

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา  
กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดนครราชสีมา

The Correlation Between the Transformational Leadership of  
Educational Administration Officer and Operation of Child  
Development Centers Under the Local Government Organization in  
Nakhon Ratchasima Province

แก้วตา มีสิทธิ์\*, สรรฤดี ดีปู\*\*

Kaewta Meesit, Sanrudee Deepu

Received: August 19, 2020 Revised: January 8, 2021 Accepted: February 1, 2021

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา 2) การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ประชากร ได้แก่ นักวิชาการศึกษา ที่กำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 323 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

\* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

\*\* รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.752

**คำสำคัญ:** การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

### Abstract

The purposes of this research were to study 1) the transformational leadership of educational administration officer under the local government organization in Nakhon Ratchasima Province, 2) the operation of child development centers under the local government organization in Nakhon Ratchasima Province and 3) the correlation between the transformational leadership of educational administration officer and operation of child development centers under the local government organization in Nakhon Ratchasima Province. The population were 323 educators under the local government organization in Nakhon Ratchasima Province. The samples were 181 educators by Krejcie and Morgan's table. The tool used in this study was five-point rating scale questionnaire. The statistics used in this study were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson product moment correlation coefficient.

The research found that 1) the overall of the transformational leadership of educational administration officer under the local government organization in Nakhon Ratchasima Province was in a high level. When considered in each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was the idealized influence, 2) the overall of the operation of child development centers under the local government organization in Nakhon Ratchasima Province was in a high level. When considered in each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was the participation and support and 3) the overall of the correlation between the transformational leadership of educational administration officer and operation of child development centers under the local government organization in Nakhon Ratchasima Province was in a positive correlation with rather high level, with statistical significance at the .01, with the correlation coefficient equal to 0.752.

**Keywords:** Operation of Child Development Centers, Correlation, Transformational Leadership

## บทนำ

การทำงานให้สำเร็จลุล่วงนั้นต้องอาศัยเทคนิคและศิลปะในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารเป็นความสามารถเฉพาะตัวของผู้บริหารหรือของผู้นำ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำต้องทำตัวให้มีชีวิตชีวาเพราะพลังงานจากตัวของผู้บริหารหรือผู้นำย่อมก่อให้เกิดพลังในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม ถ้าผู้บริหารหรือผู้นำมีความแข็งแกร่งและมุ่งมั่นที่จะทำงาน จะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม (สรรฤดี ตีปุ, 2561, หน้า 161) เช่นเดียวกันกับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษา มีบทบาทเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความเป็นผู้นำที่มีแนวคิดใหม่ๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนการสอน นั่นคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรตระหนักให้มีความสำคัญทั้งงานวิชาการ งานวิจัย ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานไม่สกัดกั้นความคิด และต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการบริหาร และพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำในการปฏิรูปได้อย่างสมบูรณ์แบบ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2558, หน้า 1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับคุณธรรมและจูงใจซึ่งกันและกัน โดยผู้นำเป็นผู้ยกระดับจิตสำนึกของผู้ตามให้มีอุดมคติที่สูงขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่สามารถทำให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994, p.2) มีองค์ประกอบอยู่ 4 ประการ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ลักษณะเฉพาะตัวที่ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา และยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำใช้วิธีการต่างๆ เพื่อชักนำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงาน และปฏิบัติงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว 3) การกระตุ้นทางสติปัญญา คือ การที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาโดยรอบคอบ ใช้เหตุและผล และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลทำให้การมอบหมายงานตามความถนัดที่ผู้ตามพอใจทำให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่ต้องใช้ศักยภาพส่วนตนที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2560, หน้า 9)

นักบริหารการศึกษาเป็นตำแหน่งของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งดูแลด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้นำนโยบายขององค์กรไปสู่การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญที่จะต้องนำความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพ ไปสู่การบริหารการศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารและจัดการศึกษาในยุคนี้ (ธีระ รุญเจริญ, 2555, หน้า 7)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 18 และมาตรา 4 ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา มีทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559, หน้า 1)

จากเหตุและผลที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหาร อีกทั้งยังนำไปสู่การพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรของนักบริหารการศึกษาทุกระดับ โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้เป็นไปตามมาตรฐานและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน จัดการฝึกประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เติบโตเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพ อันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

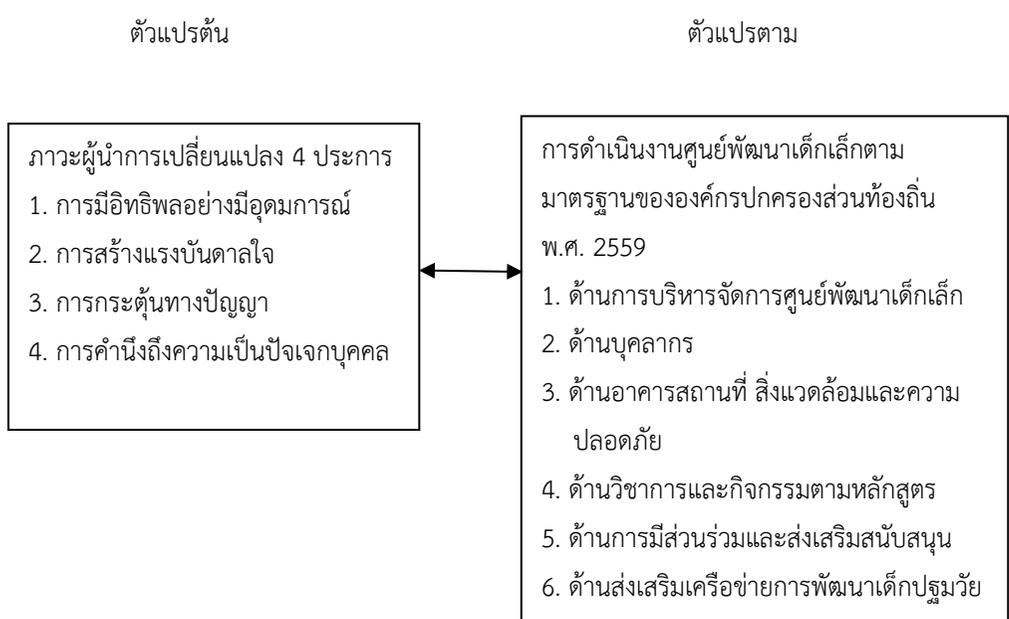
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา
2. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยยึดแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน และเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปพัฒนาการบริหารงานของนักบริหารการศึกษาต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ในการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้เป็นไปตามมาตรฐานและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นสถานศึกษา

ที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน จัดการฝึกประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เติบโตเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพ อันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559, บทนำ) ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหาร การศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1.1 ประชากร ได้แก่ นักวิชาการศึกษา ที่กำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 323 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan (1970, p.607) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 181 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิชาการศึกษาที่กำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา

ประเภท (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เทศบาลนคร	1	1
เทศบาลเมือง	1	1
เทศบาลตำบล	84	47
องค์การบริหารส่วนตำบล	236	132
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>181</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทสังกัดของการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา 4 ประการ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ค่าน้ำหนัก ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 95)

5 หมายถึง การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็ก 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริม สนับสนุน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ค่าน้ำหนัก ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 95)

5 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

## 2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ มีค่าระหว่าง 0.80-1.00

2.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 4 ด้าน รวม 16 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.964 และตอนที่ 3 การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 ด้าน รวม 34 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.973

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามพร้อมด้วยแบบสอบถาม ของเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัยส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ แล้วรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 181 ฉบับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์ทั้ง 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่และร้อยละ

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกเป็นภาพรวมและรายด้าน แล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์และแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 95)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3 การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม แล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ และแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 95)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิเคราะห์โดยนำแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ซึ่งใช้สัญลักษณ์ในการนำเสนอ ดังนี้

X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา
X1	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X2	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X3	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X4	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y	แทน	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
Y1	แทน	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
Y2	แทน	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากร
Y3	แทน	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
Y4	แทน	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
Y5	แทน	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน
Y6	แทน	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550, หน้า 144)

0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับ สูง

0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับ ค่อนข้างสูง

0.41-0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับ ปานกลาง

0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับ ค่อนข้างต่ำ

0.01-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับ ต่ำ

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาโดย ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

### ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา 4 ประการ ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักบริหารการศึกษา	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักบริหารการศึกษา		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.13	0.77	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.03	0.84	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.85	0.84	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.10	0.81	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.77) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.81) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.84) และการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ

2. ระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา 6 ด้าน ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.03	0.84	มาก
2. ด้านบุคลากร	4.05	0.64	มาก

การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	4.04	0.73	มาก
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	4.12	0.66	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน	4.13	0.73	มาก
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.99	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	4.06	0.73	มาก

จากตาราง 3 พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.73) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = 0.66) ด้านบุคลากร ( $\bar{x} = 4.05$ , S.D. = 0.64) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.73) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.84) และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.76) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา

**ตาราง 4** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y
X <sub>1</sub>	0.767**	0.634**	0.442**	0.584**	0.447**	0.585**	0.691**
X <sub>2</sub>	0.767**	0.662**	0.449**	0.656**	0.548**	0.621**	0.740**
X <sub>3</sub>	0.773**	0.616**	0.426**	0.606**	0.450**	0.593**	0.692**
X <sub>4</sub>	0.754**	0.633**	0.458**	0.609**	0.486**	0.569**	0.700**
X	0.815**	0.671**	0.473**	0.654**	0.515**	0.637**	0.752**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา (X) กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ 0.752

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษาโดยภาพรวม (X) กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรายด้าน ( $Y_1$ - $Y_6$ ) พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $Y_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy1}$ ) เท่ากับ 0.815 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับสูง ด้านบุคลากร ( $Y_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy2}$ ) เท่ากับ 0.671 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างสูง ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ( $Y_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy4}$ ) เท่ากับ 0.654 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างสูง ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $Y_6$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy6}$ ) เท่ากับ 0.637 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างสูง ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ( $Y_5$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy5}$ ) เท่ากับ 0.515 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับปานกลาง และด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ( $Y_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy3}$ ) เท่ากับ 0.473 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับปานกลาง ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา สามารถจำแนกการอภิปรายออกเป็น 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาความเป็นผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ปัจจุบัน ยอมรับแนวนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นไว้วางใจในความสามารถ อยากอุทิศตนทำงานและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย ผู้ร่วมงานยอมรับด้วยความเต็มใจ ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร อุทิศตนเพื่อการนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานและผู้ตามให้เกิดความสนใจในแง่มุมใหม่ๆ ในงานที่ทำ ซึ่งทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมงานและองค์กร ทำให้ผู้ตามมองการณ์ไกลเกินกว่าความสนใจของตน นำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัฒน์ ช่องทอง (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมัย เทศไธสง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากนักบริหารการศึกษา กำกับให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 6 ด้าน โดยมีการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ มีการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ มีอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน มีการพัฒนางานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนโดยเข้ามามีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gulick & Urwick (1973) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหารคือ การบริหารจัดการให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดกำลังคน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ซึ่งผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างกลไกและโครงสร้างให้กับองค์กร จัดเตรียมบุคลากรที่มีความชำนาญให้อยู่ในแผนกที่เหมาะสมกับองค์กร ผู้บริหารสามารถบริหารสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดแผน วางกรอบการดำเนินงานให้องค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ศรีผดุง (2558) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารตำบล ในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ บุญรัตน์ (2559) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.752 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อนักบริหารการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายความว่า นักบริหารการศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ถ่ายทอดนโยบายไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นไว้วางใจในความสามารถ อยากอุทิศตนทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร มีการติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้

ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นและเกิดแรงบันดาลใจต่อการทำงาน จนทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน และด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย กล่าวคือ เมื่อนักบริหารการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นก็จะส่งผลให้การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา เพิ่มขึ้นด้วย และในทางกลับกันหากนักบริหารการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงลดลง จะทำให้การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ลดลงด้วยเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรภัสร์ บุญยสิทธิ์เศวต (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขยา มีเพียร (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในทิศทางบวก

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้นักบริหารการศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาอย่างมีระบบด้วยเหตุและผล โดยการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาย่างยั่งยืน

2. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายเด็กปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นักบริหารการศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรส่งเสริมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายเด็กปฐมวัย โดยการสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับตำบล

ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ ในการพัฒนาเครือข่ายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรอื่นๆ อาทิ นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามมาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยเช่นเดียวกัน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ทราบปัญหาที่แท้จริง และมีแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2555). **การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: แอลที.
- นันทวัฒน์ ช่องทอง. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2558). **ภาวะผู้นำ: ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พัชรินทร์ บุญรัตน์. (2559). **การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เพ็ญภา ศรีผดุง. (2558). **สภาพการดำเนินงานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2560). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: เอสเคบุ๊กเนส.
- ละมัย เทศไธสง. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สรรรถดี ดีปุ. (2561). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อภิขยา มีเพ็ชร. (2552, กรกฎาคม). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 32(3), 83-90.
- อมรภัทร์ บุญยสิทธิ์เศวต. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Developing Transformational Leadership*. New York: Free.

Gulick, L., & Urwick, L. (1973). *The Science of Administration*. New York: Columbia University.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, September). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychology Measurement*, 30(3), 607-610.

