

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้มีผลการวิจัยและพัฒนา ตามลำดับดังนี้ได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ประชากรการวิจัยที่ใช้ในขั้นตอนของการสำรวจ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 7,399 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการสำรวจโดยตอบแบบสอบถาม ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประจำปีการศึกษา 2558 กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดละ 10 คน 20 จังหวัดรวมทั้งสิ้น จำนวน 200 คน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ หัวหน้าศูนย์สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมุกดาหาร 7 อำเภอ อำเภอละ 4-5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling Random) รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้

#### ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ

##### ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก

ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การวิจัยในระยะที่ 1 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ 259 องค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการดำเนินการ 2 ตอน ประกอบด้วย

##### ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก

ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

##### ตอนที่ 2 การตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ  
ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการดำเนินการ 1  
ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 3 ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 วิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์  
พัฒนาเด็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนา  
ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการ  
ดำเนินการ 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 5 การทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์  
พัฒนาเด็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตอนที่ 6 การสรุปผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลหาประสิทธิผล  
ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กในการบริหารจัดการศูนย์  
พัฒนาเด็กเล็ก

## สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้สรุปผลได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีความเหมาะสม  
ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมี องค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1) การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบที่ 2) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบที่ 3) การบริหารจัดการและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบหลักที่ 4) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบที่ 5) การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรองค์ประกอบที่ 6) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน องค์ประกอบที่ 7) ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยองค์ประกอบที่ 8) การนิเทศและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

- 2.1 หลักการของรูปแบบ
- 2.2 วัตถุประสงค์
- 2.3 เนื้อหาสาระของรูปแบบ
- 2.4 กระบวนการพัฒนา
- 2.5 การวัดและประเมินผล

3. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตรวจสอบได้ ดังรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดเห็นด้วยทุกองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้คือ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา และการวัด และประเมินผล

3.2 ผลการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผลจากการวิจัย พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจหลังการพัฒนาภาวะผู้นำสูงกว่าก่อนการพัฒนาภาวะผู้นำ

3.3 พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.55$ ) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 2.65$ ) การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

( $\bar{x} = 2.57$ ) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $\bar{x} = 2.56$ ) การบริหารจัดการและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 2.55$ ) การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ( $\bar{x} = 2.54$ ) และการนิเทศและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{x} = 2.52$ ) ตามลำดับ

3.4 ผลการประเมินพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลังการพัฒนา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ ) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.65$ ) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $\bar{x} = 4.56$ ) การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.55$ ) การนิเทศและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.52$ ) การบริหารจัดการและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.52$ ) การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ( $\bar{x} = 4.51$ ) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับบุคลากร ( $\bar{x} = 4.49$ ) และส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{x} = 4.48$ ) ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบคือ

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการวิจัยพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้ มีความสามารถในการบริหารจัดการในด้านการจัดตั้ง/ย้าย/รวม/ยุบเลิก/การให้บริการ/คณะกรรมการศูนย์ มีทักษะในการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหา/กำหนดค่าตอบแทน/การประเมินผลงานและพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้และ

ความเข้าใจในการบริหารงานทั่วไปในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและต้องได้รับการปฐมนิเทศตลอดจนเข้ารับการอบรมสัมมนาในบทบาทหน้าที่ ภาระงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ดังนั้นจึงส่งผลให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สอดคล้องกับแนวคิดของ

พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 37) และภารตี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77 - 78) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำควรจะมี และมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และองค์การว่าหากผู้นำ และสมาชิกมีภาวะผู้นำก็จะสามารถดึงเอาความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำตนเองที่มีบุคลากรฝ่ายงานต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นๆ การที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำ ก็จะสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ในหน่วยงานและช่วยโน้มน้าวชักจูงให้ครูผู้ดูแลเด็ก และบุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร เกิดศรัทธาเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำพาหน่วยงานหรือองค์การเจริญก้าวหน้าไปสู่จุดหมายจนเป็นที่ศรัทธาเชื่อถือของบุคคลนอกหน่วยงาน การที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็ส่งผลให้บังเกิดผลดีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั่นคือผู้ปกครองนักเรียน ครูผู้ดูแลเด็ก และบุคคลทั่วไปศรัทธา เชื่อถือและไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมิน ผลการจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพครู

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการวิจัยพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี ดังนี้

ประสานงานและรับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ความรู้และความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก มีความรู้และความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์ ประสานงานและรับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (สำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา) มีความรู้และความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ของภารโรง/ยามรักษาความปลอดภัย ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและต้องได้รับการปฐมนิเทศตลอดจนเข้ารับการอบรมสัมมนาในบทบาทหน้าที่ ภาระงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ดังนั้นจึงส่งผลให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสอดคล้อง วารุณี งอยพาลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขต ตรวจราชการที่ 11 มีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบและมี 14 องค์ประกอบย่อย รวมทั้งสิ้น 60 ตัวชี้วัด ดังเช่น 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การเป็นต้นแบบนำทางและความท้าทายในกระบวนการ 2) การกระตุ้นทางปัญญา มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถ และกระบวนการบริหารงานและกระบวนการตัดสินใจ 3) การสร้างแรงบันดาลใจมี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การให้คำแนะนำและสร้างแรงจูงใจและการให้กำลังใจสมาชิก 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและการให้คำปรึกษาและสนับสนุน 5) การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ทักษะสัมพันธ์และการสื่อสาร การอบรมวิจัยเพื่อพัฒนางานและ 6) การเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การวางแผนพัฒนางานวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตรและการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี เป็นต้น

### 1.3 องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการและพัฒนาอาคารสถานที่

สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการวิจัยพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านการบริหารจัดการและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้ มีการวางมาตรการป้องกันความปลอดภัยแก่บุคลากร และเด็กเล็ก จัดตกแต่งห้องปฐมพยาบาลให้สะอาด ร่มรื่น มีอุปกรณ์ ยา และอื่นๆ ที่จำเป็นในการดูแลสุขภาพของเด็กเล็ก จัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่หลากหลาย ร่วมกับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจัดและพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคารให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ จัดห้องประกอบอาหาร/โรงอาหารให้เพียงพอถูกสุขอนามัยและเหมาะสมกับพัฒนาการเด็กเล็ก ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้ สืบเนื่องมาจากผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและต้องได้รับการปฐมนิเทศตลอดจนเข้ารับการอบรมสัมมนาในบทบาทหน้าที่ ภาระงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ดังนั้นจึงส่งผลให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สอดคล้องกับแนวคิดของ พิเศษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 37) และภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77 - 78) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำควรจะมี มีความสำคัญต่อหน่วยงาน และองค์การว่าหากผู้นำ และสมาชิกมีภาวะผู้นำก็จะสามารถดึงเอาความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก็จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในสำนักงานหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของตนเองที่มีบุคลากรฝ่ายงานต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นๆ การที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำ ก็จะสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ในหน่วยงานและช่วยโน้มน้าวชักจูงให้ครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร เกิดศรัทธาเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำพาหน่วยงานหรือองค์การเจริญก้าวหน้าไปสู่จุดหมายจนเป็นที่ศรัทธาเชื่อถือของบุคคลนอกหน่วยงาน การที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็จึงส่งผลให้บังเกิดผลดีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั่นคือผู้ปกครองนักเรียน ครูผู้ดูแลเด็ก และบุคคลทั่วไปศรัทธา เชื่อถือ และไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



#### 1.4 องค์ประกอบที่ 4 การมีภาวะผู้นำทางวิชาการผลการวิจัยพัฒนา

รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับบุคลากร การกำหนดกรอบนโยบาย การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติงานวิชาการ การจัดทำแผนงานวิชาการ การติดตามและประเมินผลงานวิชาการ และการจัดทำข้อมูลนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการส่งเสริมโภชนาการเด็ก ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาปฐมวัย มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการวัดผลและประเมินผล มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการนิเทศการศึกษา ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้ สืบเนื่องมาจากผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและต้องได้รับการปฐมนิเทศตลอดจนเข้ารับการอบรมสัมมนาในบทบาทหน้าที่ ภาระงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ดังนั้นจึงส่งผลให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ วงศ์รัชนี (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมิน ผลการจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพครู และสอดคล้องวารุณี งอยพาลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขต ตรวจราชการที่ 11 มีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบและมี 14 องค์ประกอบย่อย รวมทั้งสิ้น 60 ตัวชี้วัด ดังเช่น 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การเป็นต้นแบบนำทางและความท้าทายในกระบวนการ 2) การกระตุ้นทางปัญญา มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถ และกระบวนการบริหารงานและกระบวนการตัดสินใจ 3) การสร้างแรงบันดาลใจมี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การให้

คำแนะนำและสร้างแรงจูงใจและการให้กำลังใจสมาชิก 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการให้คำปรึกษาและสนับสนุน 5) การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร สตรี ทักษะสัมพันธ์และการสื่อสาร การอบรมวิจัยเพื่อพัฒนางานและ 6) การเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การวางแผนพัฒนางานวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตรและการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี เป็นต้น

1.5 องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ผลการวิจัยพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรดังนี้ ดำเนินการวิจัย ประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาและทำการวิจัยในชั้นเรียน (ภาคเรียนละ 1 เรื่อง) ผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้อของผู้เรียน และศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อ ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและต้องได้รับการปฐมนิเทศตลอดจนเข้ารับการอบรมสัมมนาในบทบาทหน้าที่ ภาระงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ดังนั้นจึงส่งผลให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สอดคล้องกับแนวคิดของ พิเชษฐ วรงค์เกียรติขจร (2553, หน้า 37) และภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77 - 78) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำควรจะมี มีความสำคัญต่อหน่วยงาน และองค์การว่าหากผู้นำและสมาชิกมีภาวะผู้นำก็จะสามารถดึงเอาความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ วงศ์รัถนะ (2557; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมิน ผลการจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพครู และสอดคล้องรางวัล วารุณี งอยพาลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขต ตรวจราชการที่ 11 มี องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบและมี 14 องค์ประกอบย่อย รวมทั้งสิ้น 60 ตัวชี้วัดดังเช่น 1) การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การเป็นต้นแบบนำทางและความท้าทาย ในกระบวนการ 2) การกระตุ้นทางปัญญา มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การส่งเสริมสนับสนุน ให้ใช้ความรู้ความสามารถ และกระบวนการบริหารงานและกระบวนการตัดสินใจ 3) การ สร้างแรงบันดาลใจมี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การให้คำแนะนำและสร้างแรงจูงใจ และการ ให้กำลังใจสมาชิก 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและการให้คำปรึกษาและสนับสนุน 5) การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ทักษะสัมพันธ์และการสื่อสาร การอบรมวิจัยเพื่อพัฒนางานและ 6) การเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การวางแผนพัฒนางานวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตรและการพัฒนานวัตกรรมและ เทคโนโลยี มีตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี เป็นต้น

1.6 องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ผลการวิจัยพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนจัดทำและ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับบุคลากร ดังนี้ จัดกิจกรรมให้ ความรู้กับผู้ปกครองเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูบุตรหลาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บริการแก่ ชุมชน ในด้านอาคารสถานที่ ครูภัณฑ์ วิชาการ/สารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ เป็นวิทยากร บำเพ็ญประโยชน์และให้บริการสาธารณสุขชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก (ด้านวิชาการ อาคารสถานที่ งบประมาณ บุคลากร) เช่น ร่วมประชุมวางแผนงาน การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์ กิจกรรมเยี่ยมบ้านและสมุดสื่อสารระหว่าง ศูนย์กับผู้ปกครองในศูนย์การเรียนรู้หรือป้ายนิเทศมุมความรู้สำหรับ และชุมชนให้การ

สนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุน/จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ วิทยากร แหล่งเรียนรู้ หรือทุนทรัพย์ ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนของบุตร ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและต้องได้รับการปฐมนิเทศตลอดจนเข้ารับการอบรมสัมมนาในบทบาทหน้าที่ภาระงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ดังนั้นจึงส่งผลให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความภาวะผู้นำ ต้องบริหารจัดการภายในสำนักงานหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของตนเองที่มีบุคลากรฝ่ายงานต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นๆ การที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำ ก็จะสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ในหน่วยงานและช่วยโน้มน้าวชักจูงให้ครู ผู้ดูแลเด็ก และบุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร เกิดศรัทธาเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำพาหน่วยงานหรือองค์การเจริญก้าวหน้าไปสู่จุดหมาย จนเป็นที่ศรัทธาเชื่อถือของบุคคลนอกหน่วยงาน การที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็ส่งผลให้บังเกิดผลดีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นคือผู้ปกครองนักเรียน ครูผู้ดูแลเด็ก และบุคคลทั่วไปศรัทธา เชื่อถือ และไว้วางใจ ในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสอดคล้องวารุณี งามผลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขต ตรวจราชการที่ 11 มี องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบและมี 14 องค์ประกอบย่อย รวมทั้งสิ้น 60 ตัวชี้วัดดังเช่น 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การเป็นต้นแบบนำทางและความท้าทายในกระบวนการ 2) การกระตุ้นทางปัญญา มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถ และกระบวนการบริหารงานและกระบวนการตัดสินใจ 3) การสร้างแรงบันดาลใจมี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การให้คำแนะนำและสร้างแรงจูงใจและการให้กำลังใจสมาชิก 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและการให้คำปรึกษาและสนับสนุน 5) การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ทักษะสัมพันธ์และการสื่อสาร การอบรมวิจัยเพื่อพัฒนางานและ 6) การเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ

การวางแผนพัฒนางานวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตรและการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี เป็นต้น

#### 1.7 องค์ประกอบที่ 7 การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ผลการวิจัยพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังนี้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาเด็กปฐมวัย กับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาปฐมวัยของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ประสานความร่วมมือและความช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยกับหน่วยงานใกล้เคียง การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาเด็กปฐมวัยและการดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายโดยมีการประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยกับผู้เกี่ยวข้อง ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและต้องได้รับการปฐมนิเทศตลอดจนเข้ารับการอบรมสัมมนาในบทบาทหน้าที่ ภาระงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ดังนั้นจึงส่งผลให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสอดคล้องวารุณี งามพาลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 มี องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบและมี 14 องค์ประกอบย่อย รวมทั้งสิ้น 60 ตัวชี้วัดดังเช่น 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การเป็นต้นแบบนำทางและความท้าทายในกระบวนการ 2) การกระตุ้นทางปัญญา มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถ และกระบวนการบริหารงานและกระบวนการตัดสินใจ 3) การสร้างแรงบันดาลใจมี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การให้คำแนะนำและสร้างแรงจูงใจ และการให้กำลังใจสมาชิก 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและการให้คำปรึกษาและสนับสนุน 5) การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ คุณลักษณะของ

ผู้บริหารสตรี ทักษะสัมพันธ์และการสื่อสาร การอบรมวิจัยเพื่อพัฒนางานและ 6) การเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การวางแผนพัฒนางานวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตรและการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี เป็นต้น

### 1.8 องค์ประกอบที่ 8 การนิเทศและส่งเสริม สนับสนุนการจัด

กระบวนการจัดการเรียนรู้ผลการวิจัยพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านการนิเทศและส่งเสริม สนับสนุนการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ ดึงนี้การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาปฐมวัยในอปท. บริเวณใกล้เคียง มีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในสถานศึกษา เผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ที่ครูผู้ดูแลเด็กผลิตและพัฒนาให้เพื่อนครูผู้ดูแลเด็กอื่นได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา และแลกเปลี่ยนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและต้องได้รับการปฐมนิเทศตลอดจนเข้ารับการอบรมสัมมนาในบทบาทหน้าที่ ภาระงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ดังนั้นจึงส่งผลให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสอดคล้องวารุณี ทยอยพลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขต ตรวจราชการที่ 11 มี องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบและมี 14 องค์ประกอบย่อย รวมทั้งสิ้น 60 ตัวชี้วัดดังเช่น 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การเป็นต้นแบบนำทางและความท้าทายในกระบวนการ 2) การกระตุ้นทางปัญญา มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถ และกระบวนการบริหารงานและกระบวนการตัดสินใจ 3) การ

สร้างแรงบันดาลใจมี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การให้คำแนะนำและสร้างแรงจูงใจและการให้กำลังใจสมาชิก 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและการให้คำปรึกษาและสนับสนุน 5) การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ทักษะสัมพันธ์และการสื่อสาร การอบรมวิจัยเพื่อพัฒนางานและ 6) การเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การวางแผนพัฒนางานวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตรและการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก็จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ภาวะผู้นำ ต้องบริหารจัดการภายในสำนักงานหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของตนเองที่มีบุคลากรฝ่ายงานต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นๆ การที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำ ก็จะสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ในหน่วยงานและช่วยโน้มน้าวชักจูงให้ครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร เกิดศรัทธาเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำพาหน่วยงานหรือองค์การเจริญก้าวหน้าไปสู่จุดหมาย จนเป็นที่ศรัทธาเชื่อถือของบุคคลนอกหน่วยงาน การที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็จึงส่งผลให้บังเกิดผลดีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั่นคือผู้ปกครองนักเรียน ครูผู้ดูแลเด็ก และบุคคลทั่วไปศรัทธา เชื่อถือ และไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ พันกิจ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมิน ผลการจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครู

จากการที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำทั้ง 8 องค์ประกอบดัง ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ โดยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นอย่างดี ต้องมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ ความรู้และทักษะในด้านต่างที่จำเป็นในการบริหารจัดการได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนา

บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารจัดการและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย การนิเทศและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ อันจะเป็นเกียรติยศ และศักดิ์ศรีของผู้ประกอบอาชีพนี้ อีกทั้งต้องเป็นแบบอย่างแก่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยกันทั้งในสำนักงานเดียวกันหรือหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั่วไปตลอดจนครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ที่เป็นผู้ร่วมงานที่อาจจะยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นทำให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ พิเศษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 37) และภารตี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77 – 78) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำควรจะมี มีความสำคัญต่อหน่วยงาน และองค์การว่าหากผู้นำ และสมาชิกมีภาวะผู้นำก็จะสามารถดึงเอาความรู้ความสามารถ และทักษะต่างๆ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร สอดคล้องเป็นบางส่วนกับงานวิจัยของสมบูรณ์ ศิริสรหรือธิธัญ (2547, หน้า 351 – 370) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของคณบดี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของคณบดี แบ่งเป็น 4 ด้านได้แก่ ด้านบริการ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพและด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีภาวะผู้นำ ต้องบริหารจัดการภายในสำนักงานหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของตนเองที่มีบุคลากรฝ่ายงานต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นๆ การที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำ ก็จะสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ในหน่วยงานและช่วยโน้มน้าวชักจูงให้ครูผู้ดูแลเด็ก และบุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร เกิดศรัทธาเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำพาหน่วยงานหรือองค์การเจริญก้าวหน้าไปสู่จุดหมาย จนเป็นที่ศรัทธาเชื่อถือของบุคคลนอกหน่วยงาน การที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็จึงส่งผลให้บังเกิดผลดีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั่นคือผู้ปกครองนักเรียน ครูผู้ดูแลเด็ก และบุคคลทั่วไปศรัทธา เชื่อถือ และไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 8 ประการดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) การ



บริหารจัดการและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร 6) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 7) ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย 8) การนิเทศและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับชรินดา พิมพ์บุตร (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารในสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบหลักและ 18 องค์ประกอบย่อย 90 ตัวชี้วัดมีดังนี้ 1) ด้านการเสริมพลังอำนาจ มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ การให้อำนาจ และอิสระในการตัดสินใจ การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานและการชื่นชม 2) ด้านความมอบน้อม มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การยอมรับความจริง และการยอมรับนับถือผู้ 3) ด้านการบริการ มี 3 องค์ประกอบย่อยคือการตอบสนองต่อความต้องการ การตอบสนองได้ทันที และการให้บริการอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ การเห็นคุณค่า ความสามารถในการจูงใจและการติดตาม ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านความซื่อสัตย์ มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ การซื่อสัตย์ต่อตนเอง การซื่อสัตย์ต่อผู้อื่นและการซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานและ 6) ด้านการเห็นอกเห็นใจ มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ การเข้าใจบุคลากร การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และความปรารถนาดีต่อบุคลากร สำหรับตัวชี้วัดภาวะผู้นำการให้บริการแต่ละองค์ประกอบมีจำนวนตัวชี้วัดเท่าๆ กัน คือองค์ประกอบหลักหนึ่งมี 15 ตัวชี้วัด รวมตัวชี้วัดทั้งสิ้น 90 ตัวชี้วัด และสอดคล้องกับศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205 – 208) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้มี 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และสอดคล้องวารุณี งามยพาลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขต ตรวจราชการที่ 11 มีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบและมี 14 องค์ประกอบย่อย รวมทั้งสิ้น 60 ตัวชี้วัด ดังเช่น 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การเป็นต้นแบบนำ

ทางและความท้าทายในกระบวนการ 2) การกระตุ้นทางปัญญา มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถและกระบวนการบริหารงานและกระบวนการตัดสินใจ 3) การสร้างแรงบันดาลใจมี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การให้คำแนะนำและสร้างแรงจูงใจและการให้กำลังใจสมาชิก 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและการให้คำปรึกษาและสนับสนุน 5) การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ทักษะสัมพันธ์และการสื่อสาร การอบรมวิจัยเพื่อพัฒนางานและ 6) การเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การวางแผนพัฒนางานวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตรและการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี เป็นต้นและสอดคล้องกับ คมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 3 องค์ประกอบคือการใช้ ICT ในการบริหารงาน การใช้ ICT ในการเรียนการสอน และการมีจริยธรรมในการใช้ ICT สภาพการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ การมีจริยธรรมในการใช้ ICT การใช้ ICT ในการบริหารงานและการใช้ ICT ในการเรียนการสอนและสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตะ (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมิน ผลการจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพครู สอดคล้องกับวชิราวุธ ปานพรม (2556 ; บทคัดย่อ) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบ

ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาพอเพียงประกอบด้วย (1) การเป็นแบบอย่างความพอเพียง (2) การสร้างเครือข่าย (3) ความสามารถในงาน (4) การนำองค์กร และสอดคล้องกับตำรา มูลป้อม (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล รายละเอียดดังนี้

1.1 หลักการของรูปแบบ มีดังนี้ 1) เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยยึดแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และ 3) ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมมีหลักการสำคัญโดยผู้เข้ารับการพัฒนามาทำการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง จนทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีดังนี้ 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ 2) เพื่อฝึกทักษะการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3 เนื้อหาสาระของรูปแบบ มีจำนวน 8 หน่วย ดังนี้ หน่วย 1) การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยที่ 2) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยที่ 3) การบริหารจัดการและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยที่ 4) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ หน่วยที่ 5) การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร หน่วยที่ 6) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน หน่วยที่ 7) การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หน่วยที่ 8) การนิเทศและส่งเสริม สนับสนุนการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้

1.4 กระบวนการพัฒนาประกอบด้วย การศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตัวเองจากการศึกษารายละเอียดจากเนื้อหา 8 องค์ประกอบๆ ละ 1 เล่ม โดยในคู่มือการ

เรียนรู้ด้วยตัวเอง จะประกอบด้วยคำชี้แจงการใช้เนื้อหา แบบทดสอบก่อนเรียนรู้และแบบทดสอบหลังเรียนรู้ แบบฝึกหัดท้ายบท การติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

1.5 การวัดและประเมินผล มีการประเมินพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อนและหลังการทดลองพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นกลุ่มทดลองได้ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 8 องค์ประกอบ โดยเป็นผลมาจากการนำองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 8 องค์ประกอบ มาเป็นเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กล่าวคือ

ผลการวิจัยในระยะที่ 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบและโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจัดเป็นสารสนเทศที่เกิดจากการนำข้อมูลมาประมวลจัดทำหมวดหมู่โครงสร้างองค์ประกอบไว้เป็นระบบและสอดคล้องกับกรอบแนวคิด โครงสร้าง ทฤษฎี ภาวะผู้นำจึงสามารถเทียบเคียงได้กับการสร้างหลักสูตรที่แยกแยะรายละเอียด เนื้อหาเป็นหัวข้อย่อย เพื่อให้ขอบข่ายรายละเอียดแต่ละประเด็นของหลักสูตร มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เมื่อกำหนดหัวข้อต่างๆ แล้ว จึงนำมาเรียงลำดับให้ต่อเนื่องสอดคล้องกัน เพื่อให้แนวความคิดและทักษะหรือพฤติกรรมได้พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำ การสังเคราะห์โครงสร้างระบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็น 5 ขั้นตอน ดังกล่าวข้างต้น จากนั้นนำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาผนวกกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อไปในการนำทฤษฎีภาวะผู้นำ มาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาและขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญ คือ ผลของการพัฒนา เพื่อจะนำผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงและการพัฒนา ที่จะมีการพัฒนาให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินดา พิมพบุตร (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการ

ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย กระบวนการพัฒนา ชุดการพัฒนาและการติดตามและประเมินผล และสอดคล้องกับศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205 – 208) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนาและการวัดและการประเมินผล ประสิทธิภาพของรูปแบบ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้อง วารุณี งอยพาลากับ (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดผลและ ประเมินผล กระบวนการพัฒนา มี 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการ 2 วัน ระยะที่ 2 ศึกษาดูงานสถานศึกษาดีเด่น ระยะที่ 3 ฝึกปฏิบัติจริง 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง เป็นเวลา 18 ชั่วโมง และระยะที่ 4 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลและสอดคล้องกับคมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ และการวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานอกเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เอกสารคลังกับวารสาร ปานพรม (2556 ; บทคัดย่อ) รูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร ในสถานศึกษาพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร ในสถานศึกษาพอเพียงประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เนื้อหา ส่วนที่ 2 หลักการพัฒนา ได้แก่ 1) หลักการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ 2) หลักการมีส่วนร่วม ของผู้เข้ารับการพัฒนา 3) หลักการเรียนรู้แบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 4) หลักการเรียนรู้ของ

ผู้ใหญ่และ 5) หลักการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ส่วนที่ 3 กระบวนการและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ 1) ระยะก่อนปฏิบัติการ มี 1 กิจกรรมได้แก่ การประเมินภาวะผู้นำก่อนการพัฒนา 2) ระยะปฏิบัติการ มี 4 กิจกรรมได้แก่ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ และการประเมินภาวะผู้นำหลังการพัฒนา 3) ระยะหลังปฏิบัติการ มี 1 กิจกรรมได้แก่การประเมินติดตามผลภาวะผู้นำหลังการพัฒนา ส่วนการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีคุณภาพอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับตำรา มูลป้อม (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เอกสารประกอบการพัฒนา 4) กระบวนการของรูปแบบและ 5) การติดตามผลประเมินผล ส่วนกระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มี 3 ระยะ คือ ระยะก่อนปฏิบัติการ ระยะปฏิบัติการ และระยะติดตามผล

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตรวจสอบ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดเห็นด้วยทุกองค์ประกอบของรูปแบบดังนี้คือ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการพัฒนา ในด้านความรู้ของผู้รับการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลจากการวิจัยพบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ องค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ สูงกว่าก่อนการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ แยกได้ดังนี้

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบการประเมินผลด้านความรู้ ก่อนและหลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในองค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า คะแนนการประเมินผลด้านความรู้ใน องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ที่ 7 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อน การพัฒนา

2.2.8 ผลการเปรียบเทียบการประเมินผลด้านความรู้ ก่อน และหลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในองค์ประกอบที่ 8 การนิเทศ และส่งเสริม สนับสนุนการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้พบว่าคะแนนการประเมินผลด้านความรู้ในองค์ประกอบที่ 8 การนิเทศและส่งเสริม สนับสนุนการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้หลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการพัฒนา

2.3 ผลการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือหลังการพัฒนาภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า

2.3.1 ผลการประเมินพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ ) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.65$ ) ด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $\bar{x} = 4.56$ ) การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.55$ ) การนิเทศและส่งเสริม สนับสนุนการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.52$ ) การบริหารจัดการและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.52$ ) การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ( $\bar{x} = 4.51$ ) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับบุคลากร ( $\bar{x} = 4.49$ ) และส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{x} = 4.48$ ) ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการนั้น หลังจากได้นำความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 8 องค์ประกอบแล้ว สามารถวิเคราะห์ให้ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ได้พบเห็นในขณะนั้นว่า เป็นพฤติกรรมที่ได้กระทำหรือไม่ได้กระทำในระดับใด จึงส่งผลให้การประเมินพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการในระดับมากที่สุด ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการของของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะช่วยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ความเข้าใจด้านหลักการ



แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ใช้ในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นตลอดจนมีภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ สุตะโคตร (2553, หน้า 202 – 203) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของ พนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาล เมืองมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าหลังเข้ารับการฝึกอบรมพนักงานเทศบาลมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการพัฒนาภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

### 2.3.1.1 พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลังการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในการมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ด้านนอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ดังนี้ มีความสามารถในการบริหารจัดการในด้านการจัดตั้ง/ย้าย/รวม/ยุบเลิก/การให้บริการ/ คณะกรรมการศูนย์ ( $\bar{x} = 4.68$ ) มีทักษะในการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหา/ กำหนดค่าตอบแทน/การประเมินผลงานและพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.55$ ) มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานทั่วไปในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.54$ ) มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.54$ ) ให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.52$ ) ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้เพราะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้ารับการ พัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการนั้น หลังจากได้นำความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 8 องค์ประกอบแล้ว สามารถวิเคราะห์ให้ คิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ได้พบเห็นในขณะนั้นว่า เป็นพฤติกรรมที่ได้กระทำหรือไม่ได้กระทำ ในระดับใด จึงส่งผลให้การประเมินพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในระดับมากที่สุด ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการของของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะช่วยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มีความรู้ความเข้าใจด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ใช้ในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นตลอดจนมีภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขาวลัษณ์ สุตะโคตร (2553, หน้า 202 – 203) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาล เมืองมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า หลังเข้ารับการฝึกอบรมพนักงานเทศบาลมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการพัฒนาภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งเป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน สอดคล้องกับ ระเบียบรัตน์ ร้อยพิลา (2553, หน้า 255 – 264) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาารูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการทดลองใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังทดลองใช้รูปแบบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าก่อนทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ธวัชชัย โพธิ์ไหล (2555, หน้า ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและศึกษาคู่มือ ปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีพัฒนาการดีขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับละม้าย กิตติพร (2555, หน้า 133 – 134) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง และระยะที่ 3 หลังการทดลอง มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ วรกาญญาพิไล แกะระหัน (2555 ; หน้า 221 – 224) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระยะที่ 3 หลังการทดลองพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับชรินดา พิมพบุตร (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย ผลการตรวจสอบ ประสิทธิภาพของรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205 – 208) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องวารุณี งอยพาลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ คมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ระยะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระยะหลังการปฏิบัติการมีค่าสูงกว่าระยะก่อน ปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี ความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 14.52 และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละ

ละความก้าวหน้าเท่ากับ 30.56 ในภาพรวมความสมบูรณ์ถูกต้องของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับวชิราวุธ ปานพรม (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนารวม หลังการพัฒนาเพิ่มขึ้นก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับดำรง มุลป้อม (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า 1) คะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 82.84 2) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 64.65 และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 28.57

### 2.3.1.2 พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ดังนี้ ประสานงานและรับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ( $\bar{x} = 4.70$ ) ความรู้และความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก ( $\bar{x} = 4.69$ ) มีความรู้และความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์ ( $\bar{x} = 4.68$ ) ประสานงานและรับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (สำนัก/กอง/ส่วน การศึกษา) ( $\bar{x} = 4.67$ ) มีความรู้และความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ของภารโรง/ยามรักษาความปลอดภัย ( $\bar{x} = 4.67$ ) ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้เพราะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้ารับการพัฒนารวมด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการนั้น หลังจากได้นำความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก ทั้ง 8 องค์ประกอบแล้ว สามารถวิเคราะห์ให้ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ได้พบเห็นในขณะนั้นว่า เป็นพฤติกรรมที่ได้กระทำหรือไม่ได้กระทำในระดับใด จึงส่งผลให้การประเมินพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการในระดับมากที่สุด ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการของของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะช่วยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ความเข้าใจด้านหลักการแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ใช้ในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นตลอดจนมีภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ สุตะโคตร (2553, หน้า 202 – 203) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาล เมืองมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าหลังเข้ารับการฝึกอบรมพนักงานเทศบาลมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการพัฒนาภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน สอดคล้องกับระพีพรรณ ร้อยพิลา (2553, หน้า 255 – 264) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาารูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการทดลองใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังทดลองใช้รูปแบบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าก่อนทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ธวัชชัย ไพใหญ่ (2555, หน้า ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษาในองค์ประกอบครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและศึกษาคู่มือ ปรากฏว่าหลังการฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีพัฒนาการดีขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเองและสอดคล้องกับ ละม้าย กิตติพร (2555, หน้า133 – 134) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการทั้ง 5 ด้าน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง และระยะที่ 3 หลังการทดลอง มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับวรกัญญาพิไล แกระหัน (2555 ; หน้า 221 - 224) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาระบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและระยะที่ 3 หลังการทดลองพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชรินดา พิมพบุตร (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระบบภาวะผู้นำการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ พบว่ารูปแบบการพัฒนาระบบภาวะผู้นำมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205 - 208) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระบบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของรูปแบบ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้อง วารุณี งอยพลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาระบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาระบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาระบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 มีประสิทธิผล และสอดคล้อง กับ คมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระบบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ระยะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระยะหลังการปฏิบัติการมีค่าสูงกว่าระยะก่อนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระบบภาวะผู้นำรูปแบบการ

พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี ความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 14.52 และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละ ความก้าวหน้าเท่ากับ 30.56 ในภาพรวมความสมบูรณ์ถูกต้องของรูปแบบอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับ วชิราวุธ ปานพรม (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนาโดยรวม หลังการพัฒนาเพิ่มขึ้นก่อนการพัฒนาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับดำรง มูลป้อม (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กพบว่า 1) คะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมคิดเป็น ค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 82.84 2) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความก้าวหน้า ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 64.65 และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละ ความก้าวหน้าเท่ากับ 28.57

2.3.1.3 พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก่อนการพัฒนาด้วยวิธีการอบรม เชิงปฏิบัติการ ในด้านการบริหารจัดการและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความ ปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.52$ ) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด 4 ด้าน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ดังนี้ มีการวางมาตรการป้องกันความปลอดภัยแก่บุคลากร และเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.58$ ) จัดตกแต่งห้องปฐมพยาบาลให้สะอาด ร่มรื่น มีอุปกรณ์ ยา และอื่นๆ ที่จำเป็นในการดูแลสุขภาพเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.56$ ) จัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่หลากหลาย ( $\bar{x} = 4.52$ ) ร่วมกับ บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจัดและพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคารให้เอื้อ

ต่อการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.52$ ) จัดห้องประกอบอาหาร/โรงอาหารให้เพียงพอถูก  
 สุขอนามัยและเหมาะสมกับพัฒนาการเด็กเล็ก ( $\bar{x} = 4.50$ ) ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้เพราะ  
 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้ารับการพัฒนากวาระผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการนั้น  
 หลังจากได้นำความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์  
 พัฒนาเด็กเล็ก และองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 8  
 องค์ประกอบแล้ว สามารถวิเคราะห์ให้ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ได้พบเห็นในขณะนั้นว่า  
 เป็นพฤติกรรมที่ได้กระทำหรือไม่ได้กระทำในระดับใด จึงส่งผลให้การประเมินพฤติกรรม  
 การใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการ  
 พัฒนากวาระผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการในระดับมากที่สุด ผลจากการวิจัยครั้งนี้  
 พบว่า การพัฒนากวาระผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการของของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก  
 เล็กจะช่วยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ความเข้าใจด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎี  
 ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์ประกอบภาวะผู้นำของ  
 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
 ที่ใช้ในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นตลอดจนมีภาวะผู้นำของ  
 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ สุตะโคตร  
 (2553, หน้า 202 – 203) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณี  
 สำนักงานเทศบาล เมืองมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าหลังเข้ารับการฝึกอบรมพนักงาน  
 เทศบาลมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการ  
 พัฒนากวาระผู้นำ หลังการฝึกอบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทาง  
 สถิติที่ระดับ .01 ทั้งเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน สอดคล้องกับ ระพีพรรณ ร้อยพิลา  
 (2553, หน้า 255 – 264) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการ  
 ประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนารูปแบบ  
 ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อน  
 การทดลองใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังทดลองใช้รูปแบบโดยรวมและ  
 รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและสูงกว่าก่อนทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 .01 และสอดคล้องกับ ธวัชชัย ไพใหญ่ (2555, หน้า ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ  
 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนากวาระผู้นำทางวิชาการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและศึกษาคู่มือ  
 ปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีพัฒนาการดีขึ้นกว่า  
 ก่อนฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับ ละม้าย กิตติพร



(2555, หน้า 133 – 134) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากร ในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง และระยะที่ 3 หลังการทดลอง มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ วรกัญญาพิไล แกะระหัน (2555 ; หน้า 221 – 224) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระยะที่ 3 หลังการทดลองพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับชรินดา พิมพ์บุตร (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ พบว่ารูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205 – 208) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของรูปแบบ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องวารุณี งอยผลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงว่ารูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 มีประสิทธิผลและสอดคล้องกับคมพิธิษฐ์ ศรีบุญเรือง (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3  
 ระยะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระยะหลังการปฏิบัติการมีค่าสูงกว่าระยะก่อน  
 ปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า  
 ระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์  
 วงศ์รัตน์ (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระบบการ  
 พัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการ  
 พัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี  
 ความก้าวหน้าในการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ  
 14.52 และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละ  
 ความก้าวหน้าเท่ากับ 30.56 ในภาพรวมความสมบูรณ์ถูกต้องของรูปแบบอยู่ในระดับ  
 มากที่สุด สอดคล้องกับวชิราวุธ ปานพรม (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบ  
 การพัฒนาระบบผู้นำสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัชฌิมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของ  
 ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนาโดยรวม หลังการพัฒนาเพิ่มขึ้นก่อนการพัฒนาอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบ พบว่า  
 ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับ ดำรง มูลป้อม (2557 ; บทคัดย่อ)  
 ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
 ขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
 โรงเรียนขนาดเล็กพบว่า 1) คะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมคิดเป็นค่า  
 ร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 82.84 2) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความก้าวหน้าในการ  
 พัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 64.65  
 และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่า  
 ร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 28.57

#### 2.3.1.4 พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาด้วยวิธีการอบรม  
 เชิงปฏิบัติการ ในด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด  
 ( $\bar{x} = 4.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน และอยู่ในระดับ  
 มาก 1 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ดังนี้ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับบุคลากร ( $\bar{x} = 4.72$ ) การกำหนดกรอบนโยบาย การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติงานวิชาการ การจัดทำแผนงานวิชาการ การติดตามและประเมินผลงานวิชาการและการจัดทำข้อมูลนักเรียน ( $\bar{x} = 4.60$ ) มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการส่งเสริมโภชนาการเด็กตามมาตรฐานการจัดการศึกษาปฐมวัย ( $\bar{x} = 4.58$ ) มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการวัดผลและประเมินผล ( $\bar{x} = 4.58$ ) มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการนิเทศการศึกษา ( $\bar{x} = 4.56$ ) ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้เพราะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการนั้น หลังจากได้นำความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 8 องค์ประกอบแล้ว สามารถวิเคราะห์ให้ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ได้พบเห็นในขณะนั้นว่า เป็นพฤติกรรมที่ได้กระทำหรือไม่ได้กระทำในระดับใด จึงส่งผลให้การประเมินพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการในระดับมากที่สุด ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการของของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะช่วยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ความเข้าใจด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมีพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ใช้ในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นตลอดจนมีภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ

เยาวลักษณ์ สุตะโคตร (2553, หน้า 202 – 203) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาล เมืองมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าหลังเข้ารับการฝึกอบรมพนักงานเทศบาลมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการพัฒนาภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน สอดคล้องกับระพีพรรณ ร้อยพิลา (2553, หน้า 255 – 264) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนารูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการทดลองใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังทดลองใช้รูปแบบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าก่อนทดลองใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับรัชชัย ไพไหล (2555, หน้า ;

บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระดับผู้นำทางวิชาการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและศึกษาคู่มือ ปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีพัฒนาการดีขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือ การเรียนรู้ด้วยตนเองและสอดคล้องกับ ละม้าย กิตติพร (2555, หน้า 133 - 134) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง และระยะที่ 3 หลังการทดลอง มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับวรภัฏญาพิไล แกะหั่น (2555 ; หน้า 221 - 224) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระยะที่ 3 หลังการทดลองพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับชรินดา พิมพ์บุตร (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ พบว่ารูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205 - 208) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องวารุณี งอยผาลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำ

ของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับคัมพิตซ์ ครีบูญเรื่อง (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ระยะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระยะหลังการปฏิบัติการมีค่าสูงกว่าระยะก่อนปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 14.52 และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 30.56 ในภาพรวมความสมบูรณ์ถูกต้องของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับวชิราวุธ ปานพรม (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนารวม หลังการพัฒนาเพิ่มขึ้นก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับดำรง มูลป้อม (2557 ; บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า 1) คะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 82.84 2) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 64.65 และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 28.57

2.3.1.5 พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในด้านการส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 8 ด้าน และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ดังนี้ ดำเนินการวิจัย ประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาและทำการวิจัยในชั้นเรียน (ภาคเรียนละ 1 เรื่อง) ( $\bar{x} = 4.56$ ) ผลิตพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.54$ ) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 4.52$ ) ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{x} = 4.51$ ) และศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.50$ ) ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้เพราะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการนั้น หลังจากได้นำความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 8 องค์ประกอบแล้ว สามารถวิเคราะห์ให้ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ได้พบเห็นในขณะนั้นว่า เป็นพฤติกรรมที่ได้กระทำหรือไม่ได้กระทำในระดับใด จึงส่งผลให้การประเมินพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการในระดับมากที่สุด ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการของของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะช่วยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ความเข้าใจด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ใช้ในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นตลอดจนมีภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ สุตะโคตร (2553, หน้า 202 – 203) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาล เมืองมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าหลังเข้ารับการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการพัฒนาภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรม

มีความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งเป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน สอดคล้องกับ ระเบียบวรรณ ร้อยพิลา (2553, หน้า 255 – 264) ได้วิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนารูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการทดลองใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังทดลองใช้รูปแบบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าก่อนทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ธวัชชัย โพไพล (2555, หน้า ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและศึกษาคู่มือ ปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีพัฒนาการดีขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับละม้าย กิตติพร (2555, หน้า 133 – 134) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง และระยะที่ 3 หลังการทดลอง มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ วรกัญญาพิไล แกระหัน (2555 ; หน้า 221 – 224) ได้ทำการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระยะที่ 3 หลังการทดลอง พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับชรินดา พิมพบุตร (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ พบว่ารูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับศิริพร กุลसानต์ (2557, หน้า 205 – 208)

ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องวารุณี งอยพาลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับคมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ระยะเวลา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระยะหลังการปฏิบัติการมีค่าสูงกว่าระยะก่อนปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 14.52 และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 30.56 ในภาพรวมความสมบูรณ์ถูกต้องของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับบัวชิวาธ ปานพรม (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนาโดยรวม หลังการพัฒนาเพิ่มขึ้นก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับดำรง มูลป้อม (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า 1) คะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมคิดเป็นค่าร้อยละ ความก้าวหน้าเท่ากับ 82.84 2) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 64.65 และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 28.57

2.3.1.6 พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้าน ดังนี้ จัดกิจกรรมให้ความรู้กับผู้ปกครองเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูบุตรหลาน ( $\bar{x} = 4.53$ ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บริการแก่ชุมชน ในด้านอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ วิชาการ/สารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ เป็นวิทยากรบำเพ็ญประโยชน์และให้บริการสาธารณะ ( $\bar{x} = 4.51$ ) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ด้านวิชาการ อาคารสถานที่ งบประมาณ บุคลากร) เช่น ร่วมประชุมวางแผนงาน การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์ ( $\bar{x} = 4.50$ ) กิจกรรมเยี่ยมบ้านและสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์กับผู้ปกครอง ในศูนย์การเรียนรู้หรือป้ายนิเทศมุมความรู้สำหรับผู้ปกครอง ( $\bar{x} = 4.50$ ) และชุมชนให้การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุน/จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ วิทยากรแหล่งเรียนรู้ หรือทุนทรัพย์ ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนของบุตรหลาน ( $\bar{x} = 4.49$ ) ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้เพราะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการนั้น หลังจากได้นำความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 8 องค์ประกอบแล้ว สามารถวิเคราะห์ให้ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ได้พบเห็นในขณะนั้นว่า เป็นพฤติกรรมที่ได้กระทำหรือไม่ได้กระทำในระดับใด จึงส่งผลให้การประเมินพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

หลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการในระดับมากที่สุด ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการของของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะช่วยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ความเข้าใจด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมีพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ใช้ในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นตลอดจนมีภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ สุตะโคตร (2553, หน้า 202 – 203) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาล เมืองมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าหลังเข้ารับการฝึกอบรมพนักงานเทศบาลมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการพัฒนาภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน สอดคล้องกับ ระพีพรรณ ร้อยพิลา (2553, หน้า 255 – 264) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาในรูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการทดลองใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังทดลองใช้รูปแบบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและสูงกว่าก่อนทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับชัชชัย ไพใหญ่ (2555, หน้า ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและศึกษาคู่มือปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีพัฒนาการดีขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับละม้าย กิตติพร (2555, หน้า 133 – 134) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลองและระยะที่ 3 หลังการทดลอง มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับวรภัฏญาพิไล แกระหัน (2555 ; หน้า 221 – 224) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะเวลาที่ 2 ระหว่างทดลอง พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระยะเวลาที่ 3 หลังการทดลอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชรินดา พิมพบุตร (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205 – 208) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องวารุณี งอยพาลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสูงกว่าก่อนการทดลองแสดงว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับคมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ระยะเวลาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระยะหลังการปฏิบัติการมีค่าสูงกว่าระยะก่อนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละ ความก้าวหน้าเท่ากับ 14.52 และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคงสภาพของภาวะผู้นำทาง วิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 30.56 ในภาพรวมความสมบูรณ์ถูกต้อง ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับวชิราวุธ ปานพรม (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนาโดยรวม หลังการพัฒนาเพิ่มขึ้นก่อนการ พัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจการใช้ รูปแบบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับดำรง มูลป้อม (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า 1) คะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าก่อน การอบรมคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 82.84 2) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 64.65 และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิด เป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 28.57

2.3.1.7 พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาด้วยวิธีการอบรม เชิงปฏิบัติการ ในด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ดังนี้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการและการ พัฒนาเด็กปฐมวัยกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ( $\bar{x} = 4.50$ ) จัดให้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาปฐมวัยของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ( $\bar{x} = 4.50$ ) ประสานความร่วมมือและความ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยกับหน่วยงานใกล้เคียง ( $\bar{x} = 4.48$ ) การ สนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย ( $\bar{x} = 4.48$ ) และการดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายโดยมีการประสานงานเพื่อ

พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยกับผู้เกี่ยวข้อง ( $\bar{x} = 4.47$ ) ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้เพราะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้ารับการพัฒนาระงู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการนั้น หลังจากได้นำความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 8 องค์ประกอบแล้ว สามารถวิเคราะห์ให้ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ด้พบเห็นในขณะนั้นว่า เป็นพฤติกรรมที่ด้กระทำหรือไม่ได้กระทำในระดับใด จึงส่งผลให้การประเมินพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาระงูนำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการในระดับมากที่สุด ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาระงูนำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะช่วยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ความเข้าใจด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ใช้ในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นตลอดจนมีภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ สุตะโคตร (2553, หน้า 202 – 203) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาระงูนำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาล เมืองมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าหลังเข้ารับการฝึกอบรมพนักงานเทศบาลมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการพัฒนาระงูนำ หลังการฝึกอบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน สอดคล้องกับระเกียรติ ร้อยพิลา (2553, หน้า 255 – 264) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานก่อนการทดลองใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังทดลองใช้รูปแบบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าก่อนทดลองใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับชัชชัย ไพไธล (2555, หน้า ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและศึกษาคู่มือ ปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีพัฒนาการดีขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเองและสอดคล้องกับละม้าย กิตติพร (2555, หน้า 133 – 134) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและ  
 สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า  
 ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรใน  
 สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา  
 กระทรวงศึกษาธิการทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง  
 และระยะที่ 3 หลังการทดลอง มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ  
 วรภัฏญาพิไล แกะระหัน (2555 ; หน้า 221 – 224) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนา  
 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1  
 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
 ประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง พบว่าภาวะผู้นำทาง  
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระยะที่ 3 หลัง  
 การทดลองพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ใน  
 ระดับมาก และสอดคล้องกับชรินดา พิมพ์บุตร (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง  
 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูใน  
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบโดยการ  
 ทดลองใช้รูปแบบ พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก  
 และสอดคล้องกับศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205 – 208) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบ  
 การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาค  
 ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบ มีความเหมาะสมโดยรวม  
 อยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องวารุณี งอยผลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย  
 เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงาน  
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า  
 ประสิทธิภาพหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
 สตรีสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัด  
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 มีประสิทธิภาพ  
 และสอดคล้องกับคมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบ  
 การพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหาร  
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้  
 รูปแบบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ระยะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระยะหลังการปฏิบัติการมีค่าสูงกว่าระยะก่อนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 14.52 และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 30.56 ในภาพรวมความสมบูรณ์ถูกต้องของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับวรวิฑูรย์ ปานพรม (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนาโดยรวม หลังการพัฒนาเพิ่มขึ้นก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับคำจริง มูลป้อม (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า 1) คะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 82.84 2) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 64.65 และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 28.57

2.3.1.8 พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในด้านการนิเทศและส่งเสริม สนับสนุนการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

จำนวน 6 ด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ดังนั้นการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาปฐมวัยใน อปท. บริเวณใกล้เคียง ( $\bar{x} = 4.58$ ) มีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.54$ ) เผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ครูผู้ดูแลเด็กผลิตและพัฒนาให้เพื่อนครูผู้ดูแลเด็กอื่นได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.54$ ) จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น ( $\bar{x} = 4.53$ ) ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนาและแลกเปลี่ยนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ( $\bar{x} = 4.52$ ) ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้ารับการพัฒนากวาระผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการนั้น หลังจากได้นำความเข้าใจหลักการแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 8 องค์ประกอบแล้ว สามารถวิเคราะห์ให้ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ได้พบเห็นในขณะนั้นว่า เป็นพฤติกรรมที่ได้กระทำหรือไม่ได้กระทำในระดับใด จึงส่งผลให้การประเมินพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการในระดับมากที่สุด ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการของของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะช่วยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ใช้ในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นตลอดจนมีภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขาวลัษณ์ สุตะโคตร (2553, หน้า 202 – 203) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาล เมืองมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าหลังเข้ารับการฝึกอบรมพนักงานเทศบาลมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการพัฒนาภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งเป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน สอดคล้องกับ ระเบียบพรณ ร้อยพิลา (2553, หน้า 255 – 264) ได้วิจัย



เรื่องการพัฒนา รูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนา รูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการทดลองใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังทดลองใช้รูปแบบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าก่อนทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ธวัชชัย ไพไหล (2555, หน้า ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและศึกษาคู่มือ ปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีพัฒนาการดีขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรมและการศึกษาคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับละม้าย กิตติพร (2555, หน้า 133 - 134) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง และระยะที่ 3 หลังการทดลอง มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับวรกัญญาพิไล แกระหัน (2555, หน้า 221 - 224) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 ระหว่างทดลอง พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระยะที่ 3 หลังการทดลองพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับชรินดา พิมพ์บุตร (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบโดยการทดลอง ใช้รูปแบบ พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205 - 208) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของ

รูปแบบ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องวารุณี งอยพาลา (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการ ที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงว่ารูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตตรวจราชการ ที่ 11 มีประสิทธิผลและสอดคล้องกับคัมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการ วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อ การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ระยะเวลา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระยะหลังการปฏิบัติการมีค่าสูงกว่าระยะก่อน ปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำ รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมิน รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีความก้าวหน้าในการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการ คิดเป็นค่าร้อยละ ความก้าวหน้าเท่ากับ 14.52 และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคงสภาพของภาวะผู้นำทาง วิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 30.56 ในภาพรวมความสมบูรณ์ถูกต้อง ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับวชิราวุธ ปานพรม (2556 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนาโดยรวม หลังการพัฒนาเพิ่มขึ้นก่อนการ พัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจการใช้ รูปแบบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับดำรง มูลป้อม (2557 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า 1) คะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่า ก่อนการอบรมคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 82.84 2) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 64.65 และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความคงสภาพของภาวะผู้นำทาง วิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 28.57

จากผลการประเมินพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการประเมินจากการปฏิบัติของของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน เรียงความลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ในการ บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารจัดการและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการ เรียนรู้ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน การส่งเสริมการเครือข่ายการ พัฒนาเด็กปฐมวัย การนิเทศและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะหลังจากได้รับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วทำให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นอกจากจะมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแนวทางการจัดการศึกษาแล้วยังมีภาวะ ผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 8 องค์ประกอบ ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ แนวคิดของ ดาราวิสัย ใหม่คำมิ (2553, หน้า 11) กล่าวว่าไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นการ พัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถทั้งในด้าน ความรู้ทางวิชาการ ตลอดจนมีพฤติกรรมติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ และสอดคล้องกับหลักการและเหตุผลการพัฒนา บุคลากรในองค์การของ อนันต์ ศรีอำไพ (2550, หน้า 207) กล่าวว่า การพัฒนาขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถในการทำงานและการเห็นประโยชน์และความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น จากการทำงานและเมื่อเขามีโอกาส ได้พัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นกระบวนการหรือวิธีการ ต่างๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดและพัฒนาทัศนคติที่มีต่อองค์การ

มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเมื่อผู้วิจัยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และทักษะ จึงทำให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ ) แต่มีองค์ประกอบที่มีพฤติกรรมใช้ภาวะผู้นำ 3 อันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับบุคลากรและการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังนั้นผู้อำนวยการกองการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรจัดอบรมให้ความรู้ในด้านการส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับบุคลากร และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มากขึ้น อาจใช้วิธีการพัฒนาหลากหลายวิธีการตามความเหมาะสม

1.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดเห็นด้วย

ทุกองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนั้น ผู้อำนวยการกองการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรส่งเสริมให้มีการนำรูปแบบการพัฒนานี้ไปใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในวงกว้างมากยิ่งขึ้นและทำอย่างต่อเนื่องเช่นนำรูปแบบการพัฒนาและคู่มือการพัฒนาที่ได้นี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาอาจเป็นการฝึกอบรมสัมมนา เป็นเอกสารประกอบหลักสูตรการอบรมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดภาคต่างๆ ทั่วประเทศเพื่อให้กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในโอกาสต่อไป