่าน และด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับความครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องของข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้ รวมถึงความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ที่สูงกว่า 0.5 ขึ้นไป ผลการ

ตรวจสอบความตรง พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ และผู้วิจัยได้ปรับเปลี่ยนข้อความเล็กน้อยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ข้อคำถามมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูและผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยพิจารณาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่สูงกว่า 0.7 หากข้อคำถามใดมีค่าความเที่ยงต่ำกว่า 0.7 ผู้วิจัยนำข้อคำถามดังกล่าวมาปรับปรุง ผลการพัฒนาความเที่ยงของเครื่องมือพบว่า มีค่าความเที่ยง ดังนี้ 1) ตัวแปรคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.732 2) ตัวแปรทักษะการบริหาร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.735 3) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.731 4) ตัวแปรการสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.828

ขั้นตอนที่ 6 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า ทุกตัวแปรได้แก่ คุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทักษะการบริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีทุกตัวแปร โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2 / df) ควรมีค่าน้อยกว่า 2 ดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องกลมกลืน ได้แก่ ดัชนี GFI และดัชนี AGFI หรือดัชนี NFI มีค่าสูงกว่า 0.90 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMR) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 (Gaiyawon, 2013) ดังนี้ ตัวแปรคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง 0.62-1.00 มีค่า t อยู่ระหว่าง 9.25-10.92 มีค่า $\chi^2 = 5.41$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.367$, $RMSEA = 0.013$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $RMR = 0.33$, $NFI = 0.99$ ตัวแปรทักษะการบริหาร ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง 0.92-0.99 มีค่า t อยู่ระหว่าง 02.21-14.08 มีค่า $\chi^2 = 5.85$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.321$, $RMSEA = 0.019$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $RMR = 0.019$, $NFI = 0.99$ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง 0.68-0.97 มีค่า t อยู่ระหว่าง 7.72-8.78 มีค่า $\chi^2 = 6.52$, $df = 4$, $p\text{-value} = 0.258$, $RMSEA = 0.025$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.98$, $RMR = 0.027$, $NFI = 0.99$ ตัวแปรการสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง 0.35-1.00 มีค่า t อยู่ระหว่าง 8.44-17.84 มีค่า $\chi^2 = 7.72$, $df = 10$, $p\text{-value} = 0.172$, $RMSEA = 0.034$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.98$, $RMR = 0.018$, $NFI = 0.99$

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องของการให้ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาใช้การวิเคราะห์ความถึ

ค่าเฉลี่ย และร้อยละ การวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามรายข้อและรายตอน ใช้การวิเคราะห์ความเที่ยง พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ มีดังนี้ 1) วิเคราะห์สถิติเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนตัวอย่างในแต่ละจังหวัดและแต่ละภูมิภาค ใช้การวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละ 2) วิเคราะห์เพื่อศึกษาข้อมูลของตัวแปรในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis)

3. การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และวิเคราะห์เปรียบเทียบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งในการศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุของคุณภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่เกี่ยวข้องในลักษณะการการเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุของคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งสิ้น 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรทักษะการบริหาร ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรการสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตัวแปรทักษะการบริหาร พบว่า ข้อมูลระดับทักษะการบริหารอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 0.15 แสดงให้เห็นถึงข้อมูลมีการกระจายไม่มาก ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุดมีค่าเท่ากับ 1 และข้อมูลที่มีค่าสูงสุดมีค่าเท่ากับ 6 ค่าความเบ้ เท่ากับ -0.11 และค่าความโด่ง เท่ากับ 1.20 แสดงว่ามีการกระจายเบ้ไปทางซ้าย และมีการกระจายอยู่ในช่วงสูงกว่าค่าปกติ

ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.83 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 0.18 แสดงให้เห็นถึงข้อมูลมีการกระจายไม่มาก ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุดมีค่าเท่ากับ 1 และข้อมูลที่มีค่าสูงสุดมีค่าเท่ากับ 6 ค่าความเบ้ เท่ากับ -0.41 และค่าความโด่ง เท่ากับ -1.16 แสดงว่ามีการกระจายเบ้ไปทางซ้ายเล็กน้อย และมีการกระจายอยู่ในช่วงต่ำกว่าค่าปกติเล็กน้อย

ตัวแปรการสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย พบว่า ข้อมูลระดับการสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.74 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 0.15 แสดงให้เห็นถึงข้อมูลมีการกระจายไม่มาก ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุดมีค่าเท่ากับ 1 และข้อมูลที่มีค่าสูงสุดมีค่าเท่ากับ 6 ค่าความเบ้ เท่ากับ -0.76 และค่าความโด่ง เท่ากับ 0.53 แสดงว่ามีการกระจายเบ้ไปทางซ้าย และมีการกระจายอยู่ในช่วงสูงกว่าค่าปกติเล็กน้อย

ตัวแปรคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 0.21 แสดงให้เห็นถึงข้อมูลมีการกระจายพอสมควร ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุดมีค่าเท่ากับ 1 และข้อมูลที่มีค่าสูงสุดมีค่าเท่ากับ 6 ค่าความเบ้ เท่ากับ -1.12 และค่าความโด่ง เท่ากับ 0.69 แสดงว่ามีการกระจายเบ้ไปทางซ้าย และมีการกระจายอยู่ในช่วงสูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ และความโด่งของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	C.V.	Min.	Max.	SK	KU
ทักษะการบริหาร	4.97	0.76	0.15	1	6	-1.11	1.20
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.58	0.83	0.18	1	6	-0.45	-0.16
การสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย	5.00	0.74	0.15	1	6	-0.76	0.53
คุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.88	0.83	0.21	1	6	-1.12	0.69

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เห็นได้ว่าการกระจายของข้อมูลส่วนใหญ่มีการกระจายใกล้เคียงกับโค้งปกติ มีเพียงบางตัวแปรที่มีการกระจายที่แตกต่างไปจากโค้งปกติ แต่เนื่องจากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมีการยืดหยุ่นข้อตกลงเบื้องต้น และการแจกแจงดังกล่าวมีค่าแตกต่างไปจากโค้งปกติไม่มาก ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ และไม่ฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปร ทักษะการบริหาร (SKILL) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRAN) การสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย (COMM) และคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (QUAL) โดยการยุบรวมตัวแปรองค์ประกอบ เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์และทำความเข้าใจ ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรแต่ละตัวสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.23 ถึง 0.56

คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะการบริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.56 ทั้งสองคู่ รองลงมา คือ ทักษะการบริหารกับการสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.46 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมายกับคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเช่นกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.23 แสดงให้เห็นว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทางบวก

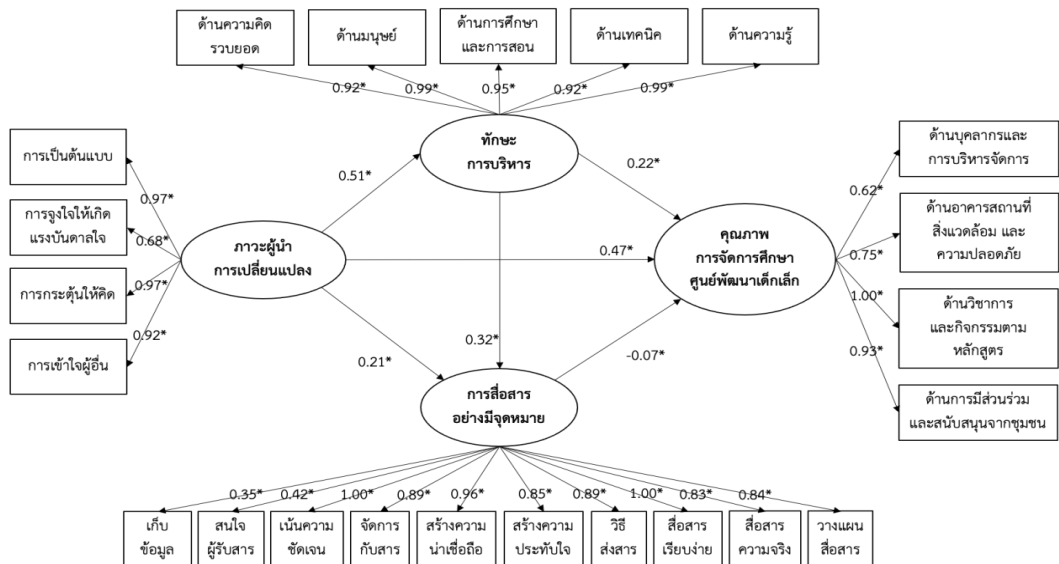
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กันมากพอและไม่สัมพันธ์กันสูงจนมีเกิดปัญหา Multicollinearity ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ($N = 1,200$)

	SKILL	TRAN	COMM	QUAL
SKILL	1.00			
TRAN	0.56**	1.00		
COMM	0.46**	0.42**	1.00	
QUAL	0.44**	0.56**	0.23**	1.00

** $p < .01$

การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากเกณฑ์ของค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2 / df) ควรมีค่าน้อยกว่า 2 ดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องกลมกลืน ได้แก่ ดัชนี GFI และดัชนี AGFI หรือดัชนี NFI มีค่าสูงกว่า 0.90 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMR) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 (Gaiyawan, 2013) ผลการวิเคราะห์หลังมีการปรับโมเดลกระทั่งโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ตัวแปรทุกตัวส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่า $\chi^2 = 3.12$, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.077$, $RMSEA = 0.042$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $RMR = 0.009$, $NFI = 1.00$ ทั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่ศึกษามีอิทธิพลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าอยู่ระหว่าง -0.07 ถึง 0.51 ซึ่งมีทั้งอิทธิพลในทางบวกและทางลบ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในทางบวก ได้แก่ ทักษะการบริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลในทางลบ คือ การสื่อสารอย่างมีจุดหมาย สามารถนำเสนอเรียงตามขนาดอิทธิพลจากมากไปน้อยได้โดยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเท่ากับ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 รองลงมา คือ ทักษะการบริหาร มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเท่ากับ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการสื่อสารอย่างมีจุดหมายมีอิทธิพลทางตรงในทางลบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเท่ากับ -0.07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ ยังพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยส่งผ่านตัวแปรทักษะการบริหาร และการสื่อสารอย่างมีจุดหมาย โดยสามารถแสดงโมเดลการวิเคราะห์และตารางค่าสถิติ ดังรูปที่ 2 และตารางที่ 3 ดังนี้



รูปที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตัวแปร	SKILL			TRAN			COMM		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
SKILL				0.51	-	0.51			
				(0.02)	-	(0.02)			
				23.40	-	23.40			
COMM	0.32	-	0.32	0.37	0.16	0.21			
	(0.03)	-	(0.03)	(0.02)	(0.02)	(0.03)			
	10.56	-	10.56	15.64	9.63	7.63			
QUAL	0.22	-	0.22	0.56	0.09	0.47	-0.07	-	-0.07
	(0.03)	-	(0.03)	(0.02)	(0.02)	(0.03)	(0.03)	-	(0.03)
	7.08	-	7.08	23.96	5.12	16.66	-2.41	-	-2.41
ค่าสถิติ	$\chi^2 = 3.12$, df = 1, p-value = 0.077, RMSEA = 0.042, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMR = 0.009, NFI = 1.00								
Square Multiple Correlation	.35			.31			.24		

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายจำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ อิทธิพลของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อิทธิพลของทักษะการบริหารในฐานะตัวแปรส่งผ่าน และอิทธิพลของตัวแปรการสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่ พบว่า อิทธิพลของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทางบวก และยังพบว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อตัวแปรตัวอื่น ๆ ทั้งทักษะการบริหาร และการสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมายในทางบวกเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะภายในของผู้บริหาร เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงสามารถปรับปรุงคุณภาพหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาได้จากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติได้ ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงจะสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ (Bass, 1985; Hoy & Miskel, 2005; Okcu, 2014) นอกจากนี้ ยังพบว่าผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Orlando (2016) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสร้างความเชื่อถือในองค์กรในการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลในทางบวกและเพิ่มความเชื่อมั่นในองค์กรให้กับคนในองค์กร และยังทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร เพิ่มความเข้มแข็งในการทำงาน เพิ่มคุณภาพของการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการให้กับองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. อิทธิพลของทักษะการบริหารในฐานะตัวแปรส่งผ่าน ที่ผลการศึกษาพบว่าทักษะการบริหารเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ทักษะการบริหารเป็นตัวแปรที่สำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้ง ควรกำกับให้เกิดขึ้นพร้อมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลในทางบวก สอดคล้องกับการศึกษาของ Boonlert (2019) ที่พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมาก สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น และรวมวัฒนธรรมของคนที่หลากหลายไว้ด้วยกันและจัดการได้อย่างเหมาะสม และยังพบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เนื่องจากผู้บริหารที่มีทักษะในการบริหารสูงคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ผู้บริหารจะสามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานผ่านกระบวนการความร่วมมือ และประสานงานกันระหว่างมนุษย์และทรัพยากรทางการบริหารให้ดำเนินไปตามนโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและคุณภาพ การที่ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจะทำให้เป็นผู้ที่มีความรู้และความชำนาญที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถเห็นองค์กรโดยภาพรวมทั้งหมด เข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานระบบงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้สูงสุด มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ

ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รู้และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์กรและความสัมพันธ์ขององค์กร หน่วยงานย่อยในองค์กรกับองค์กรภายนอก เข้าใจในความแตกต่างของมนุษย์ สามารถนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารมีทักษะการบริหาร จะทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล มีความสามารถในการนิเทศการสอน โดยทักษะด้านการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นทักษะที่แสดงถึงการเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นนักวิชาการที่ดี มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยี ได้อย่างคล่องแคล่ว (Drake & Roe, 1986; Suknak et al., 2017)

3. อิทธิพลของตัวแปรการสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย ที่ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมายมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่า การสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมายส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลดลง ซึ่งขัดแย้งกับผลที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ไม่มีผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน และมีความแตกต่างหลากหลายกันมากในแต่ละบริบท ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดเล็กและขนาดกลางจะมีผู้ดูแลศูนย์เพียง 1-2 คน ที่ทำหน้าที่ทั้งหมดภายในศูนย์ โดยไม่มีผู้บริหารสถานศึกษา (Meesuk et al., 2020) โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นนักวิชาการที่เป็นหัวหน้าส่วนการศึกษาที่ไม่ได้ประจำอยู่ในสถานศึกษา จึงทำให้เกิดระยะห่างในการสื่อสาร และมีปัญหาในการสื่อสารไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการวิจัยครั้งนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ทำให้การสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมายกลายเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานเนื่องจากการสื่อสารการดำเนินงานมาถึงสถานศึกษาไม่ทันกับการดำเนินงานและภาระงานของครูมีมากทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตอบสนองการสื่อสารของผู้บริหารได้ทั้งหมด (Khoonthaweelapphon & Viseshsiri, 2017; Srisasiwong, 2018; Sare-ard & Sonchan, 2019) ซึ่งหากต้องการให้การสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมายเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในทางบวก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องฝึกทักษะดังกล่าวให้แก่ผู้สื่อสาร (Wilson Learning, 2020) และสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทของผู้รับสารที่มีความแตกต่างหลากหลายและบนเงื่อนไขที่แตกต่างกัน (Chuamuangphan & Teerapong, 2019) และผลการศึกษาที่พบขัดแย้งกับการศึกษาของ Cox (2014) ที่พบว่า การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลที่พัฒนาการสื่อสารให้ชัดเจนจะเป็นคนที่ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น และสื่อข้อความที่สามารถรักษาความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้อื่นได้ เมื่อผู้บริหารสื่อสารได้ตรงประเด็น ผู้บริหารจะสื่อข้อมูลวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างสมบูรณ์ โดยที่สามารถรักษาความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้อื่นได้ ส่วนเสียอื่น ๆ ได้ และที่สำคัญที่สุดผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Adler (2009 อ้างถึงใน Cox, 2014) ได้เสนอหลักการที่เพิ่มการสื่อสารที่ตรงประเด็น โดยใช้การสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย ได้แก่ 1) เก็บข้อมูล: ต้องประเมินความเข้มแข็งขององค์กรว่าองค์กรเข้มแข็งหรืออ่อนแอในประการใด 2) ให้ความสนใจ ต่อผู้รับสาร: ด้วยการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้รู้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นเป็นใคร

สิ่งใดที่รู้แล้ว สิ่งใดที่สนใจ และจะรับทราบข้อมูลที่สื่อสารได้อย่างไร 3) เน้นวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน: ต้องเน้นให้ชัดเจนและถูกต้องว่าต้องการสื่อสารเพื่อประสิทธิผลใด 4) จัดการกับสารที่ต้องการสื่อ: เพื่อให้สามารถสื่อสารได้หลายประเด็น เช่น วัฒนธรรมของสถานปฏิบัติการ ลำดับขั้นการปฏิบัติงาน ระยะเวลา สถานะทางการเงิน และความรู้สึกที่มีต่องาน 5) สร้างความน่าเชื่อถือ: โดยใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ 6) สร้างความประทับใจ: เน้นการสื่อสารความจริงหรือข้อมูลที่น่าจดจำ 7) ส่งสาร: วิเคราะห์รูปแบบหรือวิธีการในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเหมาะสม 8) สื่อสารด้วยความไม่ซับซ้อน: ด้วยการสร้างการสื่อสารที่ง่าย 9) สื่อสารข้อมูลที่เป็นจริง: การสื่อสารข้อมูลที่เป็นจริงจะสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรที่เข้มแข็ง และ 10) วางแผนงาน: การวางแผนการสื่อสารจะช่วยให้เกิดระบบการคิดระยะยาว ทำให้การสื่อสารไม่ขาดหายและเกิดขึ้นต่อเนื่อง ไม่เช่นนั้นการสื่อสารอาจเกิดผลในทางตรงกันข้าม

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้มีศักยภาพ เข้มแข็ง และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่ท้องถิ่น และสร้างความทั่วถึงและเท่าเทียม

2. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญอย่างยิ่งที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงควรพัฒนาทักษะการบริหารทั้งห้าด้านของผู้บริหารควบคู่ไปกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากจะทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติ เนื่องจากการศึกษาทบทวนเอกสารเห็นได้ว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูง แต่ผลการวิจัยกลับพบว่าส่งผลทางลบ ดังนั้น จึงควรสร้างเสริมทักษะในการสื่อสารให้กับบุคลากรทุกระดับที่จำเป็นต้องสื่อสาร ทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสาร เพื่อการสร้างประสิทธิผลในการสื่อสารให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ และพัฒนาระบบการสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมายให้เหมาะสมกับบริบทและเงื่อนไขของผู้รับสาร เพื่อไม่ให้เกิดการสื่อสารกลายเป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน

เอกสารอ้างอิง

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

- Boonlert, A. (2019). Administrative skills of administrator and the quality of work life of teacher in school under the office of secondary educational service area 1. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 4(3), 441-454. [in Thai]
- Chuamuangphan, K., & Teerapong, T. (2019). Effects of communication program on communication ability of health care volunteers for patients in a community in Maelao District, Chiang Rai Province. *Journal of Human Sciences*, 20(1), 214-239. [in Thai]
- Chuetassanaprasit, S. (2016). *The problems of the child development centre under the management of the local government in Chonburi province* (Master's thesis). Burapa University, Chonburi. [in Thai]
- Cox, A. (2014). Increasing purposeful communication in the workplace: Two school-district models. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 80(3), 34-38.
- Department of Local Administration. (2018a). *Early childhood education standards*. Bangkok: Ministry of Interior. [in Thai]
- Department of Local Administration. (2018b). *Standards of operation of the child development centre of the local government Organization*. Bangkok: Ministry of Interior. [in Thai]
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1986). *The Principalship* (3rd ed.) New York: Prentice-Hall.
- Gaiyawon, Y. (2013). *Multivariate statistical analysis for research*. Bangkok: Chulalongkorn University. [in Thai]
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Education administration: Theory research and practice* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Khoonthaweelapphon, P., & Viseshsiri, P. (2017). Problems and issues for internal quality assurance for the child's development centre under the local administrative Organizations. *An Online Journal of Education*, 12(1), 49-60. [in Thai]
- Meesuk, P. (2020). *Educational Research* (2nd ed.) Bangkok: Triple Education. [in Thai]
- Meesuk, P., Sramoon, B., & Wongrugs, A. (2019). *A development of learning management by using classroom action research-based instruction innovation for potential enhancing of researcher-teacher and children in Thailand early childhood development centre*. Pathumthani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi. [in Thai]
- Meesuk, P., Sramoon, B., & Wongrugs, A. (2020). Classroom action research-based instruction: The sustainable teacher professional development strategy. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 22(1), 98-110. [in Thai]
- Okcu, V. (2014). Relation between secondary school administrators' transformational and transactional leadership style and skills to diversity management in the school. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(6), 2162-2174.

- Orlando, M. M. (2016). Linking transformational leadership and Organizational trust: Has Organizational commitment a mediating effect on it?. *Cuadernos de Geston*, 16(1), 43-62.
- Royal Thai Government Gazette. (2017). *Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560*. Bangkok: Thailand. [in Thai]
- Samneang, C., & Nasee, P. (2014). Local administrative Organization: Semi-formal political space mobilised by informal actors. *Journal of Human Science*, 15(1), 106-147. [in Thai]
- Sare-ard, N., & Sonchan, C. (2019). Problems and guidelines for the educational management of early childhood development centres in the local administrative Organizations in Nong Bua Lum Phu province. *Journal of Graduate school Sakon Nakhon Rajabhat University*, 16(74), 92-105. [in Thai]
- Srisasiwong, P. (2018). A study of problems of the education providing of the child development centres of subdistrict municipality in Nakorn Ratchasima. *SIKKHA Journal of Education*, 4(1), 41-50. [in Thai]
- Suknak, A., Rodprasert, P., & Wong-nam, P. (2017). The synthesis of linear causal relationship model affecting the efficiency of academic affairs administration in large secondary schools under the office of basic education commission. *Hatyai Academic Journal*, 15(2), 165-183. [in Thai]
- Wanrawae, W., & Utairat, U. (2018). Problems of the performance according to the standard of the early childhood development centres of Tambon Administrative Organizations in Ubon Ratchathani Province. *Journal of Humanities and Social Sciences Surin Rajabhat University*, 19(2), 45-56. [in Thai]
- Wilson Learning. (2020). *Individual effectiveness: Creating the effective workforce*. Retrieved from <https://global.wilsonlearning.com/resources/effective-workforce/>