



ปีที่ 11 ฉบับที่ 2

ตุลาคม 2562
- มีนาคม 2563

ISSN: 1906-5167



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี

ACADEMIC JOURNAL OF RAJAPRUK UNIVERSITY

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ACADEMIC JOURNAL OF RAJAPRUK UNIVERSITY



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนตุลาคม 2562-มีนาคม 2563
ISSN: 1906-5167



เจ้าของ

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

สำนักงาน

เลขที่ 9 หมู่ 1 ถนนนครอินทร์
ตำบลบางขนุน อำเภอบางกรวย
จังหวัดนนทบุรี 11130
www.rpu.ac.th
โทรศัพท์ 0-2432-6101
โทรสาร 0-2432-6107

บรรณาธิการ

รศ.ดร.ชลลาภรณ์ สุวรรณสัมพันธ์

พิสูจน์อักษร

สุทมาศ ภัทรภูรีบุตร

กองจัดการ

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ออกแบบปก

รศ.ดร.ชลลาภรณ์ สุวรรณสัมพันธ์

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์เจริญดีมั่นคงการพิมพ์

55/4 ถนนเลียบคลองภาษีเจริญ ซ. 10
แขวงหนองแขม เขตหนองแขม
กรุงเทพฯ 10160 02 489 1431,
081 350 5035 โทรสาร 02 489 1430
E-mail: rtp_234@hotmail.com
จำนวน 50 เล่ม

คณะที่ปรึกษา

ดร.วิภาพรรณ ชูทรัพย์	ดร.อนาวุฒิ ชูทรัพย์	ผศ.ดร.อรุณี สำเภาทอง
ศ.ดร.ไชยยศ เหมะรัชตะ	ดร.สันธยา ดารารัตน์	รศ.ดร.วิรัช วรรณรัตน์
อ.นันทพร ชูทรัพย์	อ.อรุณี ม่วงน้อยเจริญ	

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลับรองบทความประจำฉบับ

รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ รศ.ดร.โกสุม สายใจ รศ.ดร.วราภรณ์ โตโพธิ์ไทย
ผศ.ดร.อิศเรศ คันสนีย์วิทยกุล รศ.อวยพร พานิช รศ.ดร.เสนห์ จุ้ยโต
ผศ.ดร.จิรวรรณ เมธาสุทธิรัตน์ ผศ.ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ รศ.ดร.เสนีย์ คำสุข
รศ.ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย รศ.ดร.กึ่งพร ทองใบ รศ.ดร.ชลลาภรณ์ สุวรรณสัมพันธ์

คณะบรรณาธิการ

ดร.ดร.ไพฑูริย์ สีนลารัตน์	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
ดร.ดร.บุญพันธ์ ดอกโหล่ง	อธิการบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ดร.ดร.ปาริชาติ สถาปิตานนท์	ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ดร.ดร.พิเศษ) ดร.ธัญญา บุญกล้า	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ดร.ดร.พนารัตน์ ปานมณี	รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร.ดร.วเดียน บันดี	มูลนิธิสถาบันวิจัยสังคมแห่งเอเชีย
ดร.ดร.นิตยา เพ็ญศิริรักษา	อาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ดร.ดร.พรชัย สุนทรพันธ์	อาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.ดร.สมชาย ปรากฏเจริญ	ประธานสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ดร.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
ดร.ดร.โกวิท กังสนันท์	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ดร.ดร.ศนันท์ วิวัฒน์ชาติ	คณบดีคณะศิลปศาสตร์
ดร.ดร.สุภาณี บวรพงษ์สกุล	ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.ดร.รัชชิต รัชตพิบูลภพ	อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.ดร.เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์	ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.ดร.ฉัตรพร เสมอใจ	อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
	รองคณบดี สำนักเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
	ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
	อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
	อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและสถาบัน
วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 2

รศ.ดร. ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.โกสุม สายใจ	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.วรางคณา โตโพธิ์ไทย	เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผศ.ดร.อิศเรศ คັນสนีย์วิทยกุล	รักษาการผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รศ.อวยพร พานิช	คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต	สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผศ.ดร.จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์	สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผศ.ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.เสนีย์ คำสุข	สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รศ.ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมันย์	สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รศ.ดร.กิงพร ทองใบ	สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Editorial

บรรณาธิการแถลง

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ สู่ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 ยังคง
เดินทางด้วยความเข้มข้นทางวิชาการเช่นเดิม

ในส่วนของเนื้อหา ยังคงประกอบด้วยบทความวิจัยทางด้าน
บริหารธุรกิจ และด้านการบริหารการศึกษา ที่อยู่ในความสนใจ เกาะติดกระแส
การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีบทความรับเชิญที่ให้ความรู้ในเรื่อง
การจัดการระบบสารสนเทศในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำของผู้นำใน
การนำองค์กรสู่องค์กรนวัตกรรม

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าท่านผู้อ่านได้อรรถาธิบายใหม่ๆ
และได้สารสนเทศที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติ การปรับปรุง
และการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างสรรค์งานวิชาการให้ก้าวหน้าได้ต่อไป

รศ.ดร.ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์

บรรณาธิการประจำฉบับ

สารบัญ CONTENTS

- ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพของสินค้า คุณภาพการบริการ การ
สื่อสารการตลาดแบบครบวงจร การจัดกิจกรรมการตลาดความไว้วางใจ ความพึง
พอใจ ความชื่นชอบ ภาพลักษณ์องค์กรและความภักดีของลูกค้า :
กรณีศึกษาธุรกิจตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักรกลการเกษตรในประเทศไทย
: ภัมวริทธิ์ วราธนวินท์ 1
- ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองกับการจัดการ
ความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ชื่นสมนธนิ ฉันทวิริยวัฒน์ 13
- การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
สุชาฎา แก่นจันทร์ และสมกุล ถาวรกิจ 26
- THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP 37
AND EMPLOYEE ENGAGEMENT OF MAILILAI - FENGYUAN FOOD
CO., LTD.
Zhanqi Sasanant Vivadhanajat Chattayaporn Samerjai
- การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล 51
ในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ตามมาตรฐาน 6 ด้าน
นิตยา กองลาพงษ์ และสมกุล ถาวรกิจ
- คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด 61
นนทบุรี
โชฎก เรืองผิว และโกสุม สายใจ
- ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 77
และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ปรียารัตน์ การุญ และธีระพงศ์ บุศรากุล
- การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี 90
ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561
รัตนาภรณ์ จรัสทอง และสมถวิล วิจิตรวรรณมา
- การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน 107
สังกัดกรุงเทพมหานคร
อภิภาดา แสงจันทร์ และสมกุล ถาวรกิจ

สารบัญ (ต่อ)

CONTENTS

- ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภอพานทอง 117
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
อุบล โพนรัตน์ และสมกุล ถาวรกิจ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพของสินค้า คุณภาพการบริการ การสื่อสารการตลาดแบบ
ครบวงจร การจัดกิจกรรมการตลาดความไว้วางใจ ความพึงพอใจ
ความชื่นชอบ ภาพลักษณ์องค์กรและความภักดีของลูกค้า :
กรณีศึกษาธุรกิจตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักรกลการเกษตรในประเทศไทย
ภิมวรินทร์ วราธนวินท์*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของสินค้า คุณภาพการบริการ การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร การจัดกิจกรรมการตลาด ความไว้วางใจ ความพึงพอใจ ความชื่นชอบ ภาพลักษณ์องค์กรและความภักดีของลูกค้า กรณีศึกษา ธุรกิจตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักรกลการเกษตรในประเทศไทย 2) ทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของคุณภาพของสินค้า คุณภาพการบริการ การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร การจัดกิจกรรมการตลาด ความไว้วางใจ ความพึงพอใจ ความชื่นชอบ ภาพลักษณ์องค์กรและความภักดีของลูกค้า กรณีศึกษา ธุรกิจตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักรกลการเกษตรในประเทศไทย 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของสินค้า คุณภาพการบริการ การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร การจัดกิจกรรมการตลาด ความไว้วางใจ ความพึงพอใจ ความชื่นชอบ ภาพลักษณ์องค์กรและความภักดีของลูกค้า: กรณีศึกษา ธุรกิจตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักรกลการเกษตรในประเทศไทย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 9 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพสินค้า คุณภาพการบริการ กิจกรรมการตลาด การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร ความพึงพอใจ ความไว้วางใจ ภาพลักษณ์องค์กร ความชื่นชอบ และความภักดีของลูกค้า การวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดสมมติฐานงานวิจัย และโมเดลการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริโภคที่ใช้เครื่องจักรกลการเกษตรผ่านธุรกิจตัวแทนจำหน่ายในประเทศไทยจำนวน 342 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้อมูลพื้นฐาน ค่าร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า สมมติฐานจำนวน 15 ประเด็นมีความสอดคล้องหรือสนับสนุนกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญ 1) คุณภาพสินค้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจและคุณภาพสินค้ามีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กรผ่านทางความพึงพอใจ ภาพลักษณ์องค์กรและความชื่นชอบ 2) คุณภาพสินค้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจและ

คุณภาพสินค้ามีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร ผ่านทางความพึงพอใจ 3) คุณภาพการบริการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจและคุณภาพการบริการมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความชื่นชอบและความภักดีของลูกค้าต่อองค์กรผ่านทางความไวใจสำหรับความชื่นชอบ และผ่านทางความพึงพอใจ ภาพลักษณ์องค์กรสำหรับความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร 4) คุณภาพการบริการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไวใจ 5) ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร 6) ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความชื่นชอบ 7) ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร และความพึงพอใจมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กรผ่านทางความชื่นชอบ 8) การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร และการสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร ผ่านทางความไวใจ 9) การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไวใจ และการสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความชื่นชอบผ่านทางความไวใจ 10) การจัดกิจกรรมทางการตลาดมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร และการจัดกิจกรรมทางการตลาดมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กรผ่านทางความชื่นชอบและภาพลักษณ์องค์กร 11) การจัดกิจกรรมทางการตลาดมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความชื่นชอบ 12) ความไวใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความชื่นชอบ และความไวใจมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กรผ่านทางความไวใจ 13) ความไวใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร 14) ภาพลักษณ์องค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร 15) ความชื่นชอบมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ คุณภาพของสินค้า คุณภาพการบริการ การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร การจัดกิจกรรมการตลาด ความไวใจ ความพึงพอใจ ความชื่นชอบ ภาพลักษณ์องค์กรและความภักดีของลูกค้า

Abstract

This research is aimed at research purposes as follows: 1) To analyze the relationship between quality products, service quality, integrated marketing communication, marketing activities, trust, satisfaction, preference, corporate image and customer loyalty, where Thailand's agricultural machinery distributors were used as a case study. 2) To test the structural relationship model of quality products, service quality, integrated marketing communication, marketing activities, trust, satisfaction, preference, corporate image and customer loyalty, where Thailand's agricultural machinery distributors were used as a case study. 3) To study the direct effects indirect effects and the total effects of the variables in the model investigating relationships between quality products, service quality, integrated marketing communications marketing activities, trust, satisfaction, preference, corporate image and customer loyalty, where Thailand's agricultural machinery distributors were used as a case study. The variables used in this research consist nine latent variables, including quality factors products quality, services quality, marketing activities, integrated marketing communications, satisfaction, trust, corporate image, preference and loyalty. This research uses quantitative research and interviews as part of developing a research concept. Define research assumptions and research models quantitative research using a query is a tool to collect information from consumers using agricultural machinery through a distributor in Thailand number of 342 Statistics used to analyze data included: 1) descriptive statistics including, percentage value (percent), standard deviation (standard deviation), and Pearson's correlation 2). inferential statistics including structural equations modeling.

The results of the study showed that Trust and Test hypothesis research can conclude that 15 assumptions are aligned or supported with significant set of assumptions. 1) Product quality has a positive impact on the satisfaction and quality of our products with positive indirect effect on customer loyalty to the organization through satisfaction. Corporate Image and preference. 2) The quality of products has a positive effect on the trust and quality of our products with positive indirect effect on the corporate image through satisfaction. 3) The quality of the service has a positive

effect on the satisfaction and quality of the service, the indirect effect of our customers' preferences and loyalty to the organization through trust for preference and satisfaction, corporate identity for customer loyalty to the organization. 4) Service quality has a positive effect on trust. 5) Satisfaction of a positive effect on corporate image. 6) Satisfaction of a positive effect on preference. 7) The satisfaction has a positive effect on customer loyalty to the organization, and the satisfaction has a positive effect on customer loyalty to the organization through preference. 8) Integrated Marketing Communications has a positive effect on corporate image and integrated marketing communications, with a positive effect on the corporate image through trust. 9) Integrated Marketing communications have a positive effect on trust and integrated marketing communications. A positive effect on trust is positively effect preference. 10) Marketing activities have a positive effect on corporate image and marketing activities, with a positive effect on customer loyalty to the organization through the preference and corporate image.

11) Marketing activities have a positive effect on preference. 12) Trust has a positive effect on the preferences and trust, a positive effect on customer loyalty to the organization through trust. 13) Trust, positive effect on corporate image. 14) The image of an organization has a positive effect on customer loyalty to the organization. 15) The preference is a positive effect on customer loyalty to the organization.

Keyword: Relationship, products quality, services quality, marketing activities, integrated marketing communications, satisfaction, trust, corporate image, preference and loyalty

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักรกลการเกษตรส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการขายสินค้า คุณภาพการบริการ การสร้างภาพพจน์ให้กับตัวสินค้า ตราสินค้า และภาพลักษณ์องค์กร ตัวแทนจำหน่ายปัจจุบันวิธีการสร้างความมั่นคงให้องค์กรที่ดีที่สุดคือการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (competitive advantage) โดยการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจปัจจัยที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันพบว่าปัจจัยที่สร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรได้ นั่นคือปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กรความชื่นชอบและความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร ไม่มีใครสามารถลอกเลียนแบบได้นั่นเอง ความได้เปรียบในการแข่งขันหรือ (Competitive advantage) คือ สิ่งที่เป็นความสามารถพิเศษขององค์กรที่คู่แข่งไม่สามารถเลียนแบบได้หรือคู่แข่งต้องใช้เวลาในการปรับตัวเองมาก่อนที่เลียนแบบความสามารถขององค์กรได้ ส่วนปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานของภาคเกษตรต้องใช้เครื่องจักรกลการเกษตรมาทดแทน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของสินค้า คุณภาพการบริการ การสื่อสาร การตลาดแบบครบวงจร การจัดกิจกรรมการตลาด ความไว้วางใจ ความพึงพอใจ ความชื่นชอบ ภาพลักษณ์องค์กรและความภักดีของลูกค้า กรณีศึกษา ธุรกิจตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักรกลการเกษตรในประเทศไทย

2. เพื่อทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของคุณภาพของสินค้า คุณภาพการบริการ การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร การจัดกิจกรรมการตลาด ความไว้วางใจ ความพึงพอใจ ความชื่นชอบ ภาพลักษณ์องค์กรและความภักดีของลูกค้า กรณีศึกษา ธุรกิจตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักรกลการเกษตรในประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของสินค้า คุณภาพการบริการ การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร การจัดกิจกรรมการตลาด ความไว้วางใจ ความพึงพอใจ ความชื่นชอบ ภาพลักษณ์องค์กรและความภักดีของลูกค้า กรณีศึกษา ธุรกิจตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักรกลการเกษตรในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริโภคที่ใช้บริการตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักรกลการเกษตร(ผู้ที่เคยซื้อสินค้าไปแล้ว)การวิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้อำนาจการทดสอบซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 460 ตัวอย่าง สุ่มจากเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ จาก 18 กลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาสู่แบบสอบถาม เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจในการสร้างมาตรวัดของเครื่องมือที่เป็นตัวแปรหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ มาตรวัดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและรายการมาตรวัดตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้ ความพึงพอใจ(Satisfaction) คุณภาพสินค้า(Product Quality) คุณภาพการบริการ(Service Quality) การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร(IMC) การจัดกิจกรรมการตลาด (Event Marketing) ภาพลักษณ์องค์กร(Corporate Image) ความชื่นชอบ (Preference) ความไว้วางใจ (Trust) และความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร (Loyalty)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของสินค้า คุณภาพการบริการ การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร การจัดกิจกรรมการตลาด ความไว้วางใจ ความพึงพอใจ ความชื่นชอบ ภาพลักษณ์องค์กรและความภักดีของลูกค้า สรุปได้ว่า ตัวแปร แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง คือ มีความแตกต่างกันไม่ซ้ำซ้อนกัน และสามารถทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างสรุปได้ว่าความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมีความสอดคล้องกัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความภักดีของลูกค้ามากที่สุด คือ ภาพลักษณ์องค์กรและปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความภักดีของลูกค้ามากที่สุด คือ ความไว้วางใจ และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า สมมติฐานจำนวน 15 ประเด็นมีความสอดคล้องหรือสนับสนุนกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญ

1.คุณภาพสินค้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจและคุณภาพสินค้ามีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กรผ่านทางความพึงพอใจ ภาพลักษณ์องค์กรและความชื่นชอบ

2.คุณภาพสินค้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจและคุณภาพสินค้ามีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร ผ่านทางความพึงพอใจ

3.คุณภาพการบริการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจและคุณภาพการบริการมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความชื่นชอบและความภักดีของลูกค้าต่อองค์กรผ่านทางความไว้วางใจสำหรับความชื่นชอบ และผ่านทางความพึงพอใจ ภาพลักษณ์องค์กรสำหรับความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร

4.คุณภาพการบริการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ

5.ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร

6.ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความชื่นชอบ

7.ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร และความพึงพอใจมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กรผ่านทางความชื่นชอบ

8. การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร และการสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร ผ่านทางความไว้วางใจ
9. การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ และการสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความชื่นชอบผ่านทางความไว้วางใจ
10. การจัดกิจกรรมทางการตลาดมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร และการจัดกิจกรรมทางการตลาดมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กรผ่านทางความชื่นชอบและภาพลักษณ์องค์กร
11. การจัดกิจกรรมทางการตลาดมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความชื่นชอบ
12. ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความชื่นชอบ และความไว้วางใจมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กรผ่านทางความไว้วางใจ
13. ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร
14. ภาพลักษณ์องค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร
15. ความชื่นชอบมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถยืนยันผลการทบทวนวรรณกรรม และผลการประมวล ความคิดเห็นของผู้วิจัยที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพของสินค้า คุณภาพการบริการ การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร การจัดกิจกรรมการตลาด ความพึงพอใจ ความไว้วางใจ ความชื่นชอบ ภาพลักษณ์องค์กรและความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร กรณีศึกษา ธุรกิจตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักรกลการเกษตรในประเทศ มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพสินค้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า คุณภาพสินค้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจ สามารถอธิบายได้ว่าผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Oliver and DeSarbo (1988) และ Tase and Wilton (1988 p 328) กล่าวว่า คุณภาพสินค้าเป็นผลที่เกิดจากการใช้บริการของสินค้ากับความคาดหวังก่อนการซื้อของลูกค้าที่ต่างกัน ความไม่พอใจของลูกค้าเกิดขึ้น เมื่อผลการใช้สินค้าและบริการน้อยกว่าความคาดหวัง และความพอใจของลูกค้าเกิดเมื่อผลการใช้สินค้าและบริการมากกว่าความคาดหวัง กระบวนการบริหารแนวคิดของลูกค้ากับความคาดหวังจึงเป็นสิ่งจำเป็น

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพสินค้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า คุณภาพสินค้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Krystallis

and Chrysochoidis (2005 pp 320-324) พบว่า ถ้าผู้บริโภคได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับคุณภาพสินค้าในแง่บวกมาตลอดจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ด้วยเหตุว่า หากผู้บริโภคแน่ใจว่า สินค้าที่พวกเขาซื้อ มีคุณภาพหรือไม่ พวกเขาไม่เต็มใจที่จะจ่ายมากกว่าราคารมาตรฐานทั่วไป นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าและบริการชนิดต่าง ๆ ที่ผู้บริโภคนิยมซื้อ ทั้งที่เป็นสินค้าและบริการทั่วไปและสินค้าที่ได้ตรารับรองมาตรฐาน เกินค่ามาตรฐานสูงอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้เกิดผลการวิจัยตามข้อมูลข้างต้น

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพการบริการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า คุณภาพการบริการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Fecikova (2004) ได้กล่าวไว้ว่าหัวใจสำคัญทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจจนเกิดความภักดีและตอบสนองด้วยการซื้อซ้ำได้ แก่องค์กรให้ความสำคัญกับสินค้า และการพัฒนาสินค้า องค์กรต้องให้ความสำคัญด้านการบริการ เช่น การบริการในด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร การบริการด้านการส่งของ การอำนวยความสะดวกเรื่องการจอดรถ การบริการด้านหลังการขาย การส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกค้าที่มีความภักดีแนะนำให้ผู้อื่นมาใช้บริการให้มากที่สุด และองค์กรต้องทำให้ลูกค้ามีความภักดีเกิดความรู้อยู่แล้วว่าสิ่งที่ได้ใช้บริการของเรามีค่ามากกว่าเงินที่จ่ายไป

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพการบริการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า คุณภาพการบริการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Boulding et al (1993) เรื่องโมเดลกระบวนการพลวัตของคุณภาพการบริการ จากความคาดหวังสู่ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม พบว่าความคาดหวังของลูกค้าเป็นความเชื่อที่เกิดขึ้นก่อนเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ หากขาดข้อมูลข่าวสารจะทำให้ความคาดหวังบริการสับสนกระจัดกระจาย (completely diffuse) อย่างไรก็ตามความเป็นจริงลูกค้ามีแหล่งข้อมูลนำไปสู่ความคาดหวังเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการที่กำลังจะเกิดขึ้น

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร จากผลการศึกษาของ Luarn and Hui Lin (2003) ทำวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลที่มีต่อความความพึงพอใจ อิทธิพลดังกล่าวได้แก่ความเชื่อมั่น (trust) ความพึงพอใจของลูกค้า(customer satisfaction) และการรับรู้ถึงคุณค่า(perceived value) และจากพื้นฐานของโมเดลทฤษฎีนี้และผลที่ได้พบว่า ความเชื่อมั่น ความพึงพอใจของลูกค้า การรับรู้คุณค่า และความผูกพันได้ มีผลกระทบต่องานความภักดี การซื้อซ้ำและแนะนำผู้อื่นมาใช้บริการ เหมือนกับตนเองความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของลูกค้าและการรับรู้ของคุณค่าที่จะเพิ่มความ

พึงพอใจต่อองค์กรได้ แต่ถ้าลูกค้าเกิดความพึงพอใจหรือได้รับข่าวสารด้านบวกตลอด ทำให้เกิดผลการวิจัยตามข้อมูลข้างต้น

สมมติฐานที่ 6 ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความชื่นชอบ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความชื่นชอบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Heskett (2002) ค้นพบว่า ในขณะที่ความพึงพอใจของลูกค้าและความภักดีเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการทำให้เกิดการส่งมอบคุณค่าในระยะยาว (lifetime value) ซึ่งองค์กรควรให้การสนับสนุนพฤติกรรม การสร้างความสัมพันธ์ของลูกค้าในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การซื้อซ้ำ ความตั้งใจ

สมมติฐานที่ 7 ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Luarn and Hui Lin (2003) ทำวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลที่มีต่อความพึงพอใจ อิทธิพลดังกล่าวได้แก่ความเชื่อมั่น (trust) ความพึงพอใจของลูกค้า (customer satisfaction) และการรับรู้ถึงคุณค่า (perceived value) และจากพื้นฐานของโมเดลทฤษฎีนี้และผลที่ได้พบว่า ความเชื่อมั่น ความพึงพอใจของลูกค้า การรับรู้คุณค่า และความผูกพันได้ มีผลกระทบต่อเรื่องความภักดี การซื้อซ้ำและแนะนำผู้อื่นมาใช้บริการเหมือนกับตนเองความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของลูกค้าและการรับรู้ของคุณค่าที่จะเพิ่มความพึงพอใจ

สมมติฐานที่ 8 การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอภิวิช พิภพสวัสดิ์ (2556) กล่าวว่า การกำหนดภาพลักษณ์เพื่อส่งเสริมการตลาดที่พึงประสงค์นั้นวิเคราะห์จำแนกโดยอาศัยกรอบทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาดร่วมกับทฤษฎีการสื่อสารการตลาด ดังนั้นการบรรลุเป้าหมายของภาพลักษณ์เพื่อส่งเสริมการตลาดจึงสามารถดำเนินการได้โดยอาศัยเครื่องมือการสื่อสารการตลาด (Marketing Communication Tools) ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ให้กลมกลืนกัน

สมมติฐานที่ 9 การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรวิสาข์ โปตระนันท์ (2550) ได้ศึกษา เครื่องมือสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการของห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร

พบว่าผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างทางลักษณะประชากรศาสตร์กับระดับอิทธิพลจากการใช้เครื่องมือสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้า พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกับเกือบทุกด้าน มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับอิทธิพลจากการใช้เครื่องมือสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าได้แก่ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพระดับรายได้ในขณะที่ความแตกต่างในเรื่องสถานภาพไม่มีความแตกต่างในเรื่องการได้รับอิทธิพลจากการใช้เครื่องมือสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการของห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลในระดับที่แตกต่างกันและยังส่งผลต่อความไว้วางใจของลูกค้าโดยตรง

สมมติฐานที่ 10 การจัดกิจกรรมทางการตลาดมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า การจัดกิจกรรมทางการตลาดมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Masterman and Wood (2006) ได้แบ่งกิจกรรมพิเศษที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารองค์กรออกเป็น 3 ประเภท คือ(1)กิจกรรมส่งเสริมการตลาด(Promotional Event) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ทางการตลาดโดยเฉพาะโดยมากจะเป็นกิจกรรมที่เปิดตัวหรือแสดงสินค้าใหม่ นอกจากนี้ยังสามารถสร้างการรับรู้ ภาพลักษณ์องค์กรได้อีกด้วย (2)กิจกรรมที่องค์กรเข้าไปเป็นผู้สนับสนุน(Corporate Sponsorship of Event) โดยองค์กรที่ไปสนับสนุนต้องใช้กิจกรรมนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการสื่อสาร เพราะสามารถใช้กิจกรรมนี้ ในการสร้างการรับรู้ แบรินด์ ภาพลักษณ์องค์กร รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3)กิจกรรมที่องค์กรเป็นเจ้าของภาพเพื่อให้ความบันเทิงกับกลุ่มเป้าหมาย(Corporate Hospitality) เป็นกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเชิญแขกขององค์กรให้เข้าไปร่วมงานเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้รับความบันเทิง

สมมติฐานที่ 11 การจัดกิจกรรมทางการตลาดมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความชื่นชอบ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า การจัดกิจกรรมทางการตลาดมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความชื่นชอบซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิตรภัทร์ จึงอยู่สุข(2543) ศึกษาการมีส่วนร่วม ทักษะการตัดสินใจซื้อความภักดีต่อตราสินค้าของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อสินค้าความเกี่ยวพันสูงและสินค้าความเกี่ยวพันต่ำ ที่มีการจัดการตลาดเชิงกิจกรรม โดยทำการวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามจำนวน 600 กลุ่มตัวอย่างกับกิจกรรมของ 2 แบรินด์ คือ โนเกีย(สินค้าความเกี่ยวพันสูง) และการประกวดดัชชี บอยแอนด์เกิร์ล(สินค้าความเกี่ยวพันต่ำ) ผลการสำรวจที่น่าสนใจคือการมีส่วนร่วมในการตลาดเชิงกิจกรรมไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อในสินค้าความเกี่ยวพันต่ำ แต่การมีส่วนร่วมจะมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อในสินค้าความเกี่ยวพันสูง

สมมติฐานที่ 12 ความไวใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความชื่นชอบ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า ความไวใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความชื่นชอบ จากผลการศึกษาของ Govers และ Schoormans (2005) ที่ศึกษาถึงผลของความสอดคล้องของบุคลิกภาพตราสินค้าและบุคลิกภาพผู้บริโภคต่อความชื่นชอบต่อตราสินค้าที่ใช้ในตัวเอง โดยผลการวิจัยพบว่า ความสอดคล้องของบุคลิกภาพตราสินค้าและบุคลิกภาพของผู้บริโภคนั้นจะส่งผลความชื่นชอบต่อตราสินค้า ถ้าลูกค้าเกิดความไวใจหรือได้รับข่าวสารด้านบวกตลอด ทำให้เกิดผลการวิจัยตามข้อมูลข้างต้น

สมมติฐานที่ 13 ความไวใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า ความไวใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kim et al (2013) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณค่าการตัดสินใจซื้อและตัดสินใจซื้อซ้ำสินค้าในอินเทอร์เน็ต วัตถุประสงค์ คือ เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ของคุณภาพของการซื้อสินค้าออนไลน์ต่อกลุ่มลูกค้าที่ซื้อสินค้าจากประโยชน์ (Utilitarian Shopping Value) และลูกค้าที่ซื้อสินค้าจากความชื่นชอบ ความสนุก และความตื่นเต้น (Hedonic Shopping Value)

สมมติฐานที่ 14 ภาพลักษณ์องค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า ภาพลักษณ์องค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Antik Suprihanti (2011) ได้ศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของลูกค้าที่ได้รับผลกระทบจากการบริการภายในร้านเคนตีกี่ฟรายด์ซิกเกิน เมืองยอร์กจากรัฐประเทศอินโดนีเซียผลการศึกษาพบว่า การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัทขึ้นอยู่กับความจงรักภักดีของลูกค้าบริษัท ในกระแสยุคโลกาภิวัตน์ ความจงรักภักดีเป็นสิ่งจำเป็นเพราะว่ามีคู่แข่งที่ขายสินค้าประเภทเดียวกันนี้หลายรายดังนั้นความพึงพอใจของลูกค้าจึงเป็นเป้าหมายของบริษัทฯ เพื่อที่จะสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นถ้าหากว่าลูกค้าพึงพอใจ พวกเขาจะหวนกลับมาซื้อใหม่อีกครั้งและจะแนะนำบอกต่อคนอื่น ๆ เกี่ยวกับสินค้าของบริษัทฯ

สมมติฐานที่ 15 ความชื่นชอบมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน หรือสนับสนุนสมมติฐาน หมายความว่า ความชื่นชอบมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีของลูกค้าต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Aker (2004) พบว่าการที่ลูกค้าเกิดความจงรักภักดีต่อตราสินค้าสามารถวัดได้สองมิติ โดยวัดในแง่ทัศนคติกับในแง่พฤติกรรมความจงรักภักดีด้านทัศนคติถือว่าการประเมินเชิงบวกซึ่งมีพลังและมั่นคงเพียงพอที่จะส่งเสริมการตอบกลับเชิงบวกครั้งแล้วครั้งเล่าต่อสินค้า และตราสินค้า

ในบริบทอุตสาหกรรมยานยนต์พบว่า ภาพลักษณ์ตราสินค้าหรือยี่ห้อ ความพึงพอใจและคุณภาพของสินค้าสามารถส่งเสริมและพัฒนาทัศนคติต่อความจงรักภักดีต่อตราสินค้าได้ ความจงรักภักดีต่อตราสินค้าในด้านพฤติกรรมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมตามความเป็นจริงของลูกค้าซึ่งหมายความว่าลูกค้าย่อมเกิดความจงรักภักดีต่อตราสินค้าหรือยี่ห้อถ้าหากว่าเขาหรือเธอ(ลูกค้า)ซื้อไป จากนั้นก็กลับมาซื้อซ้ำอีกครั้งและบอกต่อกระจายคำพูดดีๆ เกี่ยวกับตัวสินค้าความพึงพอใจของลูกค้าย่อมจุดประกายให้หวนกลับมาซื้อซ้ำ บอกต่อและมีคำพูดดีๆ จากปากต่อปาก(Kotler and Keller 2006)

บรรณานุกรม

- อภิชาจ พุกสวัสดิ์.(2556). **การประชาสัมพันธ์เพื่อการสร้างภาพลักษณ์**. การสร้างภาพลักษณ์องค์กร. จัดพิมพ์โดย บริษัท วี.พรินท์.
- Aker. (2004). “Marketing communication tool is the best thing that lead to get loyalty of customer efficiently.” Retrieved July 30, 2013 from <http://www.wex-mbabuuacth/Research/Bangsaen/R-6>.
- Antik Suprihanti. (2011). The loyalty of customer who get affect by KFC’s service at York Jakarta Indonesia. Retrieved August 7, 2013 from <http://irssmupnykacid/userfiles/file/papers/050pdf>.
- Fecikova, I. (2004). An index method for measurement of customer satisfaction. The TQM Magazine, 6(1), 57-66.
- Govers, P. C. M. & Schoormans, J.P. L. (2005). Product personality and its influence on consumer preference. Journal of Consumer Marketing, 22(4), 18-197.
- Kim, Y. H., Kim, D. J., & Wachter, K. (2013). A study of mobile user engagement (MoEn) : Engagement motivations, perceived value, satisfaction, and continued engagement intention. Decision Support System, 56, 361-370.
- Kotler.P.,&Keller,K.L.(2006).Marketing management(12th ed.) Upper Saddle River,NJ:Prentice-Hall.
- Luarn, P., & Hui Lin, H. (2003). A customer loyalty model for e-service Context: Department of business administration national Taiwan university of science and technology. Journal of Electronic Commerce Research, 4(4), 1-12.
- Masterman, G., & Wood, E. H. (2006). Innovative Marketing Communications: Strategies for the Event Industry. Oxford Elsevier Butterworth-Heinemann.

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองกับการจัดการความรู้ของนักศึกษา
ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชินสุมนธนี ฉันทวิริยวัฒน์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2) ศึกษาการจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองกับการจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความสามารถในทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา 2) การจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการสร้างความรู้ และด้านการเก็บความรู้ 3) พฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเอง การจัดการความรู้ การเรียนรู้

*หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาระบบการบัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง



Abstract

This research aims to 1) Self-directed learning behaviors of Ramkhamhaeng university undergraduate student 2) Knowledge management of Ramkhamhaeng university undergraduate student 3) Relationship between the self-directed learning behaviors and the knowledge management of Ramkhamhaeng university undergraduate student.

Findings are as follows: 1) Ramkhamhaeng university undergraduate student under study overall evinced a self-directed learning behaviors at high level. 2) Ramkhamhaeng university undergraduate student under study overall evinced a knowledge management at high level 3) The self-directed learning behaviors and the knowledge management have positive relationship at the statistically significant level of 0.01.

Keywords: Self-directed learning behaviors, Knowledge management, Learning

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วการพัฒนาตนเองให้ทันต่อโลกเสมอจึงเป็นสิ่งจำเป็น การเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดการพัฒนา ทุกคนในสังคมจึงควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551: 123) กล่าวว่า การเรียนรู้โดยการนำตนเองเป็นลักษณะที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาในปัจจุบันที่จะต้องส่งเสริมให้บุคคลมีคุณลักษณะของการชี้นำตนเองในการเรียนรู้ เพื่อให้บุคคลมีประสบการณ์และมีศักยภาพในการแสวงหาความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาตลอดชีวิตไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเรื่องของการเรียนรู้เป็นเรื่องสำคัญที่ทุกคนในสังคมควรใส่ใจ

การเรียนรู้โดยการนำตนเองเป็นลักษณะสำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับการพัฒนาทางจิตและธรรมชาติของมนุษย์ ที่เน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ รวมถึงบ่มเพาะประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่เป็นรากฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้โดยการนำตนเองจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ของบุคคลเฉพาะผู้เรียนที่สามารถนำประสบการณ์มาต่อยอดสร้างองค์ความรู้ใหม่ (อาชัญญา รัตนอุบล, 2559: 61) ลักษณะพฤติกรรมของการเรียนรู้โดยการนำตนเอง มีดังนี้ 1) มีความเข้าใจและ เข้าถึง ความแตกต่างของบุคคลด้านความคิด และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ 2) มีความสามารถในการนำตนเองและมีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ถูกชี้นำหรือขึ้นกับผู้อื่น 3) มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น เพื่อให้ได้รับความช่วยเหลือหรือได้ช่วยเหลือบุคคลเหล่านั้น 4) มีความสามารถในการวิเคราะห์ วินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง 5) มีความสามารถกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้จากความต้องการการเรียนรู้ของตนเองโดยเป็นวัตถุประสงค์ที่สามารถประเมินผลได้ 6) มีความสามารถติดต่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้สอน เพื่อรับการปรึกษาและช่วยเหลือ 7) มีความสามารถในการแสวงหาแหล่งทรัพยากร และแหล่งวิทยาการการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 8) มีความสามารถเลือกแผนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ประโยชน์ จากแหล่งทรัพยากรและวิทยาการต่าง ๆ มีความคิดริเริ่ม และมีทักษะในการวางแผน 9) มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำผลจากข้อมูลไปใช้ได้เหมาะสม (Knowles, 1975) จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาที่เกี่ยวกับความสำคัญของการเรียนรู้โดยการนำตนเอง พอสรุปได้ว่า การเรียนรู้โดยการนำตนเอง เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบหนึ่ง ที่นักการศึกษาสนใจนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนนำคุณลักษณะการเรียนรู้โดยการนำตนเองที่มีอยู่ในตัวของผู้เรียนนำออกมาใช้ในการพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้ ให้ก้าวทันต่อเหตุการณ์ ทันต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองอีกทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ สุประภาดา โขติมณี (2551: 11-12) ได้สรุป ประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้ 1) ทำให้องค์กรได้ทบทวนองค์ความรู้ขององค์กรว่ามีความรู้ (ความเก่ง) เรื่องไหน และความรู้นั้นสามารถแข่งกับคนอื่นได้หรือไม่ 2) สามารถกำหนดจุดขายของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น เมื่อรู้ว่องค์กรมีความรู้ด้านใด ก็นำมากำหนดเป็นผลิตภัณฑ์ บริการหลักขององค์กร 3) เพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจ เพราะมีข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ขององค์กรที่ถูกต้อง 4) การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน เพราะมีคลังความรู้ที่สามารถดึงความรู้ขึ้นมาช่วยแก้ปัญหา และทำให้งานประสบความสำเร็จได้รวดเร็ว และง่ายขึ้น 5) ทำให้เกิดนวัตกรรมทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการทำงาน และ 6) ทำให้บุคลากรรู้ว่าจะพัฒนาตนเองไปในทิศทางใด และสามารถนำความเก่งในด้านต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรให้ถูกทาง ดังนั้นแล้วการจัดการความรู้ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองนั้นจะต้องอาศัยความรู้ การจะเพิ่มพูนความรู้และจัดการความรู้ที่มีให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้โดยการนำตนเองและการจัดการความรู้เป็นสิ่งจำเป็น ดังที่งานวิจัยของ Liu (2003) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการใช้ระบบการจัดการความรู้และผลกระทบจากการเรียนรู้โดยอิสระของแต่ละบุคคล ผลวิจัยพบว่า การจัดการความรู้มีผลกระทบโดยตรงต่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้หลายอย่างโดยบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญที่สุด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองกับการจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

นักศึกษาปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 มหาวิทยาลัยรามคำแหง และยังคงมีสถานภาพเป็นนักศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 187,887 คน

กลุ่มตัวอย่าง

นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ชั้นปีที่ 1-4 และยังคงมีสถานภาพเป็นนักศึกษา อยู่ในปีการศึกษา 2560 ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Yamane (1967) ที่ระดับค่าความคลาดเคลื่อน 0.5 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 405 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่ เพศ อายุ และคณะที่ศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ

ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง Index of item Objective Congruence (IOC) ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5 – 1 และเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แล้วหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อโดยหารายข้อ (item analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (r) โดยใช้วิธี Item-total Correlation (r) คัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.218-0.784 และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (reliability coefficient) โดยใช้สูตรคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเอง เท่ากับ 0.925 และได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เท่ากับ 0.939

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือจากคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปแจกนักศึกษาระดับปริญญาตรี ตามคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยเลือกผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความร่วมมือและรอรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง จนครบ 405 ฉบับ

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง โดยพิจารณาจากความสมบูรณ์และวิธีการในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ คณะที่ศึกษา ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยและร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองและการจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ใช้ในการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ของข้อคำถามในแต่ละด้าน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองและการจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson's product moment correlation coefficient) สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และด้านความสามารถในทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา
2. การจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการความรู้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการสร้างความรู้ และด้านการเก็บความรู้
3. พฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากการค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่ได้บังคับให้นักศึกษาเข้าห้องเรียน สามารถเรียนผ่านช่องทางอื่นนอกห้องเรียน และสามารถเลือกวิชาที่จะลงเรียนในแต่ละภาคการศึกษาได้ โดยมีอาจารย์เป็นผู้แนะนำ นักศึกษาของมหาวิทยาลัยรามคำแหงบางส่วนเรียนไปด้วยทำงานไปด้วย ในการเรียนรู้จึงต้องมีจุดมุ่งหมาย มีวินัยในการเรียน โดยที่ไม่มีผู้ใดบังคับการเรียนจึงจะสำเร็จตามที่ต้องการ สอดคล้องกับที่ เสมอกาญจน์ โสภณศิริรัฐรักษ์ (2552: 65) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้วินิจฉัยความต้องการทางการเรียนด้วยตนเองรับผิดชอบต่อกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ มีการเตรียมการในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น อาทิ ผู้สอน เพื่อน เป็นต้น หรือ ไม่อาศัยความช่วยเหลือใดๆ จากผู้อื่น และสอดคล้องกับ อรทัย ชายอินทร์ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้โดยการนำตนเองของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาลัยรามคำแหง ผลวิจัยพบว่า นักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาลัยรามคำแหงมีความพร้อมในการเรียนรู้โดยการนำตนเองอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านการรักการเรียนรู้ ด้านการมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง ด้านมโนภาพต่อตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถใช้ทักษะแก้ปัญหา และด้านความคิดสร้างสรรค์

1.1 ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการความก้าวหน้าในชีวิตพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ และเชื่อว่าการค้นหาความรู้สามารถทำได้ตลอดเวลา ทั้งนี้เนื่องมาจากนักศึกษาเปิดใจที่จะเรียนรู้ รักความก้าวหน้า มองเห็นโอกาสในการเรียนรู้อยู่เสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในห้องเรียน หรือนอกห้องเรียน ประารถอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอด สอดคล้องกับ อรทัย ชายอินทร์ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาลัยรามคำแหง ผลวิจัยพบว่า นักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาลัยรามคำแหงมีความพร้อมในการเรียนรู้โดยการนำตนเอง ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ชอบเรียนรู้ด้วยตนเองโดยไม่มีใครบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ และมีเป้าหมายในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากนักศึกษารับรู้ว่าตนเองต้องการอะไร รับรู้ถึงความต้องการที่จะ

เรียนรู้ของตนเอง รับรู้ได้ทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งของตน มีเป้าหมายในการเรียนรู้ รู้ถึงความสำคัญในการเรียนสอดคล้องกับ ทิพวิทย์ ชื่นนิยม (2556) ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านมโนภาพต่อตนเองว่าเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับสูงมาก

1.3 ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เชื่อว่าการเรียนรู้ไม่ใช่เรื่องแค่ง่ายในห้องเรียน สามารถเรียนรู้ได้โดยไม่มีใครบังคับ และตัดสินใจด้วยตนเองเวลาจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เนื่องจากนักศึกษาสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเองได้ดี มีความเป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจเลือกเรียนตามความต้องการของตน สอดคล้องกับ อรทัย ชายอินทร์ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาลัยรามคำแหง ผลวิจัยพบว่า นักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาลัยรามคำแหงมีความพร้อมในการเรียนรู้ โดยการนำตนเอง ด้านริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสามารถในทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถหาวิธีการจดจำ และนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้ มีทักษะการอ่านที่ดี เพื่อค้นหาข้อมูลในการแก้ปัญหา และสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่เรียนรู้ไปใช้ได้อย่างมีหลักการ เนื่องจากนักศึกษาสามารถนำความรู้ที่เรียนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปแก้ไขปัญหาก็พบเจอได้ สอดคล้องกับ ชญาภา วรวิธรรม (2552) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาภาสสินธุ์ เขต3 ผลการวิจัยพบว่าครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาภาสสินธุ์ เขต3 มีความพร้อมในการเรียนรู้ตนเอง ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะต่างๆ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สอบถามผู้อื่นเมื่อเกิดข้อสงสัย และแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีกับผู้อื่น เนื่องจากนักศึกษามีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีการพูดคุยกับเพื่อน หรืออาจารย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ดวงกมล สิ้นเพ็ง (2553: 138-142) กล่าวว่า ผู้เรียนรู้จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน การซักถามในแง่มุมต่างๆ เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดความคิด เกิดการไตร่ตรอง การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่นเพื่อเปรียบเทียบว่าทำไมจึงไม่ได้ผลคิดอย่างไร

ต่างกันอย่างไร แง่มุมใดที่ผู้อื่นคิดแต่ผู้เรียนไม่ได้คิด การอภิปรายแลกเปลี่ยนจึงทำให้ผู้เรียนต้องคิด ขยายความอธิบายให้ได้ การอภิปรายได้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งยังมีแง่มุมที่ยังเรียนรู้ ได้มาก

2. การจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากนักศึกษาได้มีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการเรียน ไม่ว่าจะในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียน เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ได้ในยามที่ต้องการ สอดคล้องกับวารรัตน์ เขียวโพรี (2550: 135) ได้สรุปความหมายการจัดการความรู้ว่าหมายถึง การกำหนด การรวบรวมความรู้ที่บุคคลและองค์กรมี อยู่ เก็บรักษาในรูปแบบสารสนเทศ เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถเข้าถึงและนำมาใช้พัฒนาและ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดการแข่งขัน แลกเปลี่ยนความรู้ที่ปกปิด ซึ่งไม่ได้อยู่ในรูปแบบ สารสนเทศ เพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการ นำบุคคลเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการภายในองค์กรเชื่อมโยงกัน สร้างให้องค์กรเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ทิวา วรโยธา (2551) ศึกษาเรื่องสภาพการ จัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ดโดยรวมมีสภาพการจัดการความรู้ในระดับมาก

2.1 ด้านการกำหนดความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ระบุความรู้จากสิ่งที่สนใจ ระบุ ความรู้จากสิ่งที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ และระบุความรู้ จากปัญหาในการใช้ชีวิต ทั้งนี้เนื่องมาจาก นักศึกษารู้ด้วยตนเองว่าต้องการเรียนรู้อะไร โดยดูจากเป้าหมายของการเรียนรู้ และนำมาเลือกวิชาที่ ตนเองต้องการเรียน สอดคล้องกับ ธนวัฒน์ หมวกเหล็ก (2554) ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนการ สอนโดยใช้การจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนปฐมศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนจำรัสวิทยา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย การกำหนด ความรู้

2.2 ด้านการสร้างความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สร้างความรู้จากการเรียนผ่านทาง อินเทอร์เน็ต เช่น เว็บบมหาวิทยาลัย เพื่อมาต่อยอดความรู้ใหม่ สร้างความรู้จากการเข้าเรียนใน ห้องเรียน และสร้างความรู้จากการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียน เพื่อให้เกิดการบูรณาการความรู้ที่ หลากหลาย ทั้งนี้เนื่องมาจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถเรียนรู้ได้จากทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน อีกทั้งในเว็บของมหาวิทยาลัยยังมีการอัปโหลดวิดีโอการสอนย้อนหลังให้แก่ นักศึกษาที่ไม่ได้เข้าห้องเรียน ทำให้สะดวกต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สุนิตา สุนินยัง (2554) ศึกษา

เรื่องการจัดระบบสารสนเทศกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ด้านการสร้างและแสวงหา ความรู้ อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการเก็บความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อรับทราบความรู้ใหม่ ๆ จะจัดเก็บด้วย วิธีต่าง ๆ เช่น การจดบันทึก การถ่ายรูป การอัดเสียง การเก็บข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ ทำการสรุป ความรู้ต่างๆ เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหา และมีการจัดหมวดหมู่ความรู้ของท่านอย่างเป็นระเบียบ ทั้งนี้ เนื่องจากนักเรียนมีการเก็บรวบรวมความรู้ที่ได้เรียน ไม่ว่าจะในหรือนอกห้องเรียน เพื่อนำมาใช้ ทบทวนบทเรียน สอดคล้องกับ ทัศนคติของ บัญญัติ บัญพวง (2551) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการ จัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การ จัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ยินดีรับฟังความเห็นของผู้อื่นเมื่อ ได้รับข้อเสนอแนะ ใช้เทคโนโลยี เช่น Facebook , Line เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น และมี การพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น เช่น เพื่อน อาจารย์ ฯลฯ ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนมีการทำ กิจกรรมต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กัน เช่น การจับกลุ่มติวหนังสือ การสร้างกลุ่ม Line หรือ Facebook เป็นช่องทางสื่อสารในการแชร์ความรู้ของตนให้แก่เพื่อนๆ สอดคล้องกับ ทัศนคติของ บัญญัติ บัญพวง (2551) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของสถานศึกษา การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ รู้สึกว่าความรู้ที่ท่านมีอยู่ล้ำสมัย ต้องค้นคว้าความรู้ใหม่ๆให้ทันสมัยเสมอ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงและพัฒนาสิ่ง ต่าง ๆ จากความผิดพลาด ทั้งนี้เนื่องจากโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การเรียนรู้ให้ทันต่อ สิ่งที่เปลี่ยนไป จึงต้องมีการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้้อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ Merail (2001) กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ใหม่ ความรู้ที่องค์กรมีอยู่เมื่อนานไปอาจจะเก่าและใช้ประโยชน์ ไม่ได้ อาจไม่ทันสมัย หรือบริบทขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป ไม่เหมาะสมกับความรู้ที่องค์กรมีอยู่เดิม การแสวงหาความรู้ใหม่ อาจเริ่มจากความรู้ที่ฝังลึกในคนที่อยู่ในองค์กร

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองกับการจัดการ ความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากการเรียนในมหาวิทยาลัยรามคำแหงนั้น มีทั้งการเรียนแบบเข้าห้องเรียน และไม่เข้าห้องเรียน ซึ่งในการเรียนนั้นผู้เรียนจะต้องมีการวางแผนการเรียน เช่น การเรียนรู้จากในหนังสือ การเรียนรู้จาก VDO ย้อนหลังในเว็บไซต์มหาวิทยาลัย สอดคล้องกับการจัดการความรู้ ที่นักศึกษาต้องมีการกำหนดความรู้ที่ต้องการจะเรียน และจัดการกับความรู้ที่มีของตนเอง เช่น การทำเป็นเอกสารเพื่อทบทวนบทเรียน ดังนั้นการเรียนรู้โดยการนำตนเองควบคุมไปกับการจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การเรียน บรรลุได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Liu (2003) ศึกษาเรื่อง A study of factors that facilitate use of knowledge management systems and the impact of use on individual learning เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการใช้ระบบการจัดการความรู้และผลกระทบจากการเรียนรู้โดยอิสระของแต่ละบุคคล โดยงานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ในองค์กร และอธิบายให้เห็นว่าสามารถวัดค่าได้ โดยผ่านการประเมินทางสถานภาพภายใน (ความรู้) และข้อเท็จจริงที่สามารถสังเกตได้ (พฤติกรรมและการปฏิบัติจากการ) ผลวิจัยพบว่า การจัดการความรู้มีผลกระทบโดยตรงต่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้หลายอย่างโดยบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญที่สุด แสดงให้เห็นว่าระบบความรู้ที่แข็งแกร่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แต่ละบุคคล

บรรณานุกรม

- กัญญาณัฐ บุญพวง. (2551). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราษบุรี เขต 2. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชญาภา วรวิรรณ. (2552). การสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงกมล สิ้นเพ็ง. (2553). การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้: การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วี.พริ้นท์.
- ทิพวิทย์ ชื่นนิยม. (2556). ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ทิวา วรโยธา. (2551). **สภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด**. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ธนวัฒน์ หมวกเหล็ก. (2554). **การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนจำรัสวิทยา จังหวัดสระบุรี**. การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. (2550). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: สิริบุตรการ พิมพ์.
- สุนิตา สุนินยัง. (2554). **ระบบสารสนเทศกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุประภาดา โชติมณี. (2551). **จัดการความรู้อย่างไรให้ใช้ได้ผลกับทุกระบบ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พงษ์วรรณการพิมพ์.
- เสมอกาญจน์ โสภณศิริรัฐรักษ์. (2552). **ปัจจัยการเรียนการสอนแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). **คัมภีร์ กศน**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- อรรถชัย ชายอินทร์. (2554). **ความพร้อมในการเรียนรู้โดยการนำตนเองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2559). **การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในสังคมไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Knowles, M. (1975). **Self-directed learning : A guide for learning and teaching**. Chicago: Follett Publishing Company.
- Liu, S. C. (2003). **A study of factors that facilitate use of knowledge management systems and the impact of use on individual learning**, Dissertation Abstracts International, 64(06), 1885-A. (UMI NO. 3093253)



- Merail, Y. (2001). **Building and developing capabilities: A cognitive congruence framework**. In R. Sanchez (ED.), Knowledge management and organizational competence (pp. 41-62). New York: Oxford University Press.
- Yamane, Taro. (1976). **Statistics: An introductory analysis** (2nd ed.). New York: Harper and Row.

**การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา**

สุชาภา แก่นจันทร์*

รองศาสตราจารย์ ดร.สมกุล ถาวรกิจ**

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการกำหนดแผนงานและโครงการ ด้านการดำเนินงานตามแผน และด้านการประเมินผลและรายงาน 2) เปรียบเทียบการวางแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพและขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ศึกษาปัญหาการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากช่อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 103 คน ได้มาโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาความถี่ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลรวมการทดสอบค่า t การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ค่า F)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการวางแผนยุทธศาสตร์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการวางแผนยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์หน่วยงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ด้านการกำหนดแผนงานและโครงการ ด้านการดำเนินงานตามแผน ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการประเมินผลและรายงาน 2) ผลการเปรียบเทียบการวางแผนยุทธศาสตร์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กที่มีสถานภาพและขนาดของศูนย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์ มีการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) ปัญหาการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ในเรื่อง ผลการวิเคราะห์ด้านการประเมินผลและรายงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่นำข้อมูลผลการประเมินโครงการหรือกิจกรรมมาวิเคราะห์เพื่อเป็นจุดพัฒนาในปีต่อไป

คำสำคัญ: การวางแผนยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

*** หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Abstract

This research's purpose was to study 1) the Current Situation of Strategy Formulation Management in Child Development Center: The agency analysis, The Environment analysis, The Identifying Vision, Mission and Corporate Objectives, The Strategy formulation, The operational plan and project, The implementation of the plan And The Evaluation and reporting 2) compare for the Current Situation of Strategy Formulation as classified by status of teacher and size of Child Development Center 3) study the problems of Strategy Formulation Management in Child Development Center under Local Administrative Organization in Pakchong District. This research is based on the Quantitative Research. The employed research instruments were a rating scale questionnaire. The research sample consisted of 103 people. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. An analysis has been completed by statistic analyzing program. The data was analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one way ANOVA.

The results were as follows: 1) Current quality of Strategy Formulation Management in Child Development Center under Local Administrative Organization in Pakchong District in overall was rated at a high level, when considered in each aspects, it found out that there were all aspects rated at a high level. The highest average was The agency analysis at a high level, followed by The Identifying Vision, Mission and Corporate Objectives at a high level, The operational plan and project at a high level, The implementation of the plan at a high level, The Strategy formulation at a high level, The Environment analysis at a high level, and the lowest average was The Evaluation and reporting at a high level 2) The comparison of the teacher's Opinion toward the Strategy Formulation Management in Child Development Center under Local Administrative Organization in Pakchong District with different status of teacher and size of Child Development Center, were overall not different. However, as for each individual aspect, it indicated that The Strategy formulation was significantly different at 0.05 level. 3) the problems of Strategy Formulation Management in Child Development Center. The results also showed that the problems that The Evaluation and reporting about The child development center didn't use the results of the evaluation of the project and activity to analyze for development in the following year.

Keywords: Strategic planning, Child Development Center administration, local Administrative organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวางแผนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อดำเนินการใดๆ ให้ติดตาม ควบคุม และประสานงาน ให้ผู้ดำเนินการได้จัดกิจกรรมอย่างราบรื่น จึงนับได้ว่าการวางแผนเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานตามความในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 2 เมษายน 2553 กำหนดไว้ในข้อ 14 (2) ว่าให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยได้กำหนดเป้าหมาย หลักการ เนื้อหา กระบวนการจัดทำ และบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องที่สถานศึกษาต้องคำนึงและนำไปปฏิบัติ ภายใต้การส่งเสริม สนับสนุน และร่วมพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด (กระทรวงศึกษาธิการ 2553, น. 1) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานขององค์กรใดๆ ก็ตาม หากผู้บริหารละเลยการวางแผน ถึงแม้จะมีความเชี่ยวชาญมีความชำนาญและความสามารถสักเพียงใด มักจะประสบความยุ่งยากในการบริหารงานอยู่เสมอ การวางแผนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่ง สำหรับการบริหารงานที่เป็นระบบและต้องการความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากเหตุผลดังกล่าว การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งมีหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่สำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ 2553, น. 3)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 เน้นให้มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยส่งเสริมให้หน่วยปฏิบัติคือ สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาที่ยืดสภาพปัญหา ความต้องการ และให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจัยหลักในการวางแผนร่วมกันระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สถานศึกษาจะต้องมีการระดมสมองในการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอก เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่เป็นผู้ให้บริการและสอดคล้องกับความปรารถนาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับบริการทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2553,น. 3)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานที่ดูแลและให้การศึกษาเด็กอายุระหว่าง 2-5 ปี และมีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการอื่นๆ ถ่ายโอนให้อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ ศูนย์อบรมก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด จากกรมศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากกรมพัฒนา

ชุมชนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(เด็กอนุบาล 3 ขวบ)จากสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน (สพข.เดิม) ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับในเขตอำเภอปากช่องมี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 46 ศูนย์ แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ในปีการศึกษา 2560 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการจัดอบรมการวางแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น ให้กับครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจพร้อมทั้งเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแบบมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการศึกษาตามบริบทของตนเอง ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งได้เริ่มใช้แผนพัฒนาการศึกษามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 จนถึงปัจจุบัน แต่ยังมีปัญหาในเรื่องของการดำเนินการวางแผนยุทธศาสตร์

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาว่า มีการวางแผนยุทธศาสตร์ในแต่ละขั้นตอนของการวางแผนยุทธศาสตร์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างไรบ้าง โดยเฉพาะในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีขนาดแตกต่างกัน เพื่อนำผลศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากช่อง
2. เพื่อเปรียบเทียบการวางแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพและขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. เพื่อศึกษาปัญหาการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากช่อง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง ปีการศึกษา 2560 มีจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 46 ศูนย์ ซึ่งมีครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็ก จำนวน 140 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ดูแลเด็ก-ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2560

จำนวน 103 คน ได้จากการสุ่มหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 ,pp. 608-610) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการกำหนดแผนงานและโครงการ ด้านการดำเนินงานตามแผน และด้านการประเมินผลและรายงาน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาจัดทำกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ จากนั้นนำนิยามศัพท์มาทำเป็นแบบสอบถาม และปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง
2. สร้างเครื่องมือเป็นแบบคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามขอบเขตของเนื้อหาที่ทำการศึกษาค้นคว้า โดยบางส่วนปรับปรุงจากแบบสอบถามของทินกร ศรีโพธิ์ (2557, น.129) จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ พิจารณาแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
4. นำเครื่องมือที่ได้รับการตรวจแก้ไขแล้วทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
5. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์ จัดพิมพ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ในทุกฉบับและเตรียมดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก และขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่
2. วิเคราะห์การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.) และแปลความหมายและการเปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรสถานภาพและขนาดของศูนย์ โดยใช้การทดสอบที (t-test) สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างของนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' method)
3. วิเคราะห์ปัญหาการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง โดยจำแนกเป็นรายด้าน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ความถี่ (frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 5) การทดสอบค่าที (t-test) และ 6) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด one-way ANOVA)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 103 คน ส่วนมากปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก จำนวน 74 คน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากช่องจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

1. การปฏิบัติการวางแผนยุทธศาสตร์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการวางแผนยุทธศาสตร์มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์หน่วยงาน รองลงมา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ อยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดแผนงานและโครงการ อยู่ในระดับมาก ด้านการดำเนินงานตามแผน อยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการประเมินผลและรายงาน เมื่อพิจารณารายด้าน ได้ผลดังนี้

1.1 ด้านการวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจและการยอมรับภารกิจร่วมกันของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติการระดับมากค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานสะท้อนภารกิจที่แท้จริงของหน่วยงาน

1.2 ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติการระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินสถานภาพของสถานศึกษาผ่านกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติการระดับปานกลางค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารหรือผู้ที่ผู้บริหารมอบหมายเป็นผู้กำหนดสถานศึกษาโดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามขั้นตอนที่ถูกต้อง

1.3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติการระดับมากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ พันธกิจของสถานศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติการระดับปานกลางค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 5 พันธกิจของสถานศึกษามีการระบุกิจกรรมและผลที่จะเกิดขึ้นกับใครที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

1.4 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กรอบแผนกลยุทธ์มุ่งพัฒนาทั้งด้านการบริหารและการพัฒนาผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติการระดับมากค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาเลือกปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์

1.5 ด้านการกำหนดแผนและโครงการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รูปแบบโครงสร้างในแผนปฏิบัติการประจำปี แต่ละโครงการมีรูปแบบเหมือนกันตลอด ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติการระดับมากค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนกลยุทธ์

1.6 ด้านการดำเนินการตามแผน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติการระดับมากค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้รับผิดชอบโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาดำเนินการตามปฏิทินการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านการประเมินผลและรายงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติการระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงทั้งติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการสร้างเครื่องมือในการติดตาม ควบคุมและประเมินผลตามตัวชี้วัดอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติการระดับปานกลางค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับทราบข้อมูลรวดเร็วและครบถ้วนรอบด้าน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพการวางแผนกลยุทธ์ศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากช่องจังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านการวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจและการยอมรับภารกิจร่วมกันของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร ศรีโพธิ์ (2557, น. 84) ได้ศึกษาปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ด้านการวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษามีกระบวนการจัดทำแผนที่ชัดเจน กอปรกับผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการอบรมพัฒนาความรู้เรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์จากหน่วยงานต้นสังกัดอยู่เสมอ

2. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผลการประเมินสถานภาพของสถานศึกษาผ่านกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพล อุ้นทะวาริ (2556, น.63) ได้ศึกษาปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการศึกษาสถานภาพสถานศึกษา ในภาพรวม ระดับปัญหามาก แสดงให้เห็นว่าระดับปัญหาในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การระดมสมอง การมีส่วนร่วม ตลอดจนการสรุปผลการประเมินภายนอก ส่งผลถึงระดับปัญหาของการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร ศรีโพธิ์ (2557, น.87) ได้ศึกษาปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

4. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการวางกรอบแผนกลยุทธ์ มุ่งพัฒนาทั้งด้านการบริหารและการพัฒนาผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของลลนา และอิม (2556, น.82) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของครูและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแห่งประเทศไทย (เขตภาคกลาง) พบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดหรือมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามโครงการต่างๆ มีการกำหนดโครงการ งานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ และพันธกิจของโรงเรียน

5. ด้านการกำหนดแผนงานและโครงการ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร ศรีโพธิ์ (2557, น.106) ได้ศึกษาปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า โรงเรียนกำหนดแผนงาน

โครงการขึ้นเอง โดยไม่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนและการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีไม่สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนกลยุทธ์

6. ด้านการดำเนินงานตามแผน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการ การดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร ศรีโพธิ์ (2557, น. 91) ได้ศึกษาปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ปัญหาการวางแผนด้านการดำเนินการตามแผนอยู่ในระดับมาก คือ การใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี ควรดำเนินการจัดโดยจัดสรรงบประมาณเร่งด่วนให้โครงการที่มีความสำคัญย่อมมีภารกิจในการปฏิบัติงานต่อเนื่อง

7. ด้านการประเมินผลและรายงาน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเครื่องมือในการประเมินผลตามแผนกลยุทธ์มีคุณภาพสามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์สถานศึกษาดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมถึงทั้งติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพล อุ้นทะวารี (2556, น.82) ได้ศึกษาปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ด้านการประเมินผล พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่การสร้างเครื่องมือในการติดตามควบคุม การประเมินผลตามตัวชี้วัด การนำผลการติดตามและการประเมินผลมาใช้วิเคราะห์เทียบเคียงแผนกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนหรือพัฒนากลยุทธ์

บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย. (2559). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วน*

ท้องถิ่น. 50,000 เล่ม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ทินกร ศรีโพธิ์. (2557). *การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน*

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

วรพล อุ้นทะวารี. (2556). *ปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*

อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต

4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.



ลลนา และอิม. (2556). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแห่งประเทศไทย(เขตภาคกลาง).*
รายงานการค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับ
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Gonbaoh.L.J. (1990). *Essentials of Psychological Tesing.* New York : Harper and Collins.

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EMPLOYEE
ENGAGEMENT OF MAILILAI - FENGYUAN FOOD CO., LTD.

Zhanqi Feng*

Associate Professor Sasanant Vivadhanajat**

Assistant Professor Dr. Chattayaporn Samerjai***

Abstract

The purposes of this study were to study level of transformational leadership and level of employee engagement of Feng Yuan Food Co., Ltd. and to study the relationship between transformational leadership and employee engagement of FengYuan Food Co., Ltd. A Questionnaire was used to collect data from 140 employees by random sampling method. Statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation.

The results showed that the results showed that the transformational leadership in the overview and each aspect were at the agree level, the highest level was individualized consideration, the second was intellectual stimulation and the lowest was idealized influence. The employee engagement in the overview and each aspect were at the agree level, the highest level was job satisfaction and the lowest was job enthusiasm respectively. There is a very strong positive correlation between transformational leadership and employee engagement with statistically significant at .01 level.

Keywords: Transformational leadership, Employee engagement, Food Company

***Master of Business Administration Program, Rajaburk University

Background

In recent years, with the continuous spread of the adverse effects brought by the economic crisis, enterprises are facing increasing pressure in the dynamic environment. In order to maintain competitiveness, enterprises must adjust their strategies in time according to the environmental changes and seek various measures to adapt to the environmental changes. In the process of change, managers will find that some employees cannot adapt to the rapid changes in the environment and cannot integrate into the enterprise atmosphere, resulting in job burnout and increasing turnover tendency. This potential risk may bring a lot of adverse effects to the enterprise: the employee's work enthusiasm is not high, the employee's engagement is low, the human resource drain phenomenon is serious, and the enterprise continues to lose money.

The employee engagement is undoubtedly the most important of which, the staff to keep higher engagement to improve employee performance, employee loyalty, innovation ability and sense of responsibility, and so on. It is very important for an enterprise to maintain and improve employee engagement in the process of change. Therefore, we should first understand the relationship between transformational leadership and employee engagement.

FengYuan Food Co., Ltd. was founded in 1998, the company is located in Shanxi Province, China, which is mainly engaged in the production of homemade cakes, cakes, bread and other foods. The company has its own stores, factories and logistics system, which has a certain influence in the local area. In recent years, the company has adopted a series of reform measures to expand the market. However, in this process, the management found that employees' working enthusiasm declined, resulting in job burnout and employee engagement. In order to eliminate such potential risks and avoid bringing unnecessary risks to the enterprise, the management of the company has introduced the management concept, adopted the transformational leadership, and promoted the improvement of employee engagement.

The researches considered this enterprise as the content of this study. The research result can be used as a guideline for the company to improve its transformational leadership and employee engagement.

Research Objectives

1. To study the level of transformational leadership of FengYuan Food Co., Ltd.
2. To study the level of employee engagement of FengYuan Food Co., Ltd.
3. To study the relationship between transformational leadership and employee engagement of FengYuan Food Co., Ltd.

Research Hypothesis

The transformational leadership of FengYuan Food Co., Ltd. has a significant relationship with employee engagement.

Conceptual Framework

The four dimensions of transformational leadership are cited from Robbins & Judge (2015) which are Idealized influence, Inspirational motivation, Individualized consideration and Intellectual stimulation.

The three dimensions of employee engagement are cited from Che (2015) which are Job Involvement, Job Satisfaction and Job enthusiasm.

Transformational Leadership

Transformational leadership is defined as a leadership approach that causes change in individuals and social systems.

In its ideal form, it creates valuable and positive change in the followers with the end goal of developing followers into leaders. Enacted in its authentic form, transformational leadership enhances the motivation, morale and performance of followers through a variety of mechanisms. These include connecting the follower's sense of identity and self to the mission and the collective identity of the organization; being a role model for followers that inspires them; challenging followers to take greater ownership for their work, and understanding the strengths and weaknesses of

followers, so the leader can align followers with tasks that optimize their performance (Robbins & Judge, 2015)

1. Idealized influence: was defined as having transformational leaders who behave in ways that result in their being role models for their followers. These leaders are admired, respected and trusted.

Followers identify with the leaders and want to emulate them. One of the things leaders do to earn this credit is consider the needs of others over their own personal needs. Leaders share risks with followers and are consistent rather than arbitrary. They can be counted on to do the right thing, demonstrating high standards of ethical and moral conduct, and avoid using power for personal gain.

2. Inspirational motivation: refers to the leader's ability to inspire confidence, motivation and a sense of purpose in his followers. The transformational leader must articulate a clear vision for the future, communicate expectations of the group and demonstrate a commitment to the goals that have been laid out. This aspect of transformational leadership requires superb communication skills as the leader must convey his messages with precision, power and a sense of authority. Other important behaviors of the leader include his continued optimism, enthusiasm and ability to point out the positive.

3. Individualized consideration: each follower or group member has specific needs and desires. For example, some are motivated by money while others by change and excitement. The individualized consideration element of transformational leadership recognizes these needs. The leader must be able to recognize or determine — through eavesdropping or observation — what motivates each individual. Through one-on-one coaching and mentoring, the transformational leader provides opportunities for customized training sessions for each team member. These activities allow team members to grow and become fulfilled in their positions.

4. Intellectual stimulation: Transformational leadership values creativity and autonomy among the leader's followers. The leader supports his followers by involving them in the decision-making process and stimulating their efforts to be as creative and innovative as possible to identify solutions. To this end, the transformational leader

challenges assumptions and solicits ideas from followers without criticizing. She helps change the way followers think about and frame problems and obstacles. The vision the leader conveys helps followers see the big picture and succeed in their efforts.

Employee engagement

Kahn (1990) first studied this variable and explained its conceptual connotation. According to Kahn, employee engagement refers to the employee's willingness to contribute to the organization emotionally, and his effort to serve the organization behaviorally, regarding himself and the organization as a whole. Maslach (1997) expanded the definition of this variable on the basis of studying job burnout. Corresponding to job burnout, employees' engagement is the opposite of job burnout, namely, employees' high investment and high efficiency. Schaufeli (2002) argue that engagement reflects the employees for their job of an attitude, the attitude toward work has the characteristics of stability, high engagement indicates positive working employees, and employees can gain positive emotional experience from work, whereas low engagement showed a negative attitude. Saks (2006) pointed out in the study on the former dependent variables and outcome variables of this variable that employee engagement reflects the degree to which employees are actively engaged in work and complete it seriously. He believed that employee engagement in the organization includes both employee engagement as a member of the organization and employee engagement in the work undertaken by employees.

Study of employee engagement, Chinese scholars Yuan Gang, Yuan Mingrong (2005) research has shown that employee engagement itself, which is the staff of a sense of belonging to their organization, produce this kind of emotion is the premise of organizations to create good environment for the development of the employees, in the development of resources technical support staff, to make the post needs to match the staff expertise, on the basis of the employees will be more willing to serve for the organization. Employee engagement measures the level of employee involvement in an organization. Engagement can affect the stability of the organization's team building, which in turn affects organizational efficiency. Ceng Hui (2009) in the

study of the structure model of the employee engagement employee engagement and employee satisfaction were analyzed, and the difference between organizational commitment and employee satisfaction refers to the employees purely psychological like the degree of organization, organizational commitment refers to the degree, contribute to the organization want to express is only a desire, then the engagement refers to the employees want to and the extent to which actually contribute to the organization, more directly affect the size of the employee performance. According to Rothbard (2001), engagement mainly includes two basic elements of attention and attraction. Harter et al. (2002) found that employee engagement is reflected in the employee's commitment to work, enthusiasm and satisfaction. According to Xie Wenhui (2006), professional dedication is a sense of responsibility in work, which is mainly reflected in four aspects: hard work, respect for the company, loyalty to the boss and confidence in you.

Songcheng (2007) found that employee engagement refers to the employee's active involvement in work, which produces a satisfactory physical, cognitive and emotional state, which is mainly reflected in three aspects: job involvement, organizational identity and work value (Che, 2015).

1. Job involvement: Kahn (1990) defined work engagement as "organizational members control themselves to combine themselves with work roles". In Kahn's opinion, ego and job role are actually in a process of dynamic and mutual transformation. When job involvement is high, individuals will put their energy into role behaviors and show themselves in roles. On the contrary, when the job involvement is low, individuals will pull themselves out of the job role to avoid creating the performance required by the job role and may have the intention to quit.

2. Job satisfaction: or employee satisfaction is a measure of workers' contentedness with their job, whether or not they like the job or individual aspects or facets of jobs, such as nature of work or supervision. Job satisfaction can be measured in cognitive (evaluative), affective (or emotional), and behavioral components. Researchers have also noted that job satisfaction measures vary in the extent to which

they measure feelings about the job (affective job satisfaction).or cognitions about the job (cognitive job satisfaction).

3. Job enthusiasm: means that employees are full of energy at work and believe that they have the ability to properly handle various work requirements, which is reflected in the vitality, dedication and concentration of employees. This would show that the higher level on job involvement, the higher level of job satisfaction, physical and mental health of the employees.

Population and Sample

The population was 220 employees from 4 departments of FengYuan Food Co., Ltd. (55 in sales department, 110 in production department, 25 in Marketing Department, 30 in logistics department). According to the table in appendix B (Krejcie and Morgan, 1970), 140 employees

Research design

A questionnaire was used as a data collection tool in this research. The language of questionnaire was Chinese. The questions were design to be closed-ended with choice answers. The questionnaire designed as three parts. The first part was demography of employees. The second part was the level of training & development in the company. Training & development in questionnaire was divided into basic skills, advanced skills, understanding consumer information system and on-the-job-training. The third part was the level of employee's performance. Employee's performance in questionnaire was segmented into work quality, quantity, timeliness and organizational goals.

1. Employee information: This part was the basic information of the employees. The information was included gender, age, education degree, working age and working department.

2. Transformational leadership: This part of the questionnaire surveys the management style of the company's managers. The transformational leadership questionnaire whether there is a significant relationship between Leadership charisma,

Vision incentive, Individualized Consideration, moral modeling and employee engagement is tested. The questionnaire is divided into four parts: (1) Idealized influence (2) Inspirational motivation (3) Individualized Consideration and (4) Intellectual stimulation.

3. Employee engagement: The employee engagement survey is conducted in the form of questionnaire, which includes three parts: (1) Job involvement (2) Job Satisfaction and (3) Job enthusiasm

Both Transformational leadership and Employee engagement are designed as 5-scale answers. Likert's scale (1932) referred in Warmbrod (2014) 1 = Strongly Disagree, 2 = Disagree, 3 = Neutral, 4 = Agree, 5 = Strongly Agree

Assessment of Research Tools

1. Validity: The Item-Objective Congruence (IOC) was used to evaluate the items of the questionnaire based on the score range from Congruent = +1, Questionable = 0, and Incongruent = -1. The index of item-objective congruence developed by Turner & Carlson (2003) was a procedure used in test development for evaluating content validity at the item development stage. The items that had scores lower than .50 were revised. In this process, three experts checked the questionnaire. The average score is 1.00 more than .50. The score was accepted to issue questionnaire.

2. Reliability: testing for Transformational leadership and Employee engagement Questionnaire as follow:

The reliability of the questionnaire was determined by using to test for non-response bias; the mean of all variables obtained from early and late respondents was calculated. In order to evaluate the reliability, an initial sample of 30 people was trial. The reliability value was calculated by using Cronbach's alpha to ensure whether there was internal consistency within the items. George & Mallery (2010) illustrated the value of Coefficient Cronbach's Alpha as the following: .90 = Excellent, .80 = Good, .70 = Acceptable, .60 = Questionable, .50 = Poor, lower than .50 = Unacceptable. Therefore, in order to rely on the research questionnaire to be reliable, its value of Coefficient Cronbach's Alpha must be at least .70.

According to the questionnaire trial, the total Cronbach's alpha was .99, the Cronbach's alpha of transformational leadership was .98, and the Cronbach's alpha of employee's engagement was .98. The questionnaire was highly reliable.

Data Analysis

Descriptive statistical analysis was used to describe the Transformational leadership and Employee engagement. These data were described by frequency, percentage, mean, and standard deviation. Likert's scale (1932 referred in Warmbrod, 2014) 4.50 - 5.00 = Strongly agree, 3.50 - 4.49 = Agree, 2.50 - 3.49 = Neutral, 1.50 - 2.49 = Disagree, 1.00 - 1.49 = Strongly disagree. The Level of the correlation (Evans, 1991) .00 - .19 = Very weak, .20 - .39 = Weak, .40 - .59 = Moderate, .60 - .79 = Strong, and .80 - 1.00 = Very strong.

Result

Research result showed that most of respondent were female (84 people and 60.00%), 26-35 years old (53 people and 37.80%), level of education was high school (63 people and 44.29%), had worked for 1-3 years (65 people and 46.43%) and mostly worked at the production sector (65 people and 46.43%)

Table 1 Mean and Std. Transformational leadership

Transformational leadership	\bar{x}	SD	Level	Rank
1. Idealized influence	3.77	.36	Agree	4
2. Inspirational motivation	3.88	.32	Agree	3
3. Individualized consideration	3.94	.25	Agree	1
4. Intellectual stimulation	3.92	.39	Agree	2
Total	3.81	.32	Agree	

Table 1 showed that the level of transformational leadership was at the agree level (\bar{x} = 3.81, SD = .32), the highest level was individualized consideration at the

agree level (\bar{x} = 3.94, SD = .25), the second was intellectual stimulation (\bar{x} = 3.92, SD = .39), and the lowest was idealized influence at the agree level (\bar{x} = 3.77, SD = .36)

Table 2 Mean and Std. Employee engagement

Employee engagement	\bar{x}	SD	Level	Rank
1. Job Involvement	3.95	.32	Agree	2
2. Job Satisfaction	3.98	.25	Agree	1
3. Job enthusiasm	3.87	.33	Agree	3
Total	3.93	.30	Agree	

Table 2 showed that the level of Employee engagement was at the agree level (\bar{x} = 3.93, SD = .30). The highest level was Job satisfaction at the agree level (\bar{x} = 3.98, SD = .25). The lowest was Job enthusiasm at the agree level (\bar{x} = 3.87, SD = .33).

Table 3 Pearson Correlation for Transformational leadership and Employee engagement

Transformational leadership	Employee engagement			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	Level	Rank
Idealized influence	.85**	.00	Very strong positive correlation	1
Inspirational motivation	.85**	.00	Very Strong positive correlation	1
Individualized Consideration	.71**	.00	Strong positive correlation	2
Intellectual stimulation	.63**	.00	Strong positive correlation	3
Total	.80**	.00	Very Strong positive correlation	

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Table 3 showed that the highest relationship were "Idealized influence" and "Inspirational motivation" had very strong positive correlation with Employee engagement (r = .85**). The second relationship were "Individualized Consideration"

had strong positive correlation with Employee engagement ($r = .71^{**}$), and the lowest relationship were "Intellectual stimulation" had strong positive correlation with Employee engagement ($r = .63^{**}$).

Discussions

According to the research in this paper, we can find that transformational leadership has a positive impact on employee engagement, and there is a positive correlation between the two.

1. According to the data analysis and research above, transformational leadership in a positive impact on employee engagement Bezuidenhout & Schultz (2013) transformational leadership and employee engagement, transformational leadership will actively promote the relationship between employees, based on the research of local businesses found that leadership want to solve the problem of employee engagement, need to actively guide employees, allowing employees to have better career spirit, organization to stability and prosperity.

2. Evelyn and Elegwa (2015) found in A survey of the Kenyan civil service that transformational leadership has A positive relationship employee engagement. Furthermore, the leader was found to be positive and correlated to employee engagement in intellectual stimulation and individualized consideration of supervisor, It is consistent with the research results of FengYuan Food Co., Ltd. in this paper.

3. Ghafoor, Qureshi, Khan and Hijazi (2011) found in the survey of the best performing state-owned enterprises in the country that when employees are supported and guided by the right leaders, employee engagement will also make employees more responsible and enhance the sense of belonging. Employee engagement under transformational leadership cultivates behavioral enthusiasm, brings trust and satisfaction, and enhances the sense of belonging. A higher sense of belonging is conducive to improving employee engagement and making employee's better serve the company.

4. In the research of Sandell (2013), it is found that transformational leadership is conducive to the improvement of employee engagement through interaction with

employees. Just like FengYuan Food Co., Ltd., leaders finally realize the improvement of employee engagement through personalized care and motivation.

Recommendation

1. Recommendation from this research: Through the investigation of FengYuan Food Co., Ltd., we found that transformational leadership has a positive influence on employee engagement. For companies that want to solve the problem of employee engagement, this paper puts forward the following Suggestions.

1.1 Leaders should set a good example, regulate their own behavior, actively work, dedicate themselves, and actively interact with employees. In this way, employees can get a better sense of identity and trust, employees also imitate the behavior of their leaders. At the same time, leaders should also demonstrate high standards of ethics and moral behavior and avoid using power for personal gain.

1.2 The leader must articulate a vision for the future, communicate the team's expectations, and demonstrate commitment to the goals that have been set. Leaders should improve their communication skills to convey information with precision, power and a sense of authority.

1.3 Leaders should take employees' personal conditions, feelings, needs and interests into consideration, and provide personalized incentives and guidance to employees based on these conditions, so as to further provide opportunities for employees and the team to customize training courses, which will help employees obtain satisfaction and organizational identity, and promote employee engagement.

1.4 Leaders should value the creativity and autonomy of their employees. A leader should support his employees, involve them in the decision-making process, and motivate them to find solutions as creatively and innovatively as possible. It is helpful for employees to change their way of thinking, understand the intention of leaders and improve work efficiency.

2. Recommendation for future research : Suggestion for further research, the research was study only in a company as a case study in a manufacturing company, to study in a different filed of manufacturing company or in other type of company such

as service company or retail company would give a different research information. To compare with different kind of business would give understanding of management especially on the employee engagement for those businesses.

BIBLIOGRAPHY

- Bezuidenhout, A. & Schultz, C. (2013) **Transformational Leadership and Employee Engagement in The Mining Industry**. *Journal of Contemporary Management*, 10 (1), 279 - 297
- Che, G. (2016). **Research on the influence of transformational leadership**, Master degree, ShanDong University
- Evelyn, D. & Hazel, G. (2015). **Effects of Transformational Leadership on Employee Engagement: The Mediating Role of Employee Engagement**. *International Journal of Management*, 6 (2), 1-8
- Ghafoor, A., Qureshi, T.M., Khan, A.M. and Syed, H. (2011). **Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership**. *African journal of business management*, 5 (17), DOI: 10.5897/AJBM11.126
- George, D., & Mallery, M. (2010). **SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference**, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. & Hayes, T.L. (2002). **Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis***Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279, DOI: 10.1037//0021-9010.87.2.268
- Kahn, W. A. (1990). **Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work**. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Likert, R. (1932). **A technique for the measurement of attitudes**. *Archives of Psychology* (1):55,



- Maslach, C. and Leiter, M.P. (1997). **The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it.** San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). **Organizational Behavior.** 15th Edition, NJ: Pearson.
- Rothbard, N. P. (2001). **Enriching or Depleting The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles.** *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Saks, A. (2006), "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), pp. 600-619.
<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sandell, K. (2012). **Transformational Leadership, Engagement, and Performance: A New Perspective.** Thesis, Department of Psychology, Colorado State University
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2001). **Work and well-being: Towards a positive Occupational Health Psychology.** *Gedrag & Organisatie*, pp.229–253.
- Schieltz, M. (2018). **Four Elements of Transformational Leadership.** Retrieved on 20 February, 2016 from <https://smallbusiness.chron.com/four-elements-transformational-leadership-10115.html>
- Turner, R & Carlson, L. (2003). **Indexes of Item-Objective Congruence for Multidimensional Items.** *International Journal of Testing*. 3. 163-171.
- Warmbrod, J. (2014). **Reporting and Interpreting Scores Derived from Likert-type Scales** *Journal of Agricultural Education*, 55.5 :30- 47.

**การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ตามมาตรฐาน 6 ด้าน**

นิตยา กองลาพงษ์*

รองศาสตราจารย์ ดร.สมกุล ถาวรกิจ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ตามมาตรฐาน 6 ด้าน ดังนี้ มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองในตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี จำนวน 103 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูป เพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ตามมาตรฐาน 6 ด้านโดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการดำเนินงานระดับดี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมาคือ ด้านบุคลากร และด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ส่วนด้านที่มีระดับดี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าสภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ตามมาตรฐาน 6 ด้าน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี แต่ยังคงต้องปรับปรุงด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาตรฐาน 6 ด้าน

***หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Abstract

This research's purpose was to study the Operating of the Child development Center in According to the Standard of 6 Subdistrict Administrative Organizations in the District of Soi Hai, Saraburi in six aspects are; Child development Center Administrative management, Personnel, the building environment and safety, the academic and curriculum activities, the participation and support from all sectors, and the promotion of early childhood development network. This research is based on the Quantitative Research. The research sample population of this study was administrators, teachers, and parents at sub district administrative organizations in the district of Soi Hai, Saraburi all 103 people. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The employed research instruments were 5 rating scale questionnaires. An analysis has been completed by a statistic analyzing program to obtain various descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. These findings indicate that: the operating of the child development Center in according to the standard of 6 subdistrict Administrative organizations in the district of Soi Hai, Saraburi in overall was rated at a high level, when considered in each aspects, it found out that the highest average was Child development center administrative management at a high level, followed by Personnel, and the academic and curriculum activities, and the lowest average was the Participation and Support from all sectors at a high level.

The results of this study provided the operating of the child development Center in according to the standard of 6 subdistrict Administrative organizations in the district of Soi Hai, Saraburi in overall was rated at a high level; however, there would be improve the Participation and Support from all sectors.

Keywords: The operating, Child Development Center, The Standard of 6

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เด็กก่อนวัยเรียนเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของประเทศชาติ การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน เพื่อให้เด็กเป็นคนดี มีคุณค่า และมีอนาคตนั้น จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กได้รับการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึง การบริหาร และการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น โดยให้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสาน ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553: 2)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความพร้อมแก่เด็กเล็กให้มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ได้อย่างเหมาะสมตามวัยตามศักยภาพ และมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนผู้ปกครองให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูเด็กได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยแบ่งมาตรฐานเป็น 6 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุก ภาคส่วนและด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553: 2)

จากการศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่ มีการดำเนินงานตามมาตรฐาน แต่ยังมีปัญหาจากส่วนของการดำเนินงานที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ เช่น ไม่ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนจัดทรวุฒิสถูรายปี ครูผู้ดูแลเด็กมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู นอกจากนี้ครูผู้ดูแลเด็กยังขาดการฝึกอบรมศึกษาเพิ่มเติม และไม่มีกรณีศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงการประเมินคุณภาพภายใน ในส่วนสถานที่นั้น พบว่ายังไม่มีห้องพยาบาลที่แยกเป็นสัดส่วน ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้เป็นปัญหาที่เกิดกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเส้าไห้ จังหวัดสระบุรี ที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่ด้วยเช่นกันทั้งเรื่อง

ความต้องการพัฒนาตนเองของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ต้องการที่จะหาวิธีการที่มาหนุนเสริมการพัฒนาศักยภาพโดยตรงต่อครู และการสนับสนุนในด้านอื่นด้วย เช่น วิธีการพัฒนาเด็ก การประเมินผลเด็กวิธีการจัดการเรียนการสอนและสื่อการสอนต่างๆ ปัญหาสำคัญต่อมา คือ ปัญหางบประมาณสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งบางครั้งมีความล่าช้า และปัญหาความรู้และความเข้าใจของผู้ปกครอง ที่มีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนเด็กเล็กนั้นต้องใช้ความสัมพันธ์ที่เข้าใจกันด้วยดีระหว่างครูและผู้ปกครองเพราะจะส่งผลดีต่อเด็กเล็กและในภาพรวมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเป็นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้นี้ไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเขตหรือจังหวัดอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ตามมาตรฐาน 6 ด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองในตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2559 จำแนกเป็น ผู้บริหาร 13 คน ครู 26 คน ผู้ปกครอง 101 คน รวมจำนวน 140 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองในตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี โดยโดยการเปิดตารางสำเร็จรูป เพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ตามมาตรฐาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.67-1.00
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ได้เท่ากับ 0.879
4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง ในตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง ในตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี ด้วยตัวเอง
3. ให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ ไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และอายุ โดยใช้ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาห์ ตามมาตรฐาน 6 ด้าน ด้วยสถิติพื้นฐาน โดยการใช้คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และภาพรวมนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ความถี่ (frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย และ 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองในตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี จำนวน 103 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง และมีอายุ 31- 45 ปี

สรุปผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ตามมาตรฐาน 6 ด้าน ดังนี้

1. การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ตามมาตรฐาน 6 ด้าน โดยรวมทุกด้าน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้บริการอาหารกลางวันอาหารว่างและอาหารเสริมแก่เด็ก รองลงมาคือ วัสดุการศึกษาเพียงพอต่อการให้บริการเด็ก และการมีนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสัดส่วนของครูกับเด็กมีความเหมาะสม

1.2 ด้านบุคลากร โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอน รองลงมา คือ การแต่งกายของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการส่งเสริมพัฒนาครูด้านวิชาการและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูผู้สอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ความสามารถทักษะกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน

1.3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยโดยรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แสงสว่างและการระบายอากาศเพียงพอ รองลงมาคือ ห้องประกอบอาหาร/โรงอาหาร และความสะอาดภายในและภายนอกอาคาร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ห้องน้ำและอ่างล้างมือที่เพียงพอ

1.4 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการส่งเสริมพัฒนาการ/การจัดประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวัน รองลงมาคือการจัดทำหลักสูตรมีเนื้อหาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับพัฒนาการ

ของเด็ก และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการจัดทำสื่อ และนวัตกรรมจัดการประสบการณ์การเรียนรู้

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนโดยรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชน และทุกภาคส่วนในการร่วมประชุมวางแผนงาน และการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมาคือ การสนับสนุน/จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ วิทยากรแหล่งเรียนรู้หรือทุนทรัพย์ใช้ประกอบการเรียนการสอนของผู้ปกครองและชุมชน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของผู้ปกครองและทุกภาคส่วนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการจัดกิจกรรมให้ความรู้กับผู้ปกครองเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรหลาน

1.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการจัดตั้งตั้งชมรมเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมาคือการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการสร้างเครือข่าย และการศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงานศูนย์พัฒนาเด็กด้วยกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการจัดทำแผนงานปฏิทินงานแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเส้าให้ จังหวัดสระบุรี ตามมาตรฐาน 6 ด้าน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเส้าให้ จังหวัดสระบุรี ตามมาตรฐาน 6 ด้าน โดยรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลจากการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมเกี่ยวกับการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเส้าให้ในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เซซรุ้ ชุมอินจักร์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลป่าตันนาครี อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า ในภาพรวมมีสภาพการดำเนินการในระดับมาก และในรายด้านมีการดำเนินงานในระดับมากทุกด้าน

2. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐาน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเส้าให้มีการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากร ทั้งที่เป็นบุคลากร เงิน และวัสดุสิ่งของที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการวางแผน

การพัฒนางานการเงินงบประมาณ และมีระดับการดำเนินงานระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา คัดทะจันทร์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอเรณูนคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานบุคลากร และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ด้านบุคลากร โดยรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสาให้ มีความรับผิดชอบในการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง มีการมอบหมายงานให้กับครูตามความรู้ ความสามารถ มีการส่งเสริมพัฒนาครูทั้งในด้านวิชาการและเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมาภรณ์ อรรคนันท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลจตุรพักตรพิมาน ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก

4. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย โดยรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสาให้มีอาคารเรียน ที่ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย บริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสะอาด ห้องทุกห้องมีแสงสว่างและระบายอากาศได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมาภรณ์ อรรคนันท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลจตุรพักตรพิมาน ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก

5. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร โดยรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสาให้มีการวางแผนในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรการสอนมีเนื้อหาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดทำสื่อการสอน และมีการวัด และประเมินผลเหมาะสมกับเด็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมาภรณ์ อรรคนันท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลจตุรพักตรพิมาน ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กันตวรรณ มีสมสาร (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักสูตร

ด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อยู่ใน
ระดับมาก

6. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับ
ดี แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอเสนาให้ ยังให้ความสำคัญในการชี้แจงกับชุมชนให้เห็นถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่ได้จากการ
ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก น้อยกว่าการดำเนินงานด้านอื่น ๆ อีกทั้งการติดตามประเมินผลในการ
เข้ามามีส่วนร่วมจากชุมชนหรือจากภาคส่วนอื่นนั้น ยังมีการดำเนินงานไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกาญจน์ โพธิ์รัตน์โส (2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารตาม
มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอคำม่วง
จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยรายด้านตามลำดับ ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
เป็นลำดับสุดท้าย

7. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ มีคณะกรรมการ
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งประกอบด้วยผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีเครือข่ายผู้ปกครอง
เพื่อร่วมกันพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนอกจากนี้ยังมีเครือข่ายระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยกันทั้งใน
ระดับอำเภอและในระดับจังหวัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศัพท์ ใจทน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง
มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สรวย จังหวัด
เชียงราย พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สรวย ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย สามารถปฏิบัติได้มากกว่า
ด้านอื่น

บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ โพธิ์รัตน์โส. (2557). **การบริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น**. สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่นกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กิตติศัพท์ ใจทน. (2555). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง**

ส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

กันตวรรณ มีสมสาร. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย
ในศตวรรษที่ 21. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 7(2),
45-56.

เชษฐ ชุ่มอินจักร. (2557). การประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบล
ป่าต้นนาคร้ว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ปฎิมาภรณ์ อรรถนันท์. (2558). **ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็กของเทศบาลจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.

รัตติยา คัดทะจันทร์. (2556). **การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอเรณูนคร จังหวัด
นครพนม.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยนครพนม.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี

โชฎก เรืองผิว*

รองศาสตราจารย์ ดร.โกสุม สายใจ **

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด วิชาเอก และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 330 คน ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน แล้วเทียบส่วนกับจำนวนประชากรของแต่ละโรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความตรงรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.0 ค่าความเที่ยงแอลฟาคอนบาร์คเท่ากับ 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA และ LSD

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ การศึกษาสูงสุด วิชาเอก ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน การบริหารการศึกษา

*นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

**อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

This research aimed 1) to study the quality of working life of the secondary school teachers in Nonthaburi province, 2) to compare the quality of working life of the secondary school teachers in Nonthaburi province according to the opinions of respondents classified in genders, ages, educational backgrounds, and school sizes, and 3) to study the guideline for promoting the quality of working life of the secondary school teachers in Nonthaburi province. The sample of the study, using the stratified random sampling, was 330 teachers under the secondary educational service area office 3 Nonthaburi, selected through simple random sampling which based on the classification of school sizes and the population in each school. The research instrument was a five rating scales questionnaire, which had the validity for each item from 0.67-1.0 and reliability alpha Cronbach = 0.87 Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and LSD.

The results of the research revealed that the quality of working life of the secondary school teachers in Nonthaburi province as a whole was at a high level. When considered by aspect, it was ranked in descending order. The development of human capacities, the growth and security of work, the physical environment, the relationship with colleagues and administrators, and the working environment found at the high level. At the middle level, there was the adequate and fair compensation. The comparison the quality of working life of the secondary school teachers in Nonthaburi province identified by genders, ages, and educational backgrounds showed that there were not statistically significant different as a whole. However, concerning the classification of school sizes, there were statistically significant differences in the quality of working life at the level of .05

Keywords: Health promotion, Educational administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ให้เกิดกับผู้เรียนได้อย่างมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ซึ่งได้ระบุเอาไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีกลยุทธ์ที่จะสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการ สอนได้อย่างเต็มที่ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ 2559)

ในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ที่สุดของการบริหารองค์การ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารขึ้นอยู่กับบุคลากรใน สถานศึกษา การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจไม่น้อยไปกว่า เรื่องอื่นๆ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพ การปฏิบัติงานก็บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในการบริหารบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความ แตกต่างกันทั้งพื้นฐาน ภูมิหลัง และคุณลักษณะอื่นๆ บางคนสนใจในเนื้อหา บางคนสนใจใน ค่าตอบแทน บางคนสนใจความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องค้นหาและรับรู้ความต้องการ ร่วมกันของบุคลากร เพื่อหาทางปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ครบถ้วน สมบูรณ์ บุคลากรทุกคนจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะ เป็นทรัพยากรที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่างๆ ดำเนินไปอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล : 2554)

เนื่องจากบริบทในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม วิทยาการและ เทคโนโลยีโดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล เทคโนโลยี (Digital Technology) ความต้องการจำเป็นของ แต่ละบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับ มัธยมศึกษาเปลี่ยนแปลงไปด้วย บางคนต้องหางานพิเศษทำเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอแก่การดำเนิน ชีวิตของครอบครัว บางคนต้องกู้เงินมาซื้อเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่สถานศึกษายังไม่มีให้ เพื่อพัฒนา ทักษะความรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ค่านิยมของสังคม วัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยของ

นักเรียน ทำให้ครูต้องมาปฏิบัติงานในเวลาเช้าก่อนที่นักเรียนจะมาถึงโรงเรียนและกลับหลังจากที่นักเรียนคนสุดท้ายออกจากสถานศึกษา เหล่านี้ทำให้ครูต้องพุ่มเททั้งกำลังกาย เวลา ทำให้ขาดการให้ความสำคัญกับครอบครัวเท่าที่ควร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีหน้าที่ทำตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ในส่วนของส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ (ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ (ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2560: 16-17) การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต การทำงานอย่างมีความสุขเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูทำงานประสบความสำเร็จ การทำงานนอกจากจะนำรายได้มาถึงตัวเราแล้วจะมองถึงเรื่องการจัดการเวลาในชีวิตอย่างเหมาะสมด้วย การดูแลตนเองให้สามารถจัดการเวลาในชีวิตได้อย่างสำเร็จ ก็จะมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปเป็นแนวทางวางแผนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี

คำถามงานวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรีเป็นอย่างไร
2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรีควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ในงานวิจัย

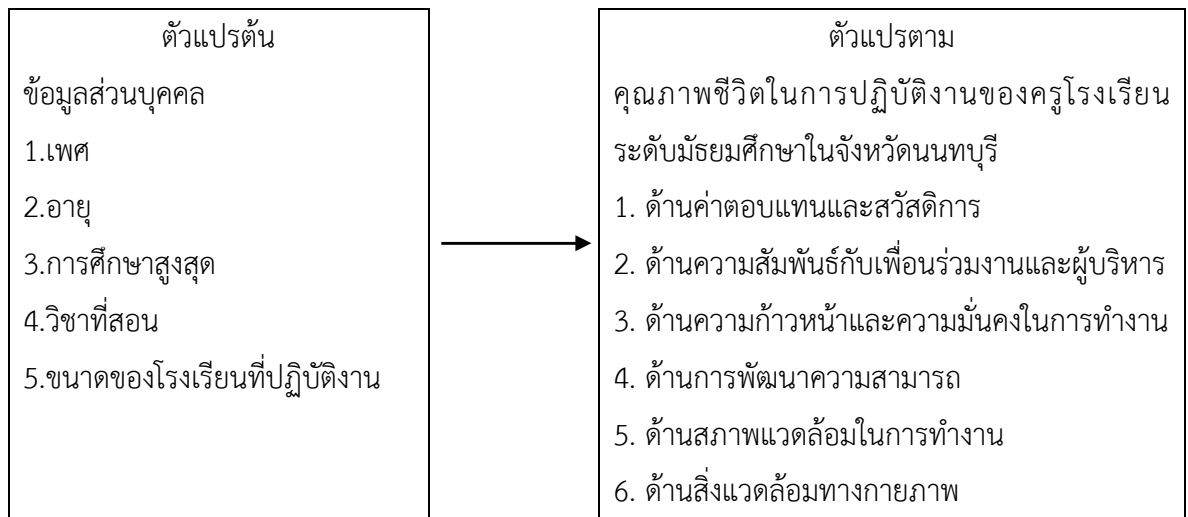
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี

สมมติฐานในงานวิจัย

ครูที่มี เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด วิชาเอก ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี สรุปเป็นแผนภูมิกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



การทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่รับจากการทำงาน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สถานที่ทำงานปลอดภัย มีความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน มีการพัฒนาตนเอง การผสมผสานทางสังคมร่วมกัน สิทธิเสรีภาพในองค์การ ความเท่าเทียมกันของงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงงานที่มีคุณค่าต่อสังคมส่วนรวมด้วย การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

6 ด้าน ได้แก่ 1) **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร** เป็นการได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จและมีคุณค่า 2) **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ได้ขึ้นเงินเดือนหรือมีโอกาสได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนการเตรียมความรู้สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง คุณภาพ และความมั่นคงในงาน 3) **ด้านความสามารถ** เป็นการใช้โอกาสใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ การใช้เทคนิคต่างๆในการทำงาน การสนับสนุนในการเพิ่มความรู้ และแรงจูงใจในการทำงาน 4) **ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน** เป็นความเหมาะสม ความเพียงพอของสถานที่ เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมและความพร้อมของสถานที่ 5) **ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ** เป็นการมีเวลาพักผ่อน ลดความกังวล และความเครียดจากการทำงาน 6) **ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน** เพียงพอหรือเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทน

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985, p.198-200) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับความมีประสิทธิภาพขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคือคุณภาพชีวิตการทำงานคือประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดีที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้มีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น เพิ่มผลผลิตมากขึ้น

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความสำคัญ ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ส่งผลดีต่อบุคคลและองค์กร นอกจากนี้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557 : 18) กล่าวว่า ทศนคติและความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรและพนักงานในรูปแบบต่างๆ หากองค์กรใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมากมาย ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดได้ดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพงานของบุคลากรและองค์กรด้วยส่วนความสุข ความพึงพอใจ เรื่องนี้ เคิร์ช และ คิวเลย์ (Kerce and Kewley 1993) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย ความพึงพอใจ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction) 2) ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (facet satisfaction) 3) ลักษณะงาน (job characteristics) 4) การมีส่วนร่วมในงาน (job involvement)

วิธีการดำเนินการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบสำรวจ (Survey Research) โดยมีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ปี 2562 จำนวน 18 โรงเรียน จำนวนรวม 2,003 คน (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดโดยเทียบกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน แล้วเทียบส่วนกับจำนวนประชากรของแต่ละโรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple sampling random) เพื่อให้ครูทุกคนมีโอกาสได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนนักเรียน	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่พิเศษ	7	4	1,164	112
ขนาดใหญ่	5	3	531	109
ขนาดกลาง และขนาดเล็ก	6	4	308	109
รวม	18	11	2,003	330

ที่มา : เอกสารข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โรงเรียนสตรีนนทบุรี โรงเรียนปากเกร็ดโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี ขนาดใหญ่ 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนรัตนานธิเบศร์ โรงเรียนไทรน้อย โรงเรียนศรีบุญญานนท์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า นนทบุรี โรงเรียนราชฤทธินิม โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม โรงเรียนราชวินิต นนทบุรี

เครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุการศึกษาสูงสุด วิชาเอก ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ 2) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) 3) เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

2. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี และจากตำราเอกสารวารสารสิ่งตีพิมพ์ ตลอดจนงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง แล้วนำความรู้ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2.2 ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาในเรื่อง

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณา ตรวจสอบโครงสร้างของแบบสอบถาม ความตรงตามเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร การประเมินผล ได้ค่า IOC (Index of Item – Objective Concurrence) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.0

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี จำนวน 30 คนแล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha- Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวและเข้าพบผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด วิชาเอก และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด

4.3 การเปรียบเทียบ และทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ โดยการวิเคราะห์สถิติที (t-test) จำแนกตาม อายุ การศึกษาสูงสุด และวิชาที่สอน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามแบบ LSD

4.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ทั้ง 6 ด้านในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน

คำตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อ สรุปได้ว่า 1) ด้านการพัฒนาความสามารถ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยใช้ความสามารถหลายๆ ด้านในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาเป็น มีปริมาณการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพอย่างเพียงพอ และผู้บริหาร/หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ เป็นลำดับสุดท้าย 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความรู้สึกว่าจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ตนเองมีความมั่นคงในงาน เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาเป็น ท่านมีความรู้สึกที่สามารถปฏิบัติงานได้จนกว่าจะเกษียณอายุ ท่านมีความรู้สึกหากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็สามารถเลื่อนขั้นขึ้นไปได้ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเป็นธรรม และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาจากคุณภาพของงานเป็นหลัก เป็นลำดับสุดท้าย 3) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยท่านมีความรู้สึกว่าได้ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาเป็น มีความรู้สึกชีวิตการงานเป็นเหตุให้ท่านเกิดความเครียด มีความรู้สึกชีวิตการงานเป็นเหตุให้มีเวลาในการทำงานอดิเรกน้อยลง มีความรู้สึกงานที่ทำให้เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลง และท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน เป็นลำดับสุดท้าย 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติที่ดีให้ความช่วยเหลือต่อกัน เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาเป็น ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพให้เกียรติ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีไม่ขัดแย้งกันรุนแรง ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค และผู้บริหารและบุคลากรมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน เป็นลำดับสุดท้าย 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเพียงพอ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาเป็น สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน มีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่น มีสวนหย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจ มีป้ายประกาศป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายคำขวัญและป้ายบอกอาคารชัดเจน สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน มีแสงสว่างเหมาะสมปราศจากเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทสะดวกและอุณหภูมิเหมาะสมกับการเรียนการสอน โรงเรียนมีห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆเพียงพอ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของท่านอย่างเพียงพอ เป็นลำดับสุดท้าย 6) ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาเป็น เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

สอดคล้องกับข้อกำหนดของสถานศึกษา เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ เป็นลำดับสุดท้าย

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามข้อมูลบุคคล สรุปได้ว่า 1) ครูที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 2) ครูที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) ครูที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 4) ครูที่มีวิชาเอก แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้น ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ ดังนี้ 1) **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** เนื่องจากครูแต่ละคนมีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน มีค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่จำเป็นในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว จึงควรมีการวางแผนการใช้ค่าตอบแทนตั้งแต่ต้นเดือน โดยแบ่งเป็นส่วนที่ต้องใช้ในสิ่งที่จำเป็น และส่วนที่เก็บสำรองไว้ 2) **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร** คนทำงานร่วมกัน ควรช่วยเหลือกัน มีน้ำใจไมตรีต่อกัน หนักนิตเบาหน้อยก็อภัยให้กัน คอยช่วยเหลือกันและกันเท่าที่จะทำได้ เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง 3) **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ควรตั้งใจทำงานด้วยจิตใจที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมุ่งให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม หมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้เราได้รับประโยชน์เช่นกัน หากเรามีความตั้งใจต่อผู้อื่นเราก็ย่อมได้รับความจริงใจจากผู้อื่นเช่นกัน 4) **ด้านการพัฒนาความสามารถ** ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาในหลายด้าน ความรู้ ทั้งตรงตามสายงานและนอกสายงาน เพื่อให้ครูได้เข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพของตนเองที่หลากหลาย และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** สิ่งอำนวยความสะดวกหลายอย่าง สามารถนำมาใช้งานร่วมกันได้อย่างหลากหลาย จึงควรมีการเก็บรักษาให้มีความคงทน ยาวนานในการใช้งาน และควรนำของเก่าที่ชำรุด มาซ่อมแซม

หรืออาจจะเปลี่ยนมาใช้ในรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับงานอื่นก็ได้ 6) **ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ** ครูควรจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาพักผ่อนให้สอดคล้องกัน เพราะโรงเรียนได้จัดสรรการทำงานที่เป็นระบบ ทั้งเรื่องงานสอนและงานพิเศษ ไม่ให้มีผลกระทบใดๆหากครูแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่นำไปสู่การอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี อันดับแรกคือด้านการพัฒนาความสามารถ ทั้งนี้เพราะครูในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ได้ใช้ความสามารถหลายๆด้านในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพในปริมาณการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทั้งงานสอน และงานฝ่ายต่างๆที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารมองเห็นศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูในด้านต่างๆ จึงเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการพัฒนาตนเองทั้งด้านการสอน และด้านประจำงานฝ่าย การไปฝึกอบรมด้วยตนเองหรือการฝึกอบรมจากสถานศึกษาต้นสังกัด ทั้งนี้สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ โดยนำความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองกลับมาปฏิบัติงาน ประกอบกับผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจสอดคล้องกับ French and Bell (1961 อ้างถึงใน สิริบุญญา แพทย์พิทักษ์, 2553: 21) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด จึงต้องมีโน้ตทัศน์ที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนาซึ่งสามารถพัฒนาได้ทั้งงานส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

2. สำหรับครูที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี มีการปฏิบัติงานในรูปแบบเดียวกัน มีบทบาทหน้าที่เหมือนกันภายใต้วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเหมือนกัน สอดคล้องกับ สิริบุญ เอื้ออารยะมนตรี (2554) ที่กล่าวว่าบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มี เพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับ ปรีชา นะเป่า (2556) ที่ทำการศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ความผูกพัน

ต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาและตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศและอายุ ไม่พบความแตกต่าง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. สำหรับครูที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี โดยในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน โดย อายุ 46 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุด ทั้งนี้ครูที่มีอายุ อายุ 46 – 60 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากกว่า มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสร้างสรรค์ผลงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557 : 18) ได้กล่าวความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การและพนักงานในรูปแบบต่างๆ หากองค์การใดมีคุณภาพชีวิตต่อการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมากมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดได้ดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของบุคลากรและขององค์การได้

4. สำหรับครูที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี โดยในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน โดย ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุด ในสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานในสถานที่ต่างๆจะเป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิต ในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลราชธานีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความ ผูกพันต่อ องค์กร และด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553 :10) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึงความต้องการของคนที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์และเมื่อ

มนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือทำให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตน ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความเจริญก้าวหน้า มนุษย์ย่อมต้องปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถทำให้ตนเองมีศักยภาพสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. สำหรับครูที่มีวิชาเอกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี โดยในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน โดย ครูที่ปฏิบัติงานครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี จะเป็นวิชาเอกไหนก็ให้ความสำคัญต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อเป็นปัจจัยในการพัฒนาตนเองและขับเคลื่อนในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของตนเอง ประกอบกับการร่วมงานของเพื่อนร่วมงานด้วยกันในความสัมพันธ์ต่างๆ จะเป็นปัจจัยร่วมที่จะนำพาให้พัฒนาความสามารถในวิชาชีพในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ได้ สอดคล้องกับ ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553 :10) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึงความต้องการของคน que แสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์และเมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือทำให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตน ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความเจริญก้าวหน้า มนุษย์ย่อมต้องปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถทำให้ตนเองมีศักยภาพสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. สำหรับครูที่มีวิชาเอกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี โดยในภาพรวม แตกต่างกัน โดย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ที่มีความแตกต่างกัน เป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการต่อคุณภาพชีวิตในการพัฒนาความสามารถของครู รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยต่อการสร้างสัมพันธ์ในองค์กร และชีวิตความเป็นอยู่ของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ นาเซอโมแอดเดอลี (Nasermoaddeli) และคนอื่นๆ (อ้างในศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคนอื่นๆ. 2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในประเทศญี่ปุ่น พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างก็มีผลต่อการจัดการต่อปัญหาด้านสุขภาพแตกต่างกัน และมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต โดยจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า ภาระงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิต ดังนี้ ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อสุขภาพกาย ขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ โดยรวม มากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่า ครูในระดับมัธยมศึกษาจังหวัด นนทบุรี มีความรับผิดชอบต่อนตนเองที่ดีในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูนั้นได้พัฒนาตนเองเพื่อที่จะได้พัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีค่าความคิดเห็นรองลงมาตามอันดับนั้น จะเห็นได้ว่า ถึงแม้ครูในระดับมัธยมศึกษาจังหวัด นนทบุรี จะให้ความคิดเห็นรองลงมา แต่ทุกด้านนั้นล้วนมีความสำคัญกันในองค์ประกอบต่างๆ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญตามบริบทที่เป็นไปตามระเบียบเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นข้อกำหนดโดยผ่านการพิจารณาว่าเหมาะสมแล้ว แต่บริบทของครูเปลี่ยนไป อาจจะยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนหรือให้แนวทางเพื่อปรับการดำรงชีวิต ในแง่มุมมองต่างๆ ให้เพียงพอและสอดคล้องกัน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ (2560). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ 2560.
- กานต์พิชชา บุญทอง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปรีชา นะเป้า. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ2(2): 64-71
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ.โรงพิมพ์ วิจิตรทัศน์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคนอื่นๆ. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข. นครปฐม : ธรรมดาเพรส.

- ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553). **ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรินญา แพทย์พิทักษ์, (2553). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด**. ปัญหาพิเศษรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557). **รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้**. กรุงเทพฯ: สกสค
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต3. (2562). **ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2562.นนทบุรี: พืระการพิมพ์**.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. (2562). **เอกสารข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2562. นนทบุรี, 2562**.
- Huse, E. F., and Cummings, T.G. (1985). **Organizational Development and Change**. St.Paul, Minn : West.
- Kerce, E. W. and S. B. Kewley. (1993). **Quality of Life Survey: New dissection method and benefit**.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.Educational and Psychological**

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ปรียารัตน์ การุณ*

ดร.ธีระพงศ์ บุศรากุล**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2) ศึกษาการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 338 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$) และ การใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) และ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ .873 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหาร, การใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

***สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Abstract

The purposes of this research were The Role of School Administrators in under Buengkan Primary Educational Service Area Office, Using Good Friend Principle of School Administrators under Buengkan Primary Educational Service Area Office. And The Relationship between School Administrator Roles and Kalyanamitta Dhamma Based Use of School Administrators under Buengkan Primary Educational Service Area Office with teachers' attitudes including gender, age, education and the size of the school. This research is a quantitative and qualitative research. The samples used in the research were teachers in schools. Under the Office of BuengKan Primary Education Area Office, 338 persons, by simple random sampling the research instruments were the relationship between the administrative roles of school administrators. And the use of the principle of moral principles of school administrators under the office of BuengKan Primary Education Area Office and the confidence value is 0.81 which is a 5 level rating scale questionnaire. The data was analyzed through frequency, percentage, Mean, S.D, Pearson's product - moment correlation coefficient.

The results were shown as follow The Role of School Administrators in under Buengkan Primary Educational Service Area Office in overall scenario was at the very much level ($\bar{x} = 4.27$), Using Good Friend Principle of School Administrators under Buengkan Primary Educational Service Area Office in overall scenario was at the very much level ($\bar{x} = 4.25$), and The Relationship Between Of Schools Administrator Role And Using Good Friend Principle Of Schools Administrator In Under Buengkan Primary Educational Service Area Office in overall there is a Pearson's correlation coefficient (p) equal to .873 at the statistical significance level of .01, Meaning that there is a high correlation in a positive direction. School management will be successful. The management must have knowledge and ability. To apply knowledge to improve the educational quality of educational institutions.

Keywords: Management, Good Friend Principle Use, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน เป็นแบบอย่าง หรือเป็นต้นแบบที่ดีควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม มีบุคลิกภาพและความสนใจ มีจิตใจดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเกรงใจ ความซื่อสัตย์ ความกระตือรือร้น ความกล้า ความสุภาพ ความอ่อนโยน ไม่เห็นแก่ตัว และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีหลักในการดำเนินงานที่เหมาะสม อันจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธา ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (อรทัย แสงทอง, 2551) โดยในการบริหารนั้น ควรใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งสอนให้คนเข้าใจความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และสามารถเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น สอนให้เป็นคนดีมีศีลธรรม ทั้งยังสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการบริหารงานในยุคปัจจุบันได้อีกด้วย หลักธรรมดังกล่าวคือ หลักกัลยาณมิตรธรรม เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสามารถนำมาประพฤติปฏิบัติ สร้างความประพฤติกว้างขวางแก่ฐานะ ทำให้ผู้ที่ไปปรึกษาเกิดความอบอุ่นเป็นที่พึ่งได้ เป็นธรรมที่สร้างความอดทนให้แก่ผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารสามารถอธิบายเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ และไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงใจไปในทางเสื่อมเสีย (ป.อ.ปยุตโต, 2551)

จากที่ผู้วิจัย ติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ในปัจจุบัน พบปัญหาจำนวนมากที่เกิดจากการกระทำของผู้บริหาร เช่น การเป็นแบบอย่างที่ไม่ดี หรือการปฏิบัติตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม การใช้อำนาจในการบริหารที่ผิด สิ่งเหล่านี้แสดงออกถึงความเสื่อมถอยในพฤติกรรมของผู้บริหาร พบว่าปัญหาดังกล่าวมีความรุนแรง และขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างน่าวิตก เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุของการเกิดปัญหา ทำให้เราทราบว่า เกิดจากการที่ผู้บริหาร ขาดการมีกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอนชัย ระยัษศรี (2554) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เรียงลำดับจากน้อยที่สุด 3 ลำดับ คือ รู้จักฟัง (วจนักขโม) อธิบายเรื่องที่ล้าลึกได้ (คัมภีร์วิญจะ กะถัง กัตตา) และ ความน่าเคารพ (ครุ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุธีร์วรินทร์ อินธิแสง (2556) ได้วิจัยเรื่อง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านครุ (น่าเคารพ) มีความคิดเห็นต่ำที่สุด เพราะผู้บริหารบางคน ทำตัวไม่น่าเคารพ โดยแต่ละโรงเรียน มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป หากผู้บริหารใช้เพียงแต่อำนาจที่ได้มาจากตำแหน่ง ผลในการทำงานก็จะปรากฏออกมาในลักษณะของการทำตามหน้าที่เท่านั้น

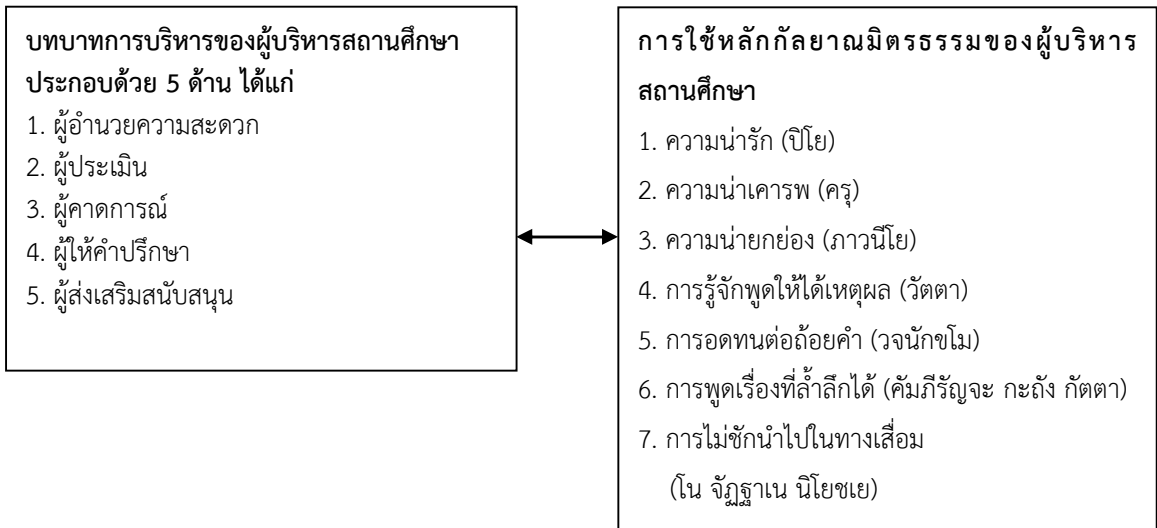
จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของ วาสนา บุระพา (2557) และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม ที่อธิบายโดยพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต, 2551) สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 213 โรงเรียน รวม 2,658 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 338 คน โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการในการประมวลผลการวิจัย คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และ การใช้หลักกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 43 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1967)

ก่อนใช้แบบสอบถาม ได้ทำการวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าระหว่าง 0.60 - 1.00 นำแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามผู้เชี่ยวชาญ

เสนอแนะ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 30 คน

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยเทคโนโลยีเทคโนโลยี ถึงผู้อำนวยการเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย ส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองนำแบบสอบถามที่เก็บมาพิจารณาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์
4. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงทะเบียนแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อบรรยายสรุปสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. ใช้สถิติอ้างอิง (Reference Statistic) โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) และการทดสอบนัยสำคัญของค่า r โดยใช้การทดสอบค่า t - test (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552)

สรุปการวิจัย

1. บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้ให้คำปรึกษา ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมาคือ ด้านผู้คาดการณ์ ($\bar{x} = 4.29$) ด้านผู้อำนวยการความสะอาด ($\bar{x} = 4.28$) ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{x} = 4.26$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้ประเมิน ($\bar{x} = 4.24$) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1.1 ด้านผู้อำนวยการความสะอาด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ โดยคอยชี้แนะ และติดตามการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมาคือ บริหารสนับสนุนการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตาม ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.28$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดเตรียมเอกสาร และอุปกรณ์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระหว่างการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$)

1.2 ด้านผู้ประเมิน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ก่อนการประเมินทุกครั้งผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้า ($\bar{x} = 4.26$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในธรรมเนียมการประเมินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{x} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพในการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.22$)

1.3 ด้านผู้คาดการณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเสนอแนะและให้ข้อคิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องที่ต้องปรับปรุง ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{x} = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำผลสำรวจ/วิจัย มาเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.26$)

1.4 ด้านผู้ให้คำปรึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดวิธีการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 4.32$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอทางเลือก ประกอบการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.29$)

1.5 ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความก้าวหน้า โดยสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ หรืออบรมเพิ่มความรู้ หรือไปศึกษาดูงาน ($\bar{x} = 4.27$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคนิค และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.24$)

2. การใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไม่ชักชวนไปในทางเสื่อม (โน จัณฐาเนนियोชเย) ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมา คือ ด้านการพูดให้ได้เหตุผล (วัตตา) ($\bar{x} = 4.27$) ด้านความน่ารัก (ปิโย) ($\bar{x} = 4.26$) ด้านการ แกลงถ้อยคำที่ล้าลึกได้ (คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา) ($\bar{x} = 4.25$) ด้านความน่ายกย่อง (ภาวนีโย) ($\bar{x} = 4.24$) ด้านความน่าเคารพ (ครุ) ($\bar{x} = 4.21$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการอดทนต่อ ถ้อยคำ (วจนักขโม) ($\bar{x} = 4.19$) โดยมีรายละเอียดแต่ละข้อดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความน่ารัก (ปิโย) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กล่าวทักทายอย่างสนิทสนมเป็นกันเอง ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมาคือ พูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ อ่อนหวาน ($\bar{x} = 4.26$) และนิสัยสุขุม รอบคอบ ไม่ยกตนข่มท่าน ($\bar{x} = 4.25$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความเสียสละ ($\bar{x} = 4.24$)

2.2 ด้านความน่าเคารพ (ครุ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.24$) รองลงมาคือ ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็น ($\bar{x} = 4.21$) และความประพฤติที่สมควรแก่สถานะ ($\bar{x} = 4.20$) ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ($\bar{x} = 4.18$)

2.3 ด้านความน่ายกย่อง (ภาวนีโย) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ($\bar{x} = 4.32$) รองลงมา คือ ความเอาใจใส่งานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.27$) และความประพฤติดี ไม่ค่อยมีเรื่องเสื่อมเสีย ($\bar{x} = 4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรู้จักให้อภัยและทำความเข้าใจผู้อื่น ($\bar{x} = 4.22$)

2.4 ด้านการพูดให้ได้เหตุผล (วัตตา) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรู้จักพูดได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{x} = 4.31$) รองลงมาคือ การกล่าวตักเตือนเมื่อมีผู้ทำความผิด ($\bar{x} = 4.28$) และความสามารถชี้แจงให้ เข้าใจเหตุและผลได้ดี ($\bar{x} = 4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพูดให้เกิดความสบายใจในการ ทำงาน ($\bar{x} = 4.25$)

2.5 ด้านการอดทนต่อถ้อยคำ (วจนักขโม) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพร้อมในการรับฟังคำปรึกษาจากคนอื่น ($\bar{x} = 4.23$) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ซักถาม เสนอแนวคิดได้ ($\bar{x} = 4.20$) และความอดทนต่อการ ฟังคำอธิบายของคนอื่น ($\bar{x} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การควบคุมอารมณ์ไม่ฉุนเฉียวเมื่อถูก วิจารณ์ ($\bar{x} = 4.16$)

2.6 ด้านการแกลงถ้อยคำที่ล้าลึกได้ (คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์คาดคะเน

แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นได้ ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมาคือ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากให้เข้าใจได้โดยง่าย ($\bar{x} = 4.26$) และการเสนอข้อมูลที่เป็นจริงชัดเจนเข้าใจง่าย ($\bar{x} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแสดงวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทราบ ($\bar{x} = 4.21$)

2.7 ด้านการไม่ชักชวนไปในทางเสื่อม (โน จัญฐานเน นิโยชเย) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ไม่แนะนำหรือชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย ($\bar{x} = 4.32$) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนในวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.30$) และการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ ($\bar{x} = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{x} = 4.28$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r=.873$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อนักเรียนและสถานศึกษา ซึ่งการบริหารสถานศึกษา จะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ การคาดการณ์ ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา และ ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา หมดแห่ง (2551) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส ชัยยะ (2548) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปและโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปและโรงเรียนในฝัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาในแต่ละด้านปรากฏผลว่า ด้านผู้อำนวยการ

ความสะดวก ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้คาดการณ์ ด้านผู้ให้คำปรึกษา และด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งรายด้านและรายข้อ

2. ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรัก (ปิโย) ด้านความน่าเคารพ (ครุ) ด้านความน่ายกย่อง (ภาวนีโย) ด้านการรู้จักพูดให้ได้เหตุผล (วัตตา) ด้านการอดทนต่อถ้อยคำ (วจนักขโม) ด้านการพูดเรื่องที่ล้าลึกได้ (คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา) ด้านการไม่ชักนำไปในทางเสื่อม (โน จัญญาเน นิโยชเย) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารทุกคนต่างเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานในองค์กรของตน แต่จะรู้เพียงรู้อย่างเดียวก็ไม่ได้ เพราะผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับคนเป็นจำนวนมาก ทั้งเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ผู้อยู่ใต้บังคับก็ตาม จึงจำเป็นต้องมีคุณธรรม จริยธรรมอันดีในการบริหารจัดการ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาประเสริฐ มาลี (2555) ได้ศึกษา เรื่อง การปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เป็นผู้มั่งคั่ง เป็นผู้มีความเพียร และเป็นผู้มีธรรม การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และความรู้เกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตร มีการปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตรไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยพบว่า ด้านการไม่ชักชวนไปในทางเสื่อม (โน จัญญาเนนิโยชเย) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพูดให้ได้เหตุผล (วัตตา) ด้านความรัก (ปิโย) ด้านการแถลงถ้อยคำที่ล้าลึกได้ (คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา) ด้านความน่ายกย่อง (ภาวนีโย) ด้านความน่าเคารพ (ครุ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการอดทนต่อถ้อยคำ (วจนักขโม)

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และ การใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อนักเรียนและสถานศึกษา ซึ่งการบริหารสถานศึกษา จะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ การคาดการณ์ ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้ คำปรึกษา และ ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ

สถานศึกษา สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ บทบาทผู้ให้คำปรึกษา รองลงมา คือ บทบาทผู้คาดการณ์ บทบาทผู้อำนวยความสะดวก บทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุน และด้านที่มีความสัมพันธ์ ลำดับสุดท้ายคือ บทบาทผู้ประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญพริษฐ์ เหลืองอุ่มพล (2558) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรมผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มากขึ้น คือ บทบาทผู้ประเมิน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพในการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้าก่อนการประเมินทุกครั้ง และแจ้งผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มากขึ้น คือ ด้านวณัจโฆโม (อดทนต่อถ้อยคำ) เนื่องด้วย การบริหารจัดการของผู้บริหารบางคนยังคงเป็นไปด้วยอำนาจของโทสะ ควรมีโครงการอบรมสมาธิ เจริญจิตภาวนา ให้กับผู้บริหาร เพื่อฝึกหัดการข่มอารมณ์ให้ยอมรับฟังสิ่งที่มากกระทบทั้งที่เป็นเรื่องจริง และไม่จริง

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ บทบาทผู้ประเมินกับความน่ารัก (ปิโย) รองลงมา คือ บทบาทผู้คาดการณ์กับการพูดให้ได้เหตุผล (วัตตา) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ผู้ให้คำปรึกษากับการอดทนต่อถ้อยคำ (วณัจโฆโม) ดังนั้น ควรมีโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ไปใช้กับการบริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เช่น สำนักงานศึกษาธิการภาค เป็นต้น

2.2 ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยเน้นการใช้หลักธรรมควบคู่กับการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานควบคู่กับการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2552). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- บุญพริชฐ์ เหลืองอุ่มพล. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรมผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2**. สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ป.อ.ปยุตโต. (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ ราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุธีร์วรินทร์ อินธิแสง. (2556). **หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- มาประเสริฐ มาลี. (2555). **การปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3**. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- มนัส ชัยยะ. (2548). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปและโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา บุระพา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณมา หมายเท่ง. (2551). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สนธชัย ระยัษศรี. (2554). คุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยบูรพา.
- อรทัย แสงทอง. (2551). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาในเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทาลัย คณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- Krejcie & Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.
- Likert. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. Attitude Theory and Measurement.

การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐาน
การศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561

รัตนาภรณ์ จรัสทอง*

รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมและเพื่อเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและจำนวนเด็กปฐมวัยในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีจำนวน 128 คนที่ได้จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความตรง IOC คือ 0.67-1.00 และค่าความเที่ยงแอลฟาคอนนัค เท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านคุณภาพของเด็ก (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา) และการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ส่วนผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนเด็กปฐมวัยทั้งหมดในโรงเรียนในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย

*นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

**อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ABSTRACT

This research aimed to study the readiness preparation of schools and to compare the preparation of schools under Nonthaburi Provincial Administration Organization according to the early childhood education standards B.E 2018 classified by teachers' educational background, work experience and the number children of early childhood in school. The research samples consisted of 128 early childhood teachers in schools under Nonthaburi Provincial Administration Organization which simple random sampling. The collecting data used 5 rating scales questionnaires and analyzed data using statistics frequency, percentage, mean standard deviation, t-test and One-way ANOVA

The results of the research revealed that the preparation of schools under Nonthaburi Provincial Administration Organization according to the early childhood educational standards B.E 2561 were rated at a high level as a whole and each 3 aspects. The order ranking was the aspect of child-centered experience management, the aspect of child qualities (physical, emotional, social and intellectual) and administration process. The comparison of the aspect preparation of schools classified by teachers' educational background, work experience and the number of early childhood children in school. as a whole and in each aspect were not different.

Key word: the preparation of schools, the early childhood educational standards

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เด็กปฐมวัยถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติในอนาคต ทั้งนี้เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์ เป็นช่วงวัยที่มีพัฒนาการสูง ควรได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลบนพื้นฐาน การอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคน ให้เต็มตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ 2560)

หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัย นอกเหนือจากเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานทางการศึกษาแล้ว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในพื้นที่ถือเป็นการจัดบริการสาธารณะ โดยมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดก็ได้ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ สำหรับภารกิจในด้านการจัดการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาปฐมวัยหรือก่อนประถมศึกษา ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลของส่วนราชการต่างๆ มาอยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกๆ ระดับ และยกระดับการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ สถานศึกษาจัดการศึกษาปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญที่บ่งบอกได้อย่างชัดเจน คือจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 เป็นมาตรฐานการศึกษาฉบับล่าสุดที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยองค์รวม เพื่อทำให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาคุณภาพ เพราะสถานศึกษาทุกแห่งรู้ว่า เป้าหมายการพัฒนาที่แท้จริงอยู่ที่ใด การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาจึงเป็นการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา 2 ประการ ได้แก่ 1) สถานศึกษาทุกแห่งมีเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกัน 2) มาตรฐานทำให้สถานศึกษาเข้าใจชัดเจนว่าจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปในทิศทางใด มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก ที่ประกอบด้วยพัฒนาการด้าน ร่างกาย พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ พัฒนาการด้านสังคม และพัฒนาการด้านสติปัญญา มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

ในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีการดำเนินงานดูแลกำกับติดตาม ประเมินผลการทำงานของครู ผลการเรียนรู้ของเด็ก โดยมอบหมายหน้าที่ให้

ประธานศูนย์ปฐมวัยและคณะทีมงานครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ดูแลกำกับติดตาม จัดอบรมให้ความรู้กับครูผู้สอนปฐมวัย พี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ดูแลเด็ก การจัดประสบการณ์เรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน การจัดทำหลักสูตร กำหนดหน่วยการเรียนรู้และมีมาตรฐานของศูนย์ปฐมวัยเพื่อให้ครูดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยได้เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน ได้เดินทางไปร่วมสังเกต การจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูที่มีต่อเด็ก ได้รับฟังข้อเสนอแนะ เมื่อมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ 2561 เกิดขึ้น จึงเกิดข้อคำถามถึงการดำเนินงานที่ศูนย์ปฐมวัยได้กำกับ ติดตามตามมาตรฐานของศูนย์ปฐมวัย ว่ามีประเด็นใดบ้างที่สอดคล้อง ไม่สอดคล้อง และข้อใดควรนำมาปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงาน

จากปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 เพื่อให้ทราบข้อมูลการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ในครั้งต่อไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ.2561

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561
2. เพื่อเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนเด็กปฐมวัยในโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจำนวนเด็กปฐมวัย ทั้งหมดในโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบข้อมูลการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561
2. เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561
4. เป็นประโยชน์ต่อครู ในการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

สภาพของครูปฐมวัยในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

1. วุฒิการศึกษา
2. ประสบการณ์การทำงาน
3. จำนวนเด็กปฐมวัยทั้งหมดในโรงเรียน



ตัวแปรตาม

การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ.2561

1. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนด้านบริหารจัดการ
2. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนด้านคุณภาพของเด็ก
3. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนระดับปฐมวัย ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 128 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่ายจากทุกโรงเรียนจำนวน 34 คน จากประชากรทั้งหมด จำนวน 187 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประการณการทำงาน และจำนวนเด็กปฐมวัยทั้งหมดในโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาในระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 จำนวน 40 ข้อ เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดหรือตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป
- 4 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากหรือตั้งแต่ร้อยละ 70 - 79
- 3 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางหรือตั้งแต่ร้อยละ 60 - 69
- 2 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยหรือตั้งแต่ร้อยละ 50 - 59
- 1 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือต่ำกว่าร้อยละ 50

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการเตรียมพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานการศึกษาในระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาค่าความตรง (validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาได้ค่า IOC คือ 0.67 – 1.0 และค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการทดลองกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวและเข้าพบผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามโดยการนำไปมอบให้ผู้บริหารสถานศึกษา และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาในระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยได้กำหนดระดับการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนออกเป็น 5 ระดับและกำหนดระดับคะแนนดังต่อไปนี้

- 4.50 - 5.00 หมายความว่า มีการดำเนินงานในระดับมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 หมายความว่า มีการดำเนินงานในระดับมาก
- 2.50 - 3.49 หมายความว่า มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายความว่า มีมีการดำเนินงานในระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายความว่า มีการดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐานมีการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนปฐมวัย จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์สถิติที่ (t test) กรณีจำแนกตามประเภทการทำงาน และจำนวนเด็กปฐมวัยทั้งหมดในโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เมื่อพบแตกต่างกันจะนำไปทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และคณะ, 2555 : 267)

2.3. วิเคราะห์เนื้อหาที่ผู้ตอบเสนอแนะความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ในภาพรวมและรายด้าน (n=128)

การเตรียมความพร้อม	\bar{x}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้าน กระบวนการบริหารและการจัดการ	4.14	0.30	มาก	3
2. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้าน คุณภาพของเด็ก (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา)	4.18	0.24	มาก	2
3. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้าน การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ	4.19	0.28	มาก	1
รวมทุกด้าน	4.17	0.23	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.23$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านคุณภาพของเด็ก (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา) อยู่ในระดับมากและการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การเตรียมความพร้อม	ปริญญาตรี (n= 92)		ปริญญาโท (n=36)		t-test	p-value
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.13	0.28	4.17	0.35	0.72	0.47
2. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนด้านคุณภาพของเด็ก	4.17	0.23	4.23	0.25	-1.36	0.18
3. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ	4.18	0.26	4.20	0.33	-0.33	0.75
รวมทุกด้าน	4.15	0.23	4.20	0.25	-0.95	0.34

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมทุกด้านและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ($t = -0.95$, $p\text{-value} = 0.34$) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การเตรียมความพร้อม	ไม่เกิน 10 ปี (n=64)		11 – 20 ปี (n=42)		มากกว่า 20 ปี (n=22)		F	Sig.
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
	1. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.13	0.34	4.15	0.24	4.12		
2. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน ด้านคุณภาพของเด็ก	4.21	0.27	4.18	0.17	4.13	0.21	0.95	0.39
3. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน ด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็น สำคัญ	4.24	0.29	4.15	0.22	4.12	0.29	1.86	0.16
รวมทุกด้าน	4.19	0.26	4.16	0.18	4.12	0.22	0.62	0.54

จากตารางที่ 3 การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าการเตรียมความพร้อมในภาพรวมและรายด้านคือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านคุณภาพของเด็ก และด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมีความเห็นในภาพรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ($F = 0.62, p\text{-value} = 0.54$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มไม่เกิน 10 ปี กลุ่ม 11 – 20 ปี และกลุ่มมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในเรื่องการเตรียมพร้อมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 จำแนกตามจำนวนเด็กปฐมวัยทั้งหมดในโรงเรียน

การเตรียมความพร้อม	ไม่เกิน 100 คน (n=23)		101 – 200 คน (n=38)		มากกว่า 200 คน (n=67)		F	Sig.
	\bar{x}	SD	\bar{x}	\bar{x}	SD	SD		
	1. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.10	0.20	4.10	0.20	4.16		
2. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านคุณภาพเด็ก	4.20	0.25	4.14	0.19	4.19	0.25	0.87	0.42
3. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ	4.15	0.33	4.13	0.25	4.22	0.27	1.48	0.23
รวมทุกด้าน	4.15	0.22	4.12	0.18	4.19	0.26	1.12	0.33

จากตารางที่ 4 การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเด็กปฐมวัย ในโรงเรียนไม่เกินจำนวน 100 คน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เด็กปฐมวัยในโรงเรียนไม่เกินจำนวน 101-200 คน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเด็กปฐมวัยในโรงเรียนไม่เกินจำนวนมากกว่า 200 คน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 จำแนกตามจำนวนเด็กปฐมวัยทั้งหมดในโรงเรียน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ($F = 1.12, p\text{-value} = 0.33$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนที่มีเด็กปฐมวัยจำนวนต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน และในรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ รองลงมาคือ การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านคุณภาพของเด็ก และการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ

2. ผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ จำนวนเด็กปฐมวัยทั้งหมดในโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมทุกด้านและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. อภิปรายผลเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและทั้ง 3 ด้าน คือ การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านคุณภาพเด็ก และการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากศูนย์ปฐมวัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีการขับเคลื่อนด้านการศึกษาระดับปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง โดยมีคณะทำงานประกอบไปด้วยประธานศูนย์ปฐมวัย องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และคณะทำงานครูปฐมวัยในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่จัดการเรียนการสอนทางด้านปฐมวัยเป็นผู้รับผิดชอบ กำกับ ติดตาม ดูแล ทางด้านการเรียนการสอน มีการประชุมวางแผนการทำงาน และดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีผลต่อเด็กระดับชั้นอนุบาล 1-3 จากนั้นนำข้อบกพร่อง ข้อดีที่พบจากการสังเกต การสัมภาษณ์เด็ก ครู ในโรงเรียนมาสรุปเข้าประชุมระดับผู้บริหารสถานศึกษาทุกเดือน เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียน ชี้แจงต่อผู้บริหารให้เข้าใจและนำผลที่ได้จากการติดตามไปพัฒนาโรงเรียนของตนให้ดีขึ้น โดยหลังจากประชุมจะมีการดำเนินงานติดตามอีกครั้งภายใน 1-2 เดือน และยังพบว่าทางศูนย์ปฐมวัยมีการจัดอบรมครูผู้สอน และพี่เลี้ยงเด็ก อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยเน้นทางด้านกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่เด็ก การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน การจัดทำแผนประสบการณ์ให้สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และมาตรฐาน

การศึกษาซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีฆัมพร ศิริจันทพันธ์ ไชยา ภาวะบุตร และธวัชชัย ไพไธล (2556) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนอนุบาล สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร ผลวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนอนุบาลสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนระดับปฐมวัย โดยรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ผกากรอง กุสุมา ใจสบาย และบุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2018) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพการ จัดการศึกษามีการพัฒนาคุณภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านมาตรการส่งเสริมด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ลูเนนเบิร์กและออสเตน (Lunenburg And Ormstein) อ้างถึงใน (นริสานันท์ เดชสุระ, 2552: 41-42

2. อภิปรายผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ตามความคิดเห็นในของครูจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนเด็กปฐมวัยในโรงเรียน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน คือ ระดับปริญญาตรี และ ระดับปริญญาโท มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการเตรียมพร้อมของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ในด้านภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรของศูนย์ปฐมวัยได้รับการติดตามผลทุกเดือน มีการจัดอบรมครูผู้สอน และ พี่เลี้ยงเด็กทุกระดับการศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยเน้นทางด้านกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่เด็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ผกากรอง กุสุมา ใจสบาย และบุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2018) ที่มีผลการเปรียบเทียบ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีฆัมพร ศิริจันทพันธ์ และคณะ (2556) ที่มีผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอนระดับปฐมวัย ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 จำนวน 3 ด้านคือ ด้านคุณภาพเด็ก ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่วนด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ ไม่เกิน 10 ปี 11 – 20 ปี และ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ในด้านภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ผกากรอง กุสุมา ใจสบาย และ บุรินทร์ภัฏพรหมมาศ (2018) ที่มีผลการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน และซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชฌิมพร ศิริจันทพันธ์ และคณะ (2556) ที่มีผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้วิจัย พบว่าแม้ประสบการณ์การทำงานที่ไม่เท่ากัน ไม่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 เนื่องจากจากศูนย์ปฐมวัย องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ดำเนินงานวางแผน จัดอบรม ติดตามกำกับ นิเทศการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งหมด 33 โรงเรียน โดยมอบหมายให้คณะที่ทำงาน ออกติดตามประเมินงานผลพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน การจัดการประสบการณ์เรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก การจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียน หลักสูตรสถานศึกษา และดูแลประสานงาน ชี้แนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อมอบความรู้ให้กับเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูสามารถสอบถามความรู้เบื้องต้น หรือเสนอแนะได้ คณะที่ทำงานนำข้อเสนอเข้าที่ประชุมเพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข ดำเนินงานในครั้งต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ ไทยแท้ นิตยา ภัสสรศิริ และจันทน์กฤษณา ผลวิวัฒน์, (2016) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริการงานการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา มีสภาพการบริการงานทั้ง 6 ด้าน และในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการในการบริหารงานการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน และในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) แนวทางในการบริหารงานการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา พบว่าควรใช้หลักการ บริหารงานคุณภาพแบบ PDCA ตามวงจร Deming อย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนการ ทำงานร่วมกัน การดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด พร้อมทั้งมีการติดตามตรวจสอบทุกกิจกรรมทุกขั้นตอนของการบริหารงานและนำผลมาปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเด็กปฐมวัยในโรงเรียนจำนวนที่ต่างกัน คือ ไม่เกิน 100 คน 101 – 200 คน และ มากกว่า 200 คน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการเตรียมพร้อมของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ในด้านภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ผกากรอง กุสุมา ใจสบาย และบุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2018) ที่มีผลการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และด้านมาตรการส่งเสริม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย โดยรวม แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่สอนระดับชั้นปฐมวัยทั้งหมด 33 โรงเรียน ที่มีจำนวนเด็กปฐมวัยที่ต่างกัน มีครูซึ่งทำหน้าที่ในการประสานงานร่วมกับศูนย์ปฐมวัยในการรับฟังข่าวสารข้อมูล รวมทั้งการนำข้อเสนอความต้องการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพกับเด็ก ปัญหาที่พบในโรงเรียนของตนเอง เช่น ปัญหาการใช้สื่อการเรียนการสอน การบูรณาการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์โดยสอดแทรกภาษาอังกฤษ ภาษาจีน การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถนำเสนอหรือสอบถามข้อสงสัยต่างๆ ได้ทันกับเหตุการณ์ ซึ่งผ่านแอปมือถือ Line ในกลุ่มครูปฐมวัยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี การจัดประชุม การอบรม ซึ่งจะมี Staff (ชุดที่ 1) Staff (ชุดที่ 2) และ Staff (ชุดที่ 3) เป็นส่วนหนึ่งของการร่วมแสดงความคิดเห็นและนำเสนอเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกันโดยเน้นผลที่สามารถทำได้จริง ชัดเจน ไม่ยากต่อการจัดการต่อประธานศูนย์ปฐมวัยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อนำข้อสรุป ในการประชุมไปชี้แจงให้ผู้บริหารสถานศึกษารับทราบเพื่อดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงต่อไป โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมาย การติดตามตรวจสอบ และปรับปรุงงานเป็นระยะจะช่วยให้การบริหารการศึกษาการจัดการศึกษาปฐมวัยบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ โรงเรียนจัดครูที่จบการศึกษาปฐมวัยให้พอเพียงกับชั้นเรียน ควรจัดสรรครูปฐมวัยสำรองในบัญชีสำรองไว้โดยไม่รอให้หมดบัญชี เพื่อชดเชยครูที่เรียกไปบรรจุ หรือได้รับการโยกย้ายได้ทันที นอกจากนี้ผู้บริหารนิเทศตรวจสอบ ติดตามการใช้สื่อ

เทคโนโลยีการเรียนรู้ วัสดุและอุปกรณ์ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูและให้ข้อมูลเพื่อแก้ไขการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านคุณภาพของเด็ก (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา) โรงเรียนจัดทำแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/การจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กสร้างสรรค์ผลงานตามความคิดและจินตนาการ เนื่องจากปัจจุบันครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กอย่างเต็มเวลา โดยมีการเรียนการสอนภาษาจีน ภาษาอังกฤษ จากชาวต่างชาติทุกวัน จึงทำให้เวลาในการการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ลดลง ควรดำเนินการวางแผนทำโครงสร้างหลักสูตรที่ชัดเจน เพื่อให้เด็กได้ทำกิจกรรมสร้างสรรค์ตามจินตนาการ โรงเรียนจัดทำแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/การจัดประสบการณ์ ที่ส่งเสริมให้เด็กสนทนาโต้ตอบและเล่าเรื่องให้ผู้อื่นเข้าใจ ตั้งคำถามในสิ่งที่ตนเองสนใจหรือสงสัย และพยายามค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรม

ด้านการจัดประสบการณ์ ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โรงเรียนตรวจสอบติดตามว่าครูบันทึกประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ไม่ใช่แบบทดสอบ ควรจัดประชุมเฉพาะครูอนุบาล ให้ข้อมูล ความรู้ในการวัดผล ประเมินผลและวิธีการในการประเมินทักษะทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิธีการประเมินร่วมกัน โดยติดตามผลการดำเนินงานจดบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระยะ โรงเรียนตรวจสอบติดตามว่าครูให้เด็กได้เลือกเล่น เรียนรู้ลงมือปฏิบัติและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ควรสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครูในเรื่องของทฤษฎี Constructionism มีการนิเทศ ติดตามครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ จากการบันทึก ชิ้นงานสร้างสรรค์ โดยเน้นให้ผู้เรียนร่วมกันคิดและทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีให้ผู้เรียนได้คิดจะทำให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ดี โรงเรียนนำผลการวิจัยเพื่อวางแผนจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์รองรับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นปฐมวัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานปฐมวัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเด็กปฐมวัย
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
3. ศึกษาเชิงลึกความสำเร็จในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ตามหลักสูตรสถานศึกษาและสอดคล้องกับบริบทชุมชน

บรรณานุกรม

- นันทนา ผกากรอง กุสุมา ใจสบาย และบุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ. (2018). การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต
4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2549). **นิตยภัตบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่3. เชียงใหม่: ออเรนจ์ กรู๊ป แทคติก ดีไซน์.
ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **มาตรฐานการศึกษาาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้น
พื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2561**.
- ไพฑูริย์ สีนารัตน์. (2559). **การศึกษาไทย 4.0: ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2552). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : สำนักพิมพ์
มนตรี จำกัด.
- เรขา ศรีวิชัย. (2554). **รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล**
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุมใน
ลัดดาวลัย เพชรโรจน์ และคณะ. (2545). **ระเบียบวิธีการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร:บริษัทเจริญดีมั่นคง
การพิมพ์.
- วิชาญ ไทยแท้ นิตยา ภัสสรศิริ และจันทน์กฤษณา ผลวิวัฒน์. (2016). **การบริหารงานการจัด
การศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครอุบลราชธานี**.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ์.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2542). **แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
พิมพ์ดีจำกัด.
- สาวิตรี มะเร็งสิทธิ์ และจันทร์จิรา นพมณี. (2556). **การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. คณะสถิติและวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมชาย เทพแสง. (2547). **E-Leadership : ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล**. วารสารวิชาการ.1 : 55 -62.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **มาตรฐานการศึกษาาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561**
กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวดำเนินงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่
การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร : ศุภสภา



สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ 2561**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

อำรุง จันทวานิช และคณะ. (2551). **โรงเรียนสมบูรณ์แบบ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2561.

https://www.moe.go.th/moe/th/cms_group/detail.php?NewsID=140&Key=aca_article.

Available from <http://www.nber.org/papers/w17177>Duck, D.L.(1987).School Leadership and Instruction Improvement. New York Random.

Click, P. (2000). Administration of school for young children. 5th ed. New York : Delmar.

Henri Fayol. 1949. General and Industrial Management. London : Sir Issac Pitman & Sons Ltd.

Izbicki, C.A. (2004). Leadership Capacity in Texas Early Childhood Public.

School.Doter's Thesis. Texas : Texas A & M University.

Lunenburg, F. & Ornstein, A. (1996). Educational administration: Concept and practice (2nd. ed.). New York: Wadsworth Publishing.

Nelson, R.F. (2005). "The Impact of Ready Environments on Achievement in Kindergargarten," Journal of Research in Childhood Education. 19(3) : 215-221.

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

อภิภาดา แสงจันทร์*

รองศาสตราจารย์ ดร.สมกุล ถาวรกิจ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 7 ด้าน 2) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย กลุ่มประชากรประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนระดับปฐมวัย รวมทั้งสิ้น 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการดำเนินงานระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ส่วนด้านที่มีการดำเนินงานระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรุปการดำเนินงานของสถานศึกษา 2) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย คือ เนื้อหาสาระหลักสูตรสถานศึกษาไม่ครอบคลุม

คำสำคัญ: การบริหารหลักสูตร หลักสูตรสถานศึกษา การศึกษาปฐมวัย

***หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



Abstract

The objectives of the research were to study the level of performance of the school regarding early childhood education curriculum in the school of Bangbon District office, Bangkok Metropolitan Administration. The questionnaires were divided into 7 areas of administration. And to education curriculum administration of school in Bangbon district office Bangkok Metropolitan Administration. The people for research Consisted of principals, deputy directors and preschooler teachers overall 72 people. The research instrument: The questionnaire with the rating scale. The data were analyzed by using statistical packages, mean and standard deviation. The data were analyzed by using content analysis.

The results of the study revealed that 1) the overall level of performance of the school was found to be high. The areas of performance were ranked from the highest to lowest as follows: Curriculum making, planning, and review. 2). The problems: the content of the curriculum were not comprehensive.

Keywords: Curriculum Administration, School Curriculum, Early Childhood Education.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาจะต้องอาศัยหลักสูตรซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน คุณภาพการเรียนการสอนที่ดีส่งผลในเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณภาพคนในประเทศนั้น ๆ ประเทศใดมีหลักสูตรที่เหมาะสม คนในประเทศนั้นก็ย่อมมีความรู้และศักยภาพในการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มที่ วิธีการที่จะช่วยให้หลักสูตรบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพนั้นต้องใช้กระบวนการบริหารหลักสูตร ซึ่งกรมวิชาการกำหนดให้ประกอบด้วย 7 ภารกิจ คือการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร การดำเนินการบริหารหลักสูตร การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

สำนักงานเขตบางบอนมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านนายผล (แม่ฉัตรสุวรรณอุปถัมภ์) โรงเรียนบ้านนายเหรียญ โรงเรียนบ้านนายสี โรงเรียนวัดนินสุขาราม โรงเรียนวัดบางบอน (พิมพ์ จันแต่อุปถัมภ์) โรงเรียนพรหมราชกุฎรังสรรค์ โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร โรงเรียนสถานีพรมแดน (รักษาสุขราชกุฎรังสรรค์) และโรงเรียนคงโครัตอุทิศ (สำนักการศึกษา, 2560) ซึ่งบทบาทสำคัญประการหนึ่งของสถานศึกษาเหล่านี้ คือ การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ดังนั้นสถานศึกษาเหล่านี้ต้องสร้างหลักสูตรปฐมวัยของตนเองที่เรียกว่าหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ซึ่งทำให้ผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึงการสร้าง การใช้ และปรับปรุงหลักสูตร นอกเหนือจากหน้าที่ในการสอนเมื่อสถานศึกษาสร้างหลักสูตรแล้วในขั้นต่อไปเป็นการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งต้องมีกระบวนการบริหารหลักสูตรเพื่อการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรสถานศึกษาจะต้องมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตร ผลผลิตจากการบริหารจัดการหลักสูตรจะนำมานำเสนอในหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาทราบว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างไร ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ การประสานงาน และการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญและสัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ที่ลึกซึ้งให้เพียงพอต่อการนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดภาพความสำเร็จของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 โรงเรียน (สำนักงานการศึกษา, 2560) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูผู้สอนระดับปฐมวัย จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น 72 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขอบข่ายการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (1967) ซึ่งกำหนดความหมายมากน้อยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 7 ด้าน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ศึกษา
2. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลอง และแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บ ข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสำนักงาน เขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถาม ใช้ระยะเวลา 2 สัปดาห์ จากนั้น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน สังกัด กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนใน สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา วิธีการแจกแจงความถี่ และ นำเสนอเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 51 – 60 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นครูผู้สอนระดับปฐมวัย และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร และด้านที่มีระดับการดำเนินงานมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรุปการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ปัญหา คือ บุคลากรขาดความตระหนักในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรให้เห็นความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย โดยการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จจากการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย

2. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหา คือ เนื้อหาสาระหลักสูตรสถานศึกษาไม่ครอบคลุม ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจน และควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดสิ่งที่ผู้เรียนต้องการจะเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง

3. ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ปัญหา คือ มีเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาน้อย ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรมีความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

4. ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร ปัญหา คือ การใช้หลักสูตรไม่เป็นไปตามระบบที่วางไว้ ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดอบรมให้ครูเห็นความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้ตรงเป้าหมายของหลักสูตร และควรปฏิบัติตามแผนที่วางไว้และมีการบริหารจัดการที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

5. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ปัญหา คือ ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร ส่วนข้อเสนอแนะ คือ กระตุ้นให้เกิดการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการให้คำแนะนำหลังการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

6. ด้านการสรุปการดำเนินงานของสถานศึกษา ปัญหา คือ การสรุปผลการดำเนินงานยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ และด้านความสามารถอื่น ๆ ของผู้เรียน ให้ครอบคลุมทุกด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้านวิชาการ และด้านความสามารถอื่น ๆ ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

7. ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ปัญหา คือ การปรับปรุงพัฒนาไม่ต่อเนื่อง ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรนำปัญหาและผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

สรุปและอภิปรายผล

1. การดำเนินงานการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความตระหนักและได้ดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวทางการบริหารหลักสูตร ที่หน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดไว้โดยเคร่งครัดและต่อเนื่อง และคณะครูมีเจตคติที่ดีกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตรและนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา ศรีลาศักดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนเขตเทศบาลเมืองมุกดาหาร พบว่า สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนเขตเทศบาลเมืองมุกดาหาร มีสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.1 ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา คือ บุคลากรขาดความตระหนักในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรบางส่วน เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์น้อยยังขาดความรู้ความเข้าใจและการเข้ามามีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมต่าง ๆ ก่อนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่ง วิภาดา ศรีลาศักดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนเขตเทศบาลเมืองมุกดาหาร พบว่า ข้อเสนอแนะการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาควรมีการสร้าง ความตระหนักที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของหลักสูตร มีการจัดอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นำบุคลากรไปศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลาย หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ให้ความสำคัญเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คือ เนื้อหาสาระหลักสูตรไม่ครอบคลุม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรสถานศึกษาถูกจัดทำโดยบุคคลเพียงบางกลุ่มเท่านั้น เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ ซึ่ง อุดร กลิ่นชิต (2552) ได้ศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และ เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 4 สันป่าก่อ อำเภอเมือง

จังหวัดเชียงราย เสนอแนวทางในการพัฒนาว่า ควรจัดทำหลักสูตร เนื้อหา กลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละ
ช่วงชั้น ควรระดมความคิดเห็นของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา

2.3 ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร คือ มีเครือข่ายการเรียนรู้ในสถานศึกษาและ
นอกสถานศึกษาน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเฉพาะ
ในห้องเรียน ซึ่งการเรียนรู้ในห้องเรียนนั้นอาจจะมีปีละครั้ง คือการพานักเรียนไปทัศนศึกษา ซึ่งพนัก
ดา อุสุชาภู (2550) สรุปไว้ว่า ควรจัดให้มีการชุมนุมทางวิชาการที่พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่
สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา จัดให้มีการศึกษา
นอกสถานที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ควรจัดหลักสูตรให้สอดคล้องต่อความต้องการของ
ผู้เรียนที่ถูกผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม หลักสูตรควรตอบสนอง
ต่อความต้องการของผู้เรียนที่ถูกผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม
หลักสูตรควรตอบสนองต่อความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.4 ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร คือ การใช้หลักสูตรไม่เป็นไปตามระบบที่วางไว้
ซึ่ง อเนก อัครีเดช (2550) ได้ศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีความต้องการให้โรงเรียนพัฒนา ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร
ควรจัดสัมมนาครูให้เกิดความรู้ความเข้าใจหลักสูตรสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน สามารถนำไปใช้ใน
การจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร และประเมินผล
การใช้หลักสูตรทุกภาคเรียน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารหลักสูตรทุกปี

2.5 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล คือขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล
การใช้หลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา ศรีลาศักดิ์ (2554) ได้ศึกษาสภาพการบริหาร
หลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนเขตเทศบาลเมืองมุกดาหาร พบว่า มีสภาพปัญหาจากสถานศึกษาให้
ความสำคัญของหลักสูตรน้อย จึงมีผลต่อการพัฒนาหลักสูตรและโรงเรียน ขาดบุคลากรที่มีความรู้
ความสามารถในการจัดทำหลักสูตร ขาดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การทำวิจัยในชั้นเรียนยังมีน้อย
ขาดความต่อเนื่อง การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลคุณภาพภายในสถานศึกษา ข้อเสนอแนะ
ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลคุณภาพในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.6 ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา คือ การสรุปผลการดำเนินงานยังไม่
ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรบางส่วนที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ
สรุปผลการดำเนินงาน ซึ่ง จรรย์ สุธาพจน์ (2554) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหาร
หลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีข้อเสนอแนะในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาคือ ประชุมคณะกรรมการ
บริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจในการจัดเก็บข้อมูล การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อ

นำมาสรุปผลการดำเนินงานไว้อย่างเป็นระบบ กำหนดแผนการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และแต่งตั้งกรรมการไว้อย่างชัดเจน

2.7 ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร คือการปรับปรุงพัฒนาไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขาดการนำผลที่ได้จากการสรุปผลการดำเนินงานมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ วิริยะ สู้เสงี่ยม (2550) ที่ได้ศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสภมณฑลราชบุรี พบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรทำการปรับปรุงหลักสูตรให้พัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสังคม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ..
- จรรย์ สุธาพจน์. (2554). **การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พนัสดา อุกุชาภูะ. (2550). **บทบาทในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนซิกซ์วิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิภาดา ศรีลาศักดิ์. (2554). **การศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนเขตเทศบาลเมืองมุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- วิริยะ สู้เสงี่ยม. (2550). **การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสภมณฑลราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานการศึกษา. (7 มกราคม 2560). **โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร**. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2560, จาก <http://www.bangkok.go.th>
- อนุก อัคริเดช. (2550). **การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- อุดร กลิ่นชิต. (2552). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 4 สันป่ากอ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงราย. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- Likert, R. (1967). **The human resources: Case and concept**. New York: Hart Court,
Bruce B. World in Cooperated.

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภอพานทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

อุบล โพนรัตน์*

รองศาสตราจารย์ ดร.สมกุล ถาวรกิจ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล และด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการจัดการความรู้ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เป็นข้อมูลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พานทอง และใช้เป็นข้อมูลเชิงนโยบายต่อการพัฒนาโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ให้มีศักยภาพพร้อมที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนในศูนย์พานทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

***หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



Abstract

This research's purpose was to study the characteristics of learning organization of schools in Panthong center in Panthong district under Chonburi primary educational service area office 2 in five aspects are; Learning Dynamics, Organization Transformation, People Empowerment, Knowledge management, and Technology. This research is based on the Quantitative Research. The research sample population of this study were 103 teachers of schools in Panthong center in Panthong district under Chonburi primary educational service area office 2. The employed research instruments were 5 rating scale questionnaires. An analysis has been completed by a statistic analyzing program to obtain various descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation.

These findings indicate that: The characteristics of learning organization of schools in Panthong center in Panthong district under Chonburi primary educational service area office 2 in overall was rated at a high level, when considered in each aspects, it found out that there were all aspects rated at a high level. The highest average was the Technology at a high level, followed by Learning Dynamics, People Empowerment, Organization Transformation, and the lowest average was the Knowledge management at a high level. This study thus contributes for Educational institution administrator to Learning organization of schools in Panthong center and Useful for schools development in Panthong center in Panthong district under Chonburi primary educational service area office 2 to be a Learning organization.

Keywords: Learning Organization, Schools in Panthong Center, Chonburi Primary Educational Service Area Office 2

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่เปิดโอกาส มีการส่งเสริมจูงใจให้สมาชิกหรือบุคลากรในองค์การมีการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพูนความรู้ความสามารถ โดยวิธีการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่ง Marquardt (2002) กล่าวว่า องค์การจะต้องอาศัยองค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ และการใช้เทคโนโลยี ซึ่ง Marquardt อธิบายว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ต่างมีความสัมพันธ์กันโดยต้องพัฒนาไปพร้อมกันก่อให้เกิดประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนถือได้ว่าเป็นองค์การแห่งการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา รวมถึงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม พร้อมทั้งจะสร้างรากฐานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ขึ้นเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน รวมถึงระบบต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Marquardt, 2002: 83)

โรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภopanทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีโรงเรียนเข้าร่วมอยู่ในเครือข่าย 9 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร ครู และมีผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนมีเป็นตัวแทนในคณะทำงาน มีจุดมุ่งหมายการจัดตั้งศูนย์เพื่อร่วมมือในการแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ซึ่งประเมินสภาพทั่วไปของปัญหาภายในแต่ละโรงเรียนพบว่าส่วนใหญ่ตั้งอยู่ห่างไกลความเจริญ การบริหารงานค่อนข้างล่าช้า การมอบหมายงานไม่มีความชัดเจน ขาดแผนการปฏิบัติงานประจำปี ขาดการประสานสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อยมาก ครูขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูมีงานที่ต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ ทำให้ครูมีพฤติกรรมตอบสนองต่องานน้อย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2559)

การนำพาโรงเรียนในศูนย์พานทอง ไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และความคิดภายในองค์การซึ่งหมายถึงโรงเรียนในศูนย์พานทอง ซึ่งต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนทั้งในระดับผู้บริหาร ผู้สอน และมีการทำงานร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมีการเรียนรู้ และแก้ปัญหาร่วมกันมีการจัดความรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยต้องจัดรูปแบบการผสมผสาน การรวบรวมความรู้ การจัด ระบบข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายโอนความรู้ โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการเพื่อให้เกิดรูปแบบการเรียนรู้และทักษะการเรียนรู้ เกิดเป็นระดับการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของ Marquardt (2002) นั้นมีองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ จากความสำคัญดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภopanทอง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับระบบขององค์การแห่ง การเรียนรู้ของ Marquardt (2002) ซึ่งประกอบด้วย ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยน องค์การ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็น ประโยชน์ในการดำเนินงานด้านบริหารจัดการ และเป็นข้อมูลเชิงนโยบายต่อการพัฒนาโรงเรียนใน ศูนย์พานทอง อำเภopanทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ให้มี ศักยภาพพร้อมที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภopanทอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภopanทอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จากสถานศึกษา 9 โรงเรียน จำนวน 140 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนในศูนย์พานทอง ที่ได้จากประชากร และนำมา สุ่มหากกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 608) สุ่มเพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภopanทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัต การเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้าน การใช้เทคโนโลยี

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ มาจัดทำกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ จากนั้นนำนิยามศัพท์มาทำแบบสอบถามโดยยึดหลัก

แนวคิดของ Marquardt (2002) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แก้ไขความครอบคลุมเนื้อหา การใช้ภาษา และนำมาพัฒนาปรับปรุงตามขั้นตอน
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง พัฒนาเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาปรับปรุงให้สมบูรณ์และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอบหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภopanทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมแล้วมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยใช้ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภopanทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน โดยการใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและรายด้าน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ความถี่ (frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 103 คน ส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 31 – 40 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พานทอง ดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล และด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการความรู้ เมื่อพิจารณารายละเอียดในรายด้าน ได้ผลดังนี้

1.1 ด้านพลวัตการเรียนรู้ โดยภาพรวมทุกข้อ มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีการคิดวิเคราะห์และนำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในรูปแบบต่าง ๆ

1.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ โดยภาพรวมทุกข้อ มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนเน้นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

1.3 ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล โดยภาพรวมทุกข้อ มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับการให้ความสำคัญในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนพัฒนาบุคลากรหลักในการเรียนรู้มาเป็นตัวกำหนด และปฏิบัติงานแก่บุคลากร

1.4 ด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมทุกข้อ มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการรวบรวม และจัดเก็บความรู้ที่มีความสำคัญ รวมถึงการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีการใช้ข้อมูลจากภายนอกหน่วยงานเพื่อประกอบการตัดสินใจ

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยภาพรวมทุกข้อ มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรสามารถเข้าถึงระบบ

เครือข่ายในโรงเรียนและอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนได้โดยสะดวก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือโรงเรียนนำซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์มาช่วยเสริมในการจัดการเรียนรู้รวมถึงนำมาปรับใช้กับการทำงานของบุคลากร

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พานทอง อำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในศูนย์พานทองให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันตลอดเวลา มีการจัดสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ อภัยรัตน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความเห็นของผู้บริหาร ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวัตต์ (2559) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์รัตน์ วงศบุรณะ, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ และ อรสา จรุงธรรม (2556) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ด้านพลวัตการเรียนรู้ โดยภาพรวม มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในศูนย์พานทองมีการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถของครูในโรงเรียนทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวัตต์ (2559) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนด้านพลวัตการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์รัตน์ วงศบุรณะ, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ และ อรสา จรุงธรรม (2556) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

โรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การโดยภาพรวมมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในศูนย์พานทองมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง
ของโรงเรียนเพื่อสร้างเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดเวลาและเห็นความสำคัญ
ในการทำให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวัตต์ (2559)
ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตราด พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การอยู่ในระดับสูง
และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพยรัตน์ วงศ์บุรณะ, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ และอรสา จรุงธรรม (2556)
ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความ
คิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก

4. ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล โดยภาพรวม มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับ
มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในศูนย์พานทองมีการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตาม
ความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวัตต์ (2559) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลอยู่ในระดับสูง และสอดคล้อง
กับงานวิจัยของ ทิพยรัตน์ วงศ์บุรณะ, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ และอรสา จรุงธรรม (2556) ได้ศึกษา
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความ
คิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก

5. ด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวม มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก
แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในศูนย์พานทองมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน
เป็นหลักและให้ความสำคัญในการจัดการความรู้น้อยกว่าด้านอื่น บุคลากรเห็นความสำคัญของการ
จัดเก็บข้อมูลความรู้ แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดเก็บข้อมูลทั้งภายในและภายนอก
โรงเรียนอย่างเป็นระบบ และบุคลากรยังขาดทักษะในการสืบค้นข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้อง
กับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวัตต์ (2559) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการจัดการความรู้อยู่ในลำดับสุดท้าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์รัตน์ วงศบุรณะ, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ และอรสา จรุงธรรม (2556) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6. ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยภาพรวม มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในศูนย์พานทอง มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน มีระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนให้บุคลากรได้ใช้งานอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวาท (2559) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์รัตน์ วงศบุรณะ, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ และอรสา จรุงธรรม (2556) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

บรรณานุกรม

- ทิพย์รัตน์ วงศบุรณะ, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ และอรสา จรุงธรรม. (2556). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 3(1), 139-154.
- พรธิดา เมฆวาท. (2559). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2559). *รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2559.* การประชุมรายงานการประเมินตนเอง. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี.



- อารีย์รัตน์ อภัยรัตน์. (2557). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล**
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Marquardt, M. J. (2002). **Building the learning organization: A systems approach to**
quantum improvement and global success. New York: McGraw-Hill.