

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

A Head of Early Childhood Development Center Leadership Development
Model Effecting the Effectiveness of Early Childhood Development Center
under Local Government Organizations in Nakhon Ratchasima Province

พิทักษ์ สมบูรณ์^{1,*} และ ประยัด ภุมิโคกรักษ์²
Pituk sombool^{1,*} and Prayad Bhoomkhokrak²

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the heads of the Child Development Centres' leadership which affected the performance efficiency of the Child Development Centres; 2) develop model for the heads of the Child Development Centres' leadership which affected the performance efficiency of the Child Development Centres and 3) assess the development model for the heads of the Child Development Centres' leadership under the local administrative organizations in Nakhon Ratchasima. The research consisted of 3 phases: 1) The study of the heads of the Child Development Centres' leadership which affected the performance efficiency of the Child Development Centres, 2) The development of the model for the heads of the Child Development Centres' leadership and 3) The assessment of the model for the heads of the Child Development Centres' leadership under the local administrative organizations. Research tools were a questionnaire, an assessment form on the suitability and the possibility of the model, and group discussion among 32 heads who won the heads of the Child Development Centres of the Year Award in 2010. Each research participant was selected by using the stratified random sampling in 32 districts, they were in total of 249 heads of the Child Development Centres. (10 experts and 16 qualified persons who had experiences in educational management or the Child Development Centres were derived from the purposive sampling). The aim of this sample selection was to

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา นครราชสีมา 30000
Ph.D. Student in Leadership in Educational Administration Program, Nakhon Ratchasima Rajabhat University,
Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา นครราชสีมา 30000
Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000,
Thailand.

* Corresponding author, e-mail: sendto_pailomcity@hotmail.com

assess the suitability of the model. Statistics used for data analysis were percentages, means, standard deviations and content analysis.

The research results showed that

1) On the heads of the Child Development Centres' leadership which affected the performance efficiency of the Child Development Centres, the relationship between the leadership and the performance efficiency of the Child Development Centres was generally positive with the statistical significance at the .01 level. Concerning the regression analysis of the heads of the Child Development Centres' leadership which affected the performance efficiency of the Child Development Centres, the first top three aspects of the leadership with the statistical significance at the .05 level were the personality, the academic and the participation behavior.

2) The development of the model for the heads of the Child Development Centres' leadership which affects the performance efficiency of the Child Development Centres consisted of 4 components: (1) principles, (2) objectives, (3) The 3 steps development procedures (3.1) The assessment prior to the development, (3.2) the development in accordance with the model and (3.3) the assessment after the development), and (4) the guidelines for the model implementation.

3) The assessment of the development model for the heads of the Child Development Centres' leadership which affects the performance efficiency of the Child Development Centres consisting of 4 components: (1) the principles, (2) objectives of the model, (3) The 4 steps development procedures: (3.1) The assessment prior to the development, (3.2) the development in accordance with the model, (3.3) the assessment after the development and (3.4) the redevelopment, and (4) the guidelines for the model implementation.

Keywords: the leadership of the child development centres' heads, the model for the heads of the child development centres' leadership

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย การวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบและการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่น ปี 2553 จำนวน 32 คน ซึ่งคัดเลือกจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอละ 1 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างได้แก่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 249 คน โดยการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นแบบมีสัดส่วนครอบคลุมทั้ง 32 อำเภอ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาหรือการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 16 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบในการนำไปใช้ โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย (1) ศึกษาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์การถดถอยของภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำด้านวิชาการ ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมกรรมที่มีส่วนร่วม (2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 แนวคิดหลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้น (3.1 ขั้นประเมินก่อนการพัฒนา 3.2 ขั้นการพัฒนาตามรูปแบบ 3.3 ขั้นประเมินหลังการพัฒนา) องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ (3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 แนวคิดหลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้น (3.1 ขั้นประเมินก่อนการพัฒนา 3.2 ขั้นการพัฒนาตามรูปแบบ 3.3 ขั้นประเมินหลังการพัฒนา 3.4 ขั้นการพัฒนาซ้ำ) องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บทนำ

การกระจายอำนาจทางการจัดการศึกษามุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนมา คือ การจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551 : บทนำ)

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและ

พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกๆ ด้าน การจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลักษณะงานประกอบด้วย 1) งานบุคลากร และการบริหารจัดการ 2) งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 3) งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 4) งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นหากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดความเป็นผู้นำแล้ว การพัฒนาเด็กเล็กในทุกส่วนก็จะขาดประสิทธิภาพและอาจประสบความล้มเหลวได้

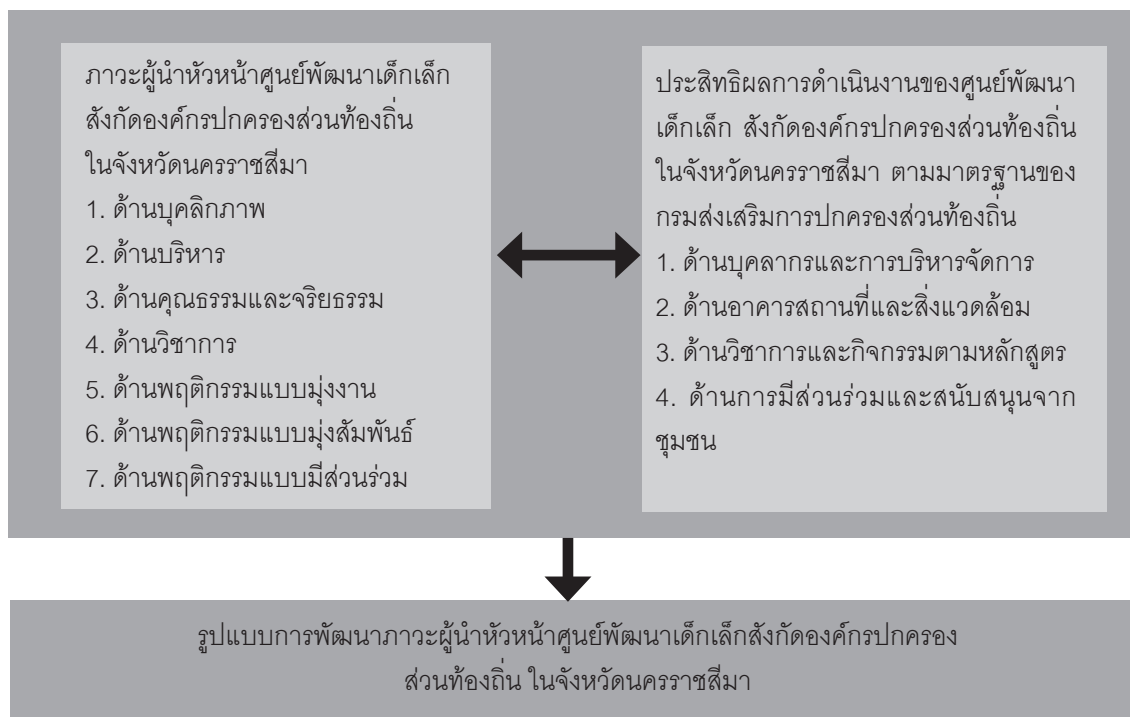
จังหวัดนครราชสีมา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 657 ศูนย์ ซึ่งเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอนมาจากส่วนราชการต่างๆ และจัดตั้งเอง การกำหนดคุณสมบัติของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของแต่ละหน่วยงานมีคุณสมบัติและภาวะผู้นำที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่บรรลุตามมาตรฐานและประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศิริกุล อิศรานุรักษ์ และคณะ. 2550 : 58-71) ซึ่งสอดคล้องผลการประเมินข้างต้นซึ่งภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นได้

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นอยู่จริง ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 657 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้สูตรคำนวณของ Kreggie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 249 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นแบบมีสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวคิดของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็น คุณลักษณะภาวะผู้นำ 4 ด้าน คือ ด้านบริหาร ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านวิชาการ พฤติกรรมภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมีส่วนร่วม

2.2 ด้านประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ

2.2.2 ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

2.2.3 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

2.2.4 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 ด้าน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 4 ด้าน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็น

2. ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research)

3. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการไว้ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

ระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหรือการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 16 คน เลือกโดยเฉพาะเจาะจง เพื่อประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมา

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ มี 6 ลักษณะ ด้านวิชาการ มี 7 ลักษณะ ด้านพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม มี 6 ลักษณะ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิด ทศณะของ Bass (1990 : 40) ได้นำเสนอคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย เซาว์ปัญญา มีไหวพริบ มีความรอบคอบในการตัดสินใจ มีคุณธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ Brigg (1996 : 59-67) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำไว้ประกอบด้วย กำหนดวิสัยทัศน์ ให้โอกาสทุกฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ริเริ่มและอำนวยความสะดวกในการบริหาร รั้งสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-44) ได้นำเสนอคุณลักษณะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ การจงใจ มีความกล้าหาญ เชื่อมั่นในตนเอง การตัดสินใจ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีเซาว์ปัญญา มีวิจารณ์ญาณ มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีมนุษยสัมพันธ์

2. การสร้างรูปแบบและการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมา มีองค์ประกอบเป็น 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 แนวคิดหลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับทศณะของ สุธรรม ธรรมทัศน์ (2549 : 201) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารสู่ผลลัพธ์ของการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 4 ส่วน และขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้น คือ 1) ขั้นการประเมินก่อนการพัฒนาเพื่อกำหนดคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา 2) ขั้นเตรียมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ 3) ขั้นดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะ 4) ขั้นประเมินผลหลังการพัฒนา

3. การประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา โดยการ

สอบถามความเห็นผู้เชี่ยวชาญและการสนทนากลุ่มเพื่อแสดงความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มีความเห็นร่วมกันว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในด้านโครงสร้าง องค์ประกอบมี 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 แนวคิดหลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนามี 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การประเมินหลังการพัฒนา ขั้นที่ 4 การพัฒนาซ้ำ ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับทศณะของ สุธรรม ธรรมทัศน์ (2549 : 201) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารสู่ผลลัพธ์ของการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 4 ส่วน และขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้น คือ 1) ขั้นการประเมินก่อนการพัฒนาเพื่อกำหนดคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา 2) ขั้นเตรียมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ 3) ขั้นดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะ 4) ขั้นประเมินผลหลังการพัฒนา

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มี 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม ซึ่งภาวะผู้นำดังกล่าวจะช่วยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่ได้ประสบผลสำเร็จและการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดทศณะของ รั้งสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-44) ได้นำเสนอคุณลักษณะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ การจงใจ มีความกล้าหาญ เชื่อมั่นในตนเอง การตัดสินใจ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีเซาว์ปัญญา มีวิจารณ์ญาณ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. การสร้างรูปแบบและการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในจังหวัดนครราชสีมา องค์ประกอบมี 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 แนวคิดหลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางเดียวกันกับทัศนะของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2549 : 201) ได้นำรูปแบบการพัฒนาบูรณาการผู้บริหารสู่ผลลัพธ์ของการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 4 ส่วน และขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการประเมินก่อนการพัฒนาเพื่อกำหนดคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา 2) ขั้นตอนเตรียมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ 3) ขั้นตอนดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ 4) ขั้นตอนประเมินผลหลังการพัฒนา

3. การประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา โดยการสอบถามความเห็นผู้เชี่ยวชาญและการสนทนากลุ่มเพื่อแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มีความเห็นร่วมกันว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในด้านโครงสร้างองค์ประกอบมี 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 แนวคิดหลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การประเมินหลังการพัฒนา ขั้นที่ 4 การพัฒนาซ้ำ ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับทัศนะของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2549 : 201) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาแบบบูรณาการผู้บริหารสู่ผลลัพธ์ของการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 4 ส่วน และขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการประเมินก่อนการพัฒนาเพื่อกำหนดคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา 2) ขั้นตอนเตรียมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ 3) ขั้นตอนดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ 4) ขั้นตอนการประเมินผลหลังการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา หน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอาจนำไปประยุกต์ใช้โดยกำหนดให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษาคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อน

1.2 หน่วยงานที่นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปใช้ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เข้าใจในรายละเอียดของการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี 3 ด้าน 39 ลักษณะแต่ด้วยเงื่อนไขด้านเวลาผู้วิจัยจึงเลือกภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1-6 อันดับมาจัดทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้นจึงมีภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอีกส่วนหนึ่งที่ควรนำมาทำการวิจัยและพัฒนาเพิ่มเติม

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการประเมินภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นมาตรฐาน

2.3 ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2551). **คู่มือการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**. กรุงเทพฯ : จรรยาแพนสมบุญ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ธนัชชการพิมพ์.

ศิริกุล อิศรานุรักษ์ และคณะ. (2550). **โครงการประเมินการจัดระบบบริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาสาธารณสุข อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2549). **การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาประเทศ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1990). **Transformation leadership development**. California : Consulting Psychologist.

Bring, K. L. (1996.) **Leadership in restructuring school : The development of an expanded framework**. California : University of Southern California.