



บัณฑิตวิทยาลัย  
GRADUATE SCHOOL

# Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ISSN 2774-0420 (Print)

ISSN 2697-3855 (Online)

ปีที่ 19 ฉบับที่ 87 ตุลาคม – ธันวาคม 2565

Volume 19 No.87 October – December 2022



สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วารสารราย 3 เดือน

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University

ปีที่ 19 ฉบับที่ 87 ตุลาคม – ธันวาคม 2565

Volume 19 No.87 October - December 2022

ISSN 2774-0420 (Print)

ISSN 2697-3855 (Online)



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University

วารสารบัณฑิตศึกษา เป็นวารสารผ่านที่เกณฑ์การพิจารณาเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล TCI ฐานที่ 2  
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

### ขอบเขตของวารสาร

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้จัดทำวารสารฉบับภาษาไทยขึ้นเพื่อเผยแพร่บทความงานวิจัยและบทความวิชาการในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กล่าวคือ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาพัฒนาการและการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ หอสมุดและสารสนเทศศาสตร์ และพฤติกรรมองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของคณาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยเริ่มเผยแพร่บทความในขอบข่ายข้างต้นตั้งแต่ฉบับปีที่ 19 เล่มที่ 84 มกราคม - มีนาคม 2565 เป็นต้นไป จัดพิมพ์เผยแพร่โดยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกปีละ 4 เล่มในการพิจารณาบทความ กองบรรณาธิการจะตรวจสอบเป็นขั้นแรกแล้วจัดให้มีการกรรมการภายนอกร่วมกลั่นกรอง (peer review) อย่างน้อย 2 ท่าน ประเมินตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนด ในลักษณะเป็น blind review คือ ปกปิดรายชื่อผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้อง

### กำหนดออก ราย 3 เดือน ปีละ 4 ฉบับ

- ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม เผยแพร่ เมษายน
- ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน เผยแพร่ กรกฎาคม
- ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน เผยแพร่ ตุลาคม
- ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม เผยแพร่ มกราคม

### ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ  
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ  
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพันธกิจสัมพันธ์

### บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข

### กองบรรณาธิการ

#### บุคคลภายนอก

ศาสตราจารย์สุธรรม อารีกุล  
ศาสตราจารย์ ดร.ศุภมาศ พนิชศักดิ์พัฒนา  
รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย สิงห์ยะบุศย์  
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภูมิ เอกะกุล  
รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ สิมารักษ์  
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ  
รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญใจ กนกเมธากุล  
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จักรพิมพ์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร บุญใช้  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรพงษ์ อินทวงศ์

ข้าราชการบำนาญ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## บุคคลภายใน

|                                               |                         |
|-----------------------------------------------|-------------------------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล        | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ                 | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ธนากร กุลไพบุตร             | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี แสนชนม์              | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์   | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพสิฐ บริบูรณ์          | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ ศรีพระจันทร์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี        | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| อาจารย์ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์                | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| อาจารย์ภคพล คติวัฒน์                          | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |

## ผู้ช่วยจัดการ

นางสาวงามวิไล คนไฉ่ นายอนุสิทธิ์ นนตระกูลธร นางสาวกัศรินทร์ โคตรพันธ์ นางสาววรรณภา เอกพันธ์

## ผู้ประเมินอิสระ (Peer Review) ประจำฉบับ

|                                          |                           |
|------------------------------------------|---------------------------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.กฤตติกา แสนโซ่         | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร          | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์  | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย         | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ            | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล          | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วัฒนินท์       | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ยศคำลือ      | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์  | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง     | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี   | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน เพชรพงศ์พันธ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยยศ ญัฐอังกูร        | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธราเทพ เตมีรักษ์       | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| อาจารย์ ดร.วรวิทย์ อินทนนท์              | มหาวิทยาลัยนครพนม         |
| อาจารย์ ดร.สุพัตรา ปัสังโค               | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| อาจารย์ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา                 | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |

## ออกแบบปก

นายอนุสิทธิ์ นนตระกูลธร

## พิมพ์ที่

ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร  
1773/30 ถนนรัฐพัฒนา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000  
โทรศัพท์ 0-4271-1896, 0-4273-6277 โทรสาร 0-4271-3552  
E-mail : somsak\_prs@yahoo.com, somsak.pr@hotmail.com

## บทบรรณาธิการ

**วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** ปีที่ 19 ฉบับที่ 87 ประจำเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2565 นี้ ได้รับรวบรวมบทความทางวิชาการและงานวิจัย จากนักการศึกษา นักบริหาร นักวิจัย และบทความวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต เพื่อเผยแพร่ในวงการศึกษาวงการวิชาการเพื่อแสดงศักยภาพทางวิชาการของนักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ออกสู่สังคมการศึกษาของไทย โดยเฉพาะการเผยแพร่ไปยังมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ

**วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** ขอแจ้งเปลี่ยนหมายเลข ISSN และชื่อวารสารภาษาอังกฤษ จากหมายเลข ISSN (เดิม) คือ 1686-0632 เปลี่ยนเป็นหมายเลข ISSN (ใหม่) คือ 2774-0420 และ ชื่อวารสารภาษาอังกฤษ (เดิม) คือ Sakon Nakhon Graduate Studies Journal เปลี่ยนเป็น ชื่อวารสารภาษาอังกฤษ (ใหม่) คือ Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University โดยเริ่มเผยแพร่บทความในวารสารตั้งแต่ ปีที่ 18 ฉบับที่ 83 ตุลาคม – ธันวาคม 2564 เป็นต้นไป

สาระที่น่าสนใจในฉบับประกอบด้วย กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติ Covid-19, ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา, แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในคณะครุศาสตร์, ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ, ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง, ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร, การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร, การใช้แท็บเล็ตพัฒนาทักษะการอ่านคำที่ใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมด้วยความร่วมมือของครูและผู้ปกครอง, ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร, ผลของการฝึกความจำขณะทำงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เป็นต้น

กองบรรณาธิการขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือส่งบทความและงานวิจัยมาร่วมเผยแพร่หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 19 ฉบับที่ 87 ประจำเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2565 นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งในส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจเป็นอย่างดี

บรรณาธิการ

## สารบัญ

หน้า

|                                                                                                                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ● กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติ Covid-19                                                                                                                     |     |
| ภคพร กระจาดทอง และ วาสนา จักรแก้ว.....                                                                                                                                    | 1   |
| ● ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3                                                                     |     |
| ภัททิรา เขียนดี พรทิพย์ คำชาย และ หนึ่งฤทัย เมฆวาท.....                                                                                                                   | 8   |
| ● การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2                                     |     |
| อำภา น้อยสนิท พงนิษฐ์ มั่งคั่ง และ อำนาจ บุญประเสริฐ.....                                                                                                                 | 22  |
| ● แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี                                                                                                                 |     |
| สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา                                                                                                                                     |     |
| ศิวลี แดงศรี ทิปพิพัฒน์ สันตะวัน และ จิตินันท์ ดั่งสุวรรณ.....                                                                                                            | 43  |
| ● ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา<br>ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา      |     |
| สุภาวดี อินผล ลินดา นาคโปย และ สายฝน เสกขุนทด.....                                                                                                                        | 56  |
| ● แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในคณะครุศาสตร์<br>เฟื่องอรุณ ปรีดีติลล.....                                                           | 72  |
| ● ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ                                                                                            |     |
| วิชญกรณ์ โคตรมี สามารถ อัยกร และ จิตติ กิตติเลิศไพศาล.....                                                                                                                | 85  |
| ● ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง                                                  |     |
| สรารุช วิบูลย์กุล กัญญกร เอี่ยมพญา และ นิวัตต์ น้อยมณี.....                                                                                                               | 94  |
| ● ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอพรหมานิคม<br>จังหวัดสกลนคร                                                                    |     |
| สุรัชญา สุขประเสริฐ ขาดิชัย อุดมกิจมงคล และ สามารถ อัยกร.....                                                                                                             | 107 |
| ● การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา<br>ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 |     |
| หทัยพร แสงดี ลินดา นาคโปย และ สายฝน เสกขุนทด.....                                                                                                                         | 120 |
| ● อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน<br>ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร                                                       |     |
| นิชานันท์ วรรณกุล สามารถ อัยกร และ ละมัย รมเย็น.....                                                                                                                      | 136 |
| ● การใช้แท็บเล็ตพัฒนาทักษะการอ่านคำที่ใช้ในชีวิตประจำวัน<br>ของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึม ด้วยความร่วมมือของครูและผู้ปกครอง                                                |     |
| ประภัสสร วงศ์ละคร และ อัญชลี สารรัตน์.....                                                                                                                                | 150 |

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร  
ฤทธิชัย ชาแสน ชาติชัย อุดมกิจมงคล และ ละมัย ร่มเย็น.....161
- ผลของการฝึกความจำขณะทำงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2  
เทวินทร์ สินธุ์มัด ทศนีย์ บุญเต็ม และ สุวิทย์ อุปสัย.....174
- แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร..... 184

วารสารบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติ Covid-19 STRATEGIES FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE COVID-19 CRISIS

ภคพร กระจาดทอง<sup>1\*</sup> และ วาสนา จักรแก้ว<sup>2</sup>

Pakaporn krachadthong<sup>1</sup> and Wassana Chakkaew<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

<sup>2</sup>มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งลำปาง จังหวัดลำปาง 52100

<sup>1</sup>Program in Retail Business Management, Faculty of Management Science, Suan Dusit University, Bangkok 10300, Thailand

<sup>2</sup>Suan Dusit University Lampang Center, Lampang 52100, Thailand

\*Corresponding author: Email: k\_pakaporn@hotmail.com

รับบทความ 21 ตุลาคม 2564 แก้ไขบทความ 2 มีนาคม 2565 ตอรับบทความ 18 มีนาคม 2565 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรธุรกิจ ในภาวะวิกฤติ Covid-19 โดยการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ เพราะองค์กรจำเป็นต้องหาทางปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและคงความเป็นผู้นำทางธุรกิจ ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้การวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในภาวะวิกฤติ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อแผนธุรกิจขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็วมีประสิทธิภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคตที่กำลังติดตามมา

**คำสำคัญ:** กลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์, ภาวะวิกฤติการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา

### ABSTRACT

This article aims to propose a human resource management strategy for business organizations amid the Covid-19 crisis through research, analysis, and synthesis of pertinent research papers from domestic and international sources. Organizations need to find ways to preserve and maintain their business leaders to strengthen their most valuable resource, i.e., their employees. For this reason, human resource management strategies are of the utmost importance in times of crisis and serve as a guideline for decision-making in personnel development planning to respond to the organization's business plan appropriately, quickly, and efficiently to keep up with current and future changes.

**Keywords:** Human Resource Management Strategies, Covid-19 Crisis

### บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาหรือ Covid-19 ส่งผลกระทบรุนแรงทั่วโลก โดยเกิดปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ตามมา มีผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นชัดเจนที่สุด คือ ผลกระทบด้านสุขภาพ มีประชาชนเจ็บป่วยและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก และบุคลากรทางการแพทย์ต้องทำงานหนักมากขึ้น ผลกระทบทางด้านสังคม เกิดความตระหนก ตื่นกลัวและมีการนำมาสู่ความแตกแยก เกิดการกีดกัน โดยเฉพาะในช่วงแรก ๆ ของการระบาด และผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจที่เกิดผลกระทบอย่างมหาศาล เพราะประเทศไทยพึ่งพาการส่งออกและการท่องเที่ยว โดยกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ชี้ว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) จะปรับตัวลดลงถึง 6.7% ซึ่งถือว่าหนักมาก ซึ่งวิกฤติ Covid-19 กระทบต่อความมั่นคงของประเทศ และเป็นผลกระทบระยะยาว 2-3 ปี (ประทีป ธนกิจเจริญ, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mao, He, Morrison, & Andres Coca – Stefaniak (2020, pp. 2116-2117) ที่กล่าวว่า โควิด-19 ส่งผลกระทบหลายด้านทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและธุรกิจต่าง ๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศ

ไทย ในช่วงเดือนธันวาคม 2562 สถานการณ์วิกฤติโรคระบาดได้รุนแรงมากขึ้นและส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เห็นได้ชัดที่สุดคือ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว พบว่า สถิตินักท่องเที่ยวลดลงจนกระทั่งเป็นศูนย์ เนื่องจากธุรกิจท่องเที่ยวและโรงแรมได้ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยด้านสุขภาพและอนามัยมากเป็นอันดับหนึ่ง (พุทธชาติ ลุนคำ, 2560) จากการประกาศปิดประเทศของประเทศต่าง ๆ ส่งผลต่ออุตสาหกรรมบริการ เช่น ธุรกิจนำเที่ยว ธุรกิจที่พักแรม ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจขนส่ง ธุรกิจจำหน่ายสินค้าและของที่ระลึก และธุรกิจแหล่งท่องเที่ยวบนถนนเพื่อการท่องเที่ยว จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การปรับตัวขององค์กรธุรกิจ ซึ่งงานทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยงานที่ต้องรับมือกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและต้องมีการตัดสินใจทำให้เกิดผลกระทบเชิงลบน้อยที่สุดในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เริ่มตั้งแต่ในการจัดสรรแผนกำลังคนเพื่อลดความเสี่ยง รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ไม่อาจจะคาดเดาได้ ซึ่งสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอคือ ต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันจะส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอนในองค์กร (Wu, 2011, pp. 277-281) หากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไร้ซึ่งประสิทธิภาพหรือขาดประสิทธิภาพจะส่งผลให้สิ้นเปลืองทรัพยากรด้านการเงิน และประสิทธิภาพการทำงานองค์กร (Saridakis, Lai & Cooper, 2017, p. 87)

ทั้งนี้การเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อการปรับตัวในสถานการณ์วิกฤติสามารถส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดสำหรับองค์กรในระยะยาวได้ด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nijssen & Paaauwe (2012, p. 3315) ที่กล่าวว่า การเตรียมความพร้อมของพนักงานเพื่อการปรับตัวในภาวะวิกฤติส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาวอีกด้วย จากการสำรวจความคิดเห็นของคนในหลากหลายธุรกิจทั่วโลกร้อยละ 45 ได้ให้ความเห็นว่าสถานการณ์จะเข้าสู่ภาวะปกติในปี 2565 (Chief Executive Officer, CEO) นอกจากนี้พบว่าร้อยละ 25 ได้แสดงความคิดเห็นว่าธุรกิจจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและมีแรงกดดันมากขึ้นในการตอบสนองต่อสถานการณ์โควิด-19 และพฤติกรรมของผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลง ความต้องการรูปแบบการบริหารธุรกิจมีความยืดหยุ่นหลายเท่าตัว เช่น สามารถขายได้ทุกที่ ทุกเวลา พฤติกรรมของพนักงานในองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและสามารถทำงานได้จากทุกที่ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม และยังเกิดการจ้างงานในรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า Gig Economy ที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยมีการจ้างงานที่แตกต่างจากเดิมคือ มีการจ้างงานแบบจบเป็นครั้งโดยผ่านแพลตฟอร์มและแอปพลิเคชันต่าง ๆ ผ่านอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น บนโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในรูปแบบการบริการรับส่งสินค้าและอาหารการรับส่งผู้โดยสาร เป็นต้น ซึ่งเป็นการจ้างงานรูปแบบใหม่ช่วยให้พนักงานหรือคนทำงานสามารถมีรายได้ที่หลากหลายช่องทาง และมีอิสระในการทำงานสามารถที่จะบริหารจัดการชีวิตในรูปแบบวิถีใหม่ เป็นผู้ประกอบการเอง สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงการทำงานของพนักงานในอดีตและปัจจุบันมีความแตกต่างกันมาก และสะท้อนให้เห็นว่าการเป็นพนักงานประจำมีความเสี่ยงต่อความไม่มั่นคงในอาชีพ (อภิขญา ฉกาจธรรม และปาริย์ รอดพ่วง, 2563) ซึ่งส่วนงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กรต้องมีการวางแผนบริหารความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรของตนโดยต้องตัดสินใจบริหารจัดการในช่วงระยะเวลาอันสั้นที่รวดเร็วต้องปรับให้เกิดความอยู่รอดซึ่งการเปลี่ยนแปลงฉับพลันที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อความไม่แน่นอน ซึ่ง Wu (2011, pp. 277-281) ได้กล่าวว่าเมื่อองค์กรมีการปรับตัวที่รวดเร็วจะส่งผลให้องค์กรอยู่รอดได้

### การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์วิกฤติผ่านงานวิจัยที่ผ่านมา

จากการศึกษางานวิจัยด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์วิกฤติทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ผ่านมามีการใช้กลยุทธ์ที่ผสมผสานที่หลากหลาย ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เฟื่องฟ้า ปัญญา (2558, หน้า 75) ได้กล่าวว่า ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤติน้ำท่วมในประเทศไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม ส่งผลต่อการจ้างพนักงานใหม่ โดยที่พนักงานเก่ามีการทำงานล่วงเวลาแทน นอกจากนี้ยังมีการใช้เครื่องจักรแทนพนักงาน ในการจ้างงานบุคลากรส่งผลต่อการไม่ต่อสัญญาจ้างกับพนักงานที่หมดอายุสัญญาและมีการเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jaussaud (2001, pp. 152-153) ที่ได้เสนอการใช้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติของญี่ปุ่น โดยพบว่ากลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่ ได้แก่ การลดการทำงานล่วงเวลา การลดจำนวนพนักงานและลดพนักงานชั่วคราว การย้ายพนักงานไปยังบริษัทอื่น ๆ โปรแกรมแรงจูงใจเพื่อออกจากงานก่อนเวลา ซึ่งไม่แตกต่างกับงานวิจัยของ Rowley & Bae (2004, p. 79) ได้ทำการศึกษาการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุควิกฤติทางการเงินของประเทศเกาหลี คือ การลดเวลาทำงาน การปรับเปลี่ยนแรงงาน เช่นกัน ในขณะที่ นพคุณ ชีวธนาภักดิ์ (2563, หน้า 65) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์วิกฤติ พบว่า ในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรจะต้องเน้นการปรับการทำงานของบุคลากรให้สามารถทำงานได้หลากหลายและจะต้องสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้ด้วย โดยมีการปรับลดจำนวนพนักงาน การรักษาบุคลากรคุณภาพที่

มีความสามารถ การปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันได้ การพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการปรับตัว ทักษะการทำงานและความสุขในการทำงานที่เน้นเทคโนโลยี ปรับเปลี่ยนภาระงานซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Israeli & Reichel (2003, pp. 367-369) และ Smith & Abdullah (2004, pp. 403-404) ที่ได้ศึกษาการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติ ซึ่งประกอบด้วย การลดจำนวนพนักงาน การใช้กลยุทธ์ค่าตอบแทนโดยไม่จ่ายค่าตอบแทน ลดจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ การคงอัตราเงินเดือนหรือไม่ขึ้นเงินเดือน การแทนที่พนักงานที่มีเงินเดือนสูงด้วยพนักงานใหม่ และเพิ่มการใช้กลยุทธ์ Outsourcing ในการจ้างคน การปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน การปรับโครงสร้างองค์กร และการปรับเปลี่ยนค่าจ้างแรงงาน โดยที่ Smith & Abdullah (2004, pp. 418-419) ได้ทำการสำรวจธุรกิจในตลาดเอเชียการปรับกลยุทธ์ในช่วงวิกฤติ พบว่า ธุรกิจส่วนใหญ่ดำเนินการที่หลากหลายโดยเฉพาะ การงดการจ้างงานใหม่ การทำสัญญาจ้างระยะสั้น การฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย และ Soft Skill สำหรับผู้บริหาร นอกจากนี้ยังมีการเน้นการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการทำงานเป็นทีม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อการอยู่รอดขององค์กร โดยที่ Kim, Chun, & Lee (2005, p. 369) ได้รวบรวมการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในช่วงวิกฤติซาร์ส (SARS) ประกอบด้วย การแนะนำพนักงานใช้วันหยุดด้วยความสมัคร จดอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับโรคซาร์สและการปฏิบัติงานให้ปลอดภัย การเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการป้องกันโรคให้กับพนักงาน ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก จัดหน่วยงานเพื่อเฝ้าระวัง และตรวจสอบการเข้าปฏิบัติงานของพนักงานตามมาตรฐาน กระบวนการสวัสดิการของพนักงาน การลดจำนวนพนักงานชั่วคราวในระบบ การจัดตั้งเครือข่ายในสถานการณ์ฉุกเฉิน Mitsakis (2014, p. 200) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในช่วงที่องค์กรประสบปัญหานั้น เพื่อให้องค์กรได้คงอยู่ สามารถทำได้โดยองค์กรควรมีการเลิกจ้างงานในหน้าที่ที่ความซ้ำซ้อนของพนักงาน การจัดการการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน องค์กรชี้แจงและสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานว่า ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นจะได้รับการแก้ไขและดีขึ้น การจัดระเบียบโครงสร้างการทำงานใหม่ แต่ในขณะเดียวกันองค์กรยังคงต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ Teague & Roche (2013, pp. 188-190) ได้เสนอแนะกลยุทธ์ในช่วงตกต่ำไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) มาตรการปรับเปลี่ยนการจ่ายค่าตอบแทน 2) มาตรการปรับเปลี่ยนการจ้างงาน เช่น ไม่มีนโยบายเอาคนออกจากงาน แต่เป็นการออกด้วยความสมัครใจ การเกษียณก่อนเวลา 3) ระบบการทำงาน เช่น การสลับสับเปลี่ยนตำแหน่งงานหรือสายงาน การจัดการผลการดำเนินงานอย่างเข้มงวด กฎระเบียบที่เข้มงวด การรักษาเวลาและข้อกำหนดในการเข้าร่วม 4) การฝึกอบรมและบริหารกลุ่มคนที่มีความสามารถ และ 5) การสื่อสารและสร้างความมีส่วนร่วม โดยการให้ความสำคัญกับการสื่อสารความต้องการของธุรกิจไปยังพนักงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ การกำหนดมาตรการมีส่วนร่วมของพนักงาน การมีส่วนร่วมจากสภาพแรงงานในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ การให้ข้อมูลด้านการเงิน การได้รับเงินคืน โดยที่งานวิจัยในปี 2564 ของ Wimolmas (2020) กล่าวว่า สถานการณ์โควิด-19 นำไปสู่การปรับเปลี่ยนองค์ประกอบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจ้างงาน เกิดการปรับวิธีการและขั้นตอนการสรรหา โดยจะวิเคราะห์งานใหม่เพื่อสรรหาพนักงาน การจ้างงานมุ่งเน้นการจ้างตามทักษะมากกว่าการศึกษาและรับมาเพื่อฝึกงานจะเพิ่มมากขึ้น 2) ด้านการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะแก่พนักงานจะปรับให้สอดคล้องกับทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการนำแอปพลิเคชันหรือฟังก์ชันต่าง ๆ บนมือถือ มาพัฒนางานและใช้ในการฝึกอบรม มีหลักสูตรออนไลน์เพิ่มมากขึ้น 3) การปรับคู่มือการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ Work From Home (WFH) เช่น บริษัท Microsoft สร้างคู่มือการทำงานที่บ้าน และมีคู่มือแนะนำให้แก่ลูกค้าผู้ใช้งานในแบบเอกสารที่สามารถแก้ไขได้ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน เน้นที่ผลลัพธ์ วัดผลจากการตอบสนองต่อการทำงานที่ดีของพนักงานและองค์กร 5) การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีการจ่ายเงินค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง และติดตามผลลัพธ์ที่ได้จากงานเพิ่มมากขึ้น สวัสดิการบางอย่างเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความต้องการของพนักงานแต่ละบุคคลหรือแต่ละตำแหน่งงาน

การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของระบบโครงสร้างและการบริหารองค์กร ซึ่งพบได้ในรูปแบบทั้งขององค์กร ภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ วิสาหกิจชุมชน และองค์กรไม่มุ่งหวังผลกำไร โดยพบว่า ทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์การทั้งหมดที่มาปฏิบัติงานร่วมกันจะต้องมีการวางแผนโครงสร้างในองค์กรให้ชัดเจนและมีส่วนร่วมกันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ดาววิชา ศรีธัญรัตน์ (2562, หน้า 67-68) ที่กล่าวว่า การที่พนักงานทุกคนที่มีอยู่ในองค์กรทั้งหมดจะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างต่อเนื่องกันนั้น องค์กรจะต้องมีการวางแผนโครงสร้างและการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยที่บุคลากรที่ทำงานในองค์กรนั้น ๆ จะต้องพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถทำงานได้หลากหลายที่เรียกว่า Multi Skills ซึ่งองค์กรในปัจจุบันมักจะให้บุคลากรทำงานได้หลากหลาย และการยุบรวมเพื่อลดการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น

## กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติ Covid-19

งานบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นกลไกหลักที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ (Makovec Brenčič, Pfajfar & Raškovič, 2012, pp. 443-444) เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขาดประสิทธิภาพจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร รวมถึงการสิ้นเปลืองทรัพยากรด้านการเงินอีกด้วย (Saridakis, Lai & Cooper, 2017, pp. 93-94) สิ่งสำคัญที่จะให้องค์กรผ่านภาวะวิกฤติไปได้ องค์กรต้องใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การสร้างกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพนั้นก็คือการสร้างกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการที่สามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริง และประสบผลสำเร็จได้ แล้วกลยุทธ์นั้นจะต้องเป็นเชิงลึกที่เจาะจงในรายละเอียดทำให้เห็นภาพชัดเจนมากขึ้นด้วย นั่นถือเป็นการวางกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกลยุทธ์ยุคใหม่เริ่มมีการนำการประเมินเงินเดือนตามผลงานและความสามารถในการทำงานมาใช้ในรูปแบบที่เป็นแบบแผนและเป็นทางการมากขึ้น เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 เดือน หรือประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน และประเมินผลตามความสามารถจริง ๆ กลยุทธ์นี้จะทำให้เกิดการพัฒนาในการทำงานเป็นอย่างมาก หรือองค์กรขนาดเล็กบางองค์กรอาจมีระบบการพิจารณาเงินเดือนเป็นแบบเฉพาะตัวของตัวเอง เช่น มีอัตราค่าจ้างเพิ่มเงินเดือนให้ทุกเดือน (จากการคำนวณอัตราโดยรวมที่เหมาะสม) โดยอาจมีฐานเงินเดือนในอัตราคงที่ แต่ใช้วิธีการเพิ่มด้วยอย่างอื่นแทน เพื่อลดความยุ่งยากในการจัดการเรื่องภาษี เป็นต้น

สิ่งสำคัญของกลยุทธ์ในการประเมินเงินเดือนนี้ก็คือองค์กรจะต้องมีความจริงจังต่อบุคลากร มีความตั้งใจที่จะขึ้นเงินเดือนให้อย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงแค่การสร้างภาพหวังเพียง แต่การแจ้งด้วยคำพูดเท่านั้น ควรจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือการปฏิบัติตามกฎแบบไม่คำนึงถึงเงื่อนไขที่แท้จริง เรื่องเงินเดือนถือเป็นปัจจัยสำคัญหลักอย่างหนึ่งของการทำงาน หากมีการพิจารณาเงินเดือนที่เหมาะสม ชัดเจน มีแบบแผนที่พนักงานสามารถรู้ได้ว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานสามารถเพิ่มเงินเดือนของตนเองได้ ก็จะเป็นการกระตุ้นการทำงานที่ดี และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและองค์กรได้ด้วย

จากการสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรม ผู้เขียนบทความขอเสนอกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติ Covid-19 ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ที่สามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับธุรกิจได้ ดังรายละเอียดภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติ Covid-19

ที่มา: ผู้เขียนบทความ

### 1. กลยุทธ์สวัสดิการใหม่ ๆ

สวัสดิการยุคใหม่อาจไม่ใช่สวัสดิการพื้นฐานแบบเมื่อก่อน อย่างเช่น ประกันสังคม ประกันสุขภาพ วันลา ค่ารถ ค่าโอที หรือแม้แต่โบนัส แต่สวัสดิการยุคใหม่นั้นเน้นที่บุคลากรจะได้ประโยชน์อย่างแท้จริง อันได้แก่ 1) สวัสดิการที่สามารถช่วยลดค่าครองชีพได้ เช่น การมีอาหารกลางวันที่มีคุณภาพให้กับพนักงานได้ทานฟรีโดยไม่มีค่าใช้จ่ายหรือจ่ายเพียงครึ่งราคา รวมถึงการมีพิตเนสในที่ทำงาน ทำให้พนักงานช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม 2) สวัสดิการส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น การมีสปอร์ต

คอมเพล็กซ์ในออฟฟิศ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขภาพที่ดี นอกจากพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ยังช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น 3) สวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ต่อบุคคลในครอบครัว เช่น สวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ให้กับครอบครัวเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายของครอบครัว เช่น มีศูนย์รับเลี้ยงเด็กสำหรับองค์กรขนาดใหญ่ที่ต้องการช่วยเหลือบุคลากรที่เป็นคุณแม่ สวัสดิการท่องเที่ยวประจำปีที่สามารถพาครอบครัวไปเที่ยวด้วย 4) สวัสดิการเชิงสนันทนาการ เช่น ห้องเล่นเกม ห้องกีฬาในร่ม ห้องดูหนังฟังเพลง ห้องเล่นดนตรี หรือการมีบาร์ในออฟฟิศให้ผ่อนคลาย นอกจากนี่ยังรวมไปถึง Party Time ที่หลายองค์กรมีการจัดปาร์ตี้ในออฟฟิศให้พนักงานได้สนุกสนานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสรรค์ในองค์กร 5) สวัสดิการอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การจัดสรรอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับพนักงานในการทำงาน นอกจากจะได้ใช้ประโยชน์ในการทำงานแล้วยังได้ใช้ส่วนตัวด้วย ที่สำคัญทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และยังเป็นสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในเวลาที่ยากลำบากนอกองค์กร อีกทั้งยังเป็นการลงทุนที่องค์กรได้ประโยชน์ไปพร้อมกับบุคลากร 6) สวัสดิการสร้างในรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มเติมจากสวัสดิการรูปแบบเดิม ๆ ให้คุ้มค่า สวัสดิการในรูปแบบนี้เช่น ห้องสำหรับนอนกลางวัน สวัสดิการนวดคลายเครียด สวัสดิการการลาคลอดได้ 1 ปี หรือสวัสดิการทำงานที่ออฟฟิศ จำนวน 4 วันต่อสัปดาห์ และการทำงานนอกออฟฟิศได้ 1 วัน เป็นต้น

## 2. กลยุทธ์เทคโนโลยี

การบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบันคงต้องปฏิวัติตนเองโดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ ที่สามารถช่วยประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ เพื่อให้การทำงานบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น กลยุทธ์นั้นนอกจากจะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ยอดเยี่ยมให้กับการทำงานแล้ว ยังสามารถสร้างความสุขให้กับบุคลากรในการทำงานด้วย เนื่องจากเทคโนโลยีหลายอย่างนั้นสามารถนำมาช่วยงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรและองค์กร เช่น โปรแกรมใหม่ ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการทำงาน และอุปกรณ์อื่น ๆ ที่ทันสมัยก็มีความจำเป็นเช่นกัน อย่างเช่น แท็บเล็ต หรือสมาร์ทโฟนที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ในสถานการณ์โควิด-19 การทำงานสามารถทำงานที่บ้านได้ (Work from Home) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานจึงส่งผลให้เกิดนวัตกรรมการทำงานในรูปแบบใหม่ ยังได้ผลิตภาพที่แตกต่างกันไป และอาจได้ผลิตภาพมากกว่าเดิม

## 3. กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรที่เก่งและมีพรสวรรค์

การสรรหาบุคคลจากความสามารถในการทำงานอาจเป็นเรื่องพื้นฐานเป็นเรื่องธรรมดาไปเสียแล้ว ควรจะมีกลยุทธ์ในการสรรหาที่ก้าวหน้ากว่าแบบเก่า อย่างเช่น 1) ทำเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยชั้นนำ (Top University Connection) มหาวิทยาลัยชั้นนำต่าง ๆ คือแหล่งสรรหาคนเก่งมีความสามารถที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง หลายองค์กรมาคัดเลือก “ช้างเผือก” ตั้งแต่นักศึกษาชั้นเรียนไม่จบหรือจัด Job Faire ที่มหาวิทยาลัยนั้น ๆ โดยตรง 2) โปรแกรมการฝึกงานอย่างเป็นทางการ (Official Internship & Workshop Program) หลายองค์กรเปลี่ยนกลยุทธ์ในการรุกสู่ตลาดแรงงานมาเป็นการสร้างมูลค่าให้กับระบบฝึกงาน เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีศักยภาพให้มาฝึกงาน เพราะการฝึกงานนั้นเป็นการฝึกทำงานจริง การฝึกงานเปรียบเสมือนการแข่งขันกลาย ๆ ที่นอกจากองค์กรจะคัดเลือกหัวกะทิเข้ามาฝึกงานแล้ว แต่ละบุคคลยังแข่งขันกันให้ตัวเองโดดเด่นที่สุด เพื่อจะได้มีโอกาสถูกคัดเลือกเข้าทำงานกับองค์กร 3) การแข่งขัน (Competition) เวทีการแข่งขันต่าง ๆ เป็นเวทีประลองความสามารถที่ทุกคนจะนำศักยภาพของตนเองมาแข่งขันให้ได้มากที่สุดเพื่อให้ได้รับรางวัล องค์กรสามารถมองหาบุคคลที่มีแวदन่านจากเวทีการแข่งขันต่าง ๆ ได้ ซึ่งเวทีการแข่งขันนี้จะทำให้เราเห็นความสามารถและศักยภาพของบุคคลนั้นได้ดี 4) การใช้เครือข่าย Social Media อย่างเช่น LinkedIn เพื่อติดต่อไปยังผู้มีศักยภาพต่าง ๆ เพื่อยื่นข้อเสนอโดยตรง นอกจากนี้ก็ยังมีองค์กรสรรหาคนที่มีพรสวรรค์ด้านต่าง ๆ มาร่วมงานด้วย ซึ่งอาจเป็นขั้นตอนที่สามารถเสาะแสวงหาบุคลากรที่มีศักยภาพในเชิงลึกของแต่ละคนเพิ่มขึ้น

## 4. กลยุทธ์การสร้างสรรคตำแหน่งใหม่

การสร้างสรรคตำแหน่งการทำงานใหม่ขึ้นมาในองค์กร ทั้งแบบตำแหน่งที่ไม่เคยมีมาก่อน ตำแหน่งที่ปรับปรุงรายละเอียดการทำงานเดิมใหม่ หรือแม้แต่ชื่อตำแหน่งใหม่แต่ทำงานในลักษณะเดิม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ ไม่จำเจ ไม่น่าเบื่อ และสร้างความสนใจให้กับบุคคลที่สมัครเข้าร่วมงานกับองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ รวมถึงอาจเป็นการสร้างองค์ความรู้ขององค์กรขึ้นมาใหม่ สร้างวิธีการบริหารไม่เหมือนใคร และสร้างเอกลักษณ์จนกลายเป็นที่จับตาและองค์กรอื่นนำไปปฏิบัติตาม อย่างเช่น Airbnb ได้ทำการปรับเปลี่ยนแผนก Human Resource เป็นแผนก Employee Experience ให้ความสำคัญมากที่สุด ในตำแหน่ง VP of Employee Experience โดยใส่ใจประสบการณ์การทำงานของพนักงานอย่างจริงจัง และ Netflix ได้สร้างสรรคตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมกับองค์กร คือตำแหน่ง Netflix Tagger ตำแหน่งนี้จ้างให้พนักงานนั่งดูซีรีส์และรายการของ Netflix โดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าสัปดาห์ละ 20 ชั่วโมง เพื่อที่จะทำหน้าทำ Tag ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับรายการหรือภาพยนตร์ต่าง ๆ ของ Netflix ซึ่งจะช่วยทำให้คนเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 5. กลยุทธ์การช่วยเหลือฉุกเฉิน

กลยุทธ์ช่วยเหลือยามฉุกเฉินต่าง ๆ ในช่วงสถานการณ์วิกฤติโควิด-19 ที่เห็นได้ชัดชัดเจนว่า บุคลากรในองค์กรต่างได้รับผลกระทบที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าหากมีการวางแผนกลยุทธ์ในการช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรได้ทันทั่วถึง หรือได้ช่วยเหลือบุคลากรให้ผ่านพ้นเป็นเบาจะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไปได้ ซึ่งการช่วยเหลือในยามฉุกเฉิน ได้แก่ การให้เงินกู้ฉุกเฉิน การให้ประกันอุบัติเหตุ การประกันสุขภาพเกี่ยวกับโควิด การให้ความช่วยเหลือฉุกเฉินเมื่อมีสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต ไปจนกระทั่งการให้บริการสวัสดิการยุคใหม่ด้านการเงินที่เข้ามาช่วยยามฉุกเฉินอย่างการเบิกเงินเดือนล่วงหน้า หรือที่เรียกว่า Salary Advance หรือ Payroll Advance เป็นต้น สิ่งเหล่านี้อาจมีส่วนช่วยให้เกิดการตัดสินใจร่วมงานกับองค์กรได้ดี และยังเป็นการช่วยเหลือพนักงานในยามยากที่สามารถสร้างความประทับใจในองค์กร

### 6. กลยุทธ์การจัดหางานทดแทน

การจัดหางานทดแทนเพื่อสร้างรายได้บนฐานทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น บุคลากรสามารถที่จะทำงานทดแทนกันได้ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการองค์ความรู้และการทำงานแบบบูรณาการร่วมกัน อย่างเช่น นายเก่งเป็นพนักงานฝ่ายบุคคล นอกจากมีความรู้ทางด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลยังมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสร้างนวัตกรรมให้กับบริษัท ดังนั้น นายเก่งจากพนักงานฝ่ายบุคคลสามารถที่จะทำงานเป็นทีมร่วมกับพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงฝ่ายวิจัยในองค์กรได้ รวมถึงการทำงานที่สามารถเชื่อมประสานและเชื่อมโยงกันเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ภายใต้การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างรายได้ให้กับองค์กรธุรกิจจากการขายผลิตภัณฑ์ใหม่และนวัตกรรมใหม่ที่สร้างสรรค์จากคนในองค์กร ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสและส่งเสริมความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างหลากหลายมาสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

### สรุป

กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ทางองค์กรสร้างขึ้นมาก ถ้าหากตั้งขึ้นมาเพื่อความสวยงามโดยไม่ได้นำมาปฏิบัติจริงก็ดูเหมือนเป็นกลยุทธ์ที่ไม่มีประโยชน์และไม่ก่อให้เกิดมูลค่าใด ๆ ได้เลย กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่แท้จริงนั่นก็คือ กลยุทธ์ในเชิงปฏิบัติการที่นำมาใช้ได้จริง มีทิศทางที่ชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติอย่างเห็นเป็นรูปธรรมและสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้งานได้จริง และสามารถเห็นวัตถุประสงค์ได้ทันทีจากกลยุทธ์นั้น ที่สำคัญการสร้างกลยุทธ์ยังสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จได้จริง และสร้างศักยภาพให้กับองค์กรได้อย่างยอดเยี่ยมที่สุด ยิ่งในสถานการณ์โควิด-19 เช่นนี้ พบว่าหลายองค์กรเริ่มใส่ใจในกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการมากขึ้น รวมไปถึงกลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์ที่มีรูปแบบเฉพาะตัวไม่เหมือนใครเพื่อสร้างความแตกต่างให้กับองค์กร ซึ่งฝ่ายที่ต้องใช้กลยุทธ์ในเชิงรุกก็คือฝ่ายทรัพยากรบุคคลนั่นเองที่จะต้องสร้างสรรค์กลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงสร้างประโยชน์และคุณค่าให้กับบุคลากรได้อย่างดีที่สุดเช่นกัน กลยุทธ์ต่าง ๆ จะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับพิจารณาการคาดการณ์สถานการณ์และแนวโน้มของวิกฤติ ผู้นำองค์กรหรือผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจควรพิจารณา วิเคราะห์ และสังเคราะห์สถานการณ์เป็นระยะ ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่ใช้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในระยะยาวมากกว่าระยะสั้น และรักษาความสมดุลระหว่างปัจจัยและอนาคตของการดำเนินธุรกิจ การตัดสินใจจึงไม่ควรคำนึงถึงเฉพาะต้นทุนเป็นหลัก เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อต้นทุนคงที่ คือ เงินเดือนที่จะต้องจ่ายทุกเดือน แต่ควรพิจารณาเป้าหมายในระยะยาวหรือการดำเนินงานหลังวิกฤติควบคู่กันไปด้วย นอกจากนี้การตัดสินใจเลือกใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ควรบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ร่วมคิดและร่วมทำของบุคลากรทุกระดับและทุกฝ่าย จะส่งผลให้องค์กรสามารถอยู่รอดภายใต้วิกฤติต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

### เอกสารอ้างอิง

- ดาวิชา ศรีธัญรัตน์. (2562). ระบบงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นพคุณ ชีวธรรักษ์. (2563). การกิจและวิกฤติที่ทรัพยากรมนุษย์ต้องพบทวนก่อนถึงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ปี 2558. วารสารนักบริหาร, 33(4), 64-71.
- ประทีป ธนกิจเจริญ. (2564). ส่องสังคมไทยหลังโควิด-19 ตอกย้ำความสำคัญการกระจายอำนาจ ปูทางสู่การปฏิรูปประเทศ. เข้าถึงได้จาก <https://www.hfocus.org/content/2020/05/19255>. 1 กันยายน 2564.
- พุทธชาติ ลุนคำ. (2560). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2561-63: ธุรกิจโรงแรม. เข้าถึงได้จาก [https://www.krungsri.com/bank/getmedia/9027bab8-d979-4f28-9ff3-f21444f5dab1/%20IOHotel\\_2017\\_TH.aspx](https://www.krungsri.com/bank/getmedia/9027bab8-d979-4f28-9ff3-f21444f5dab1/%20IOHotel_2017_TH.aspx). 9 ธันวาคม 2564.
- เฟื่องฟ้า บัญญา. (2558). กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤติน้ำท่วม: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมนวนคร. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, 10(1), 75-83.

- อภิชนา ฅกาจธรรม และปาจริย์ รอดพ่าย. (2563). ทางรอด Gig Worker ไทย: ความท้าทายใหม่ของแรงงานนอกระบบภายใต้วิถีชีวิต New Normal. เข้าถึงได้จาก <https://brandinside.asia/gig-worker-gig-economy-covid-19/>. 16 กันยายน 2564.
- Israeli, A. A. & Reichel, A. (2003). Hospitality Crisis Management Practices: the Israeli case. *International Journal of Hospitality Management*, 22(4), 353-372.
- Kim, S. S., Chun, H., & Lee, H. (2005). The Effects of SARS on the Korean Hotel Industry and Measures to Overcome the Crisis: A Case Study of Six Korean Five-star Hotels. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 10(4), 369-377.
- Makovec Brenčič, M., Pfajfar, G., & Raškovič, M. (2012). Managing in a Time of Crisis: marketing, HRM and Innovation. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 27(6), 436-446.
- Mao, Y., He, J., Morrison, A. M., & a Coca-Stefaniak, J. (2020). Effects of Tourism CSR on Employee Psychological Capital in the Covid-19 Crisis. From the Perspective of Conservation of Resources Theory. *Current Issues in Tourism*, 27(19), 2716-2734.
- Mitsakis, F. V. (2014). Human Resource Management (HRM), Economic Crisis (EC) and Business Life Cycle (BLC): A Literature Review and Discussion. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 189-203.
- Nijssen, M., & Paauwe, J. (2012). HRM in Turbulent Times: How to Achieve Organizational Agility?. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(16), 3315-3335.
- Rowley, C., & Bae, J. (2004). Human Resource Management in South Korea After the Asian Financial Crisis: Emerging Patterns from the Labyrinth. *International Studies of Management and Organization*, 34(1), 52-82.
- Saridakis, G., Lai, Y., & Cooper, C. L. (2017). Exploring the Relationship Between HRM and Firm Performance: A Meta-analysis of Longitudinal Studies. *Human Resource Management Review*, 27(1), 87-96.
- Smith, W., & Abdullah, A. (2004). The Impact of the Asian Financial Crisis on Human Resource Management in Malaysia. *Asia Pacific Business Review*, 10(3-4), 402-421.
- Teague, P., & Roche, W. K. (2013). Recessionary Bundles: HR Practices in the Irish Economic Crisis. *Human Resource Management Journal*, 24(2), 176-192.
- Wimolmas, S. (2020). *HR Trends of New Normal*. Available from <https://www.hrconsultant.training/post/hr-trends-of-new-norma>. August 16, 2021.
- Wu, S. L. (2011). Impact of environmental uncertainty on human resource flexibility. *International Conference on business and economics research*, 1, 277-281. Retrieved from <http://www.ipedr.com/vol1/59-B10081.pdf?fbclid=IwAR21lwuQGj1H19-WJRylUe5NkemGT5Y95vE0zTqln5MA1KDG9F1LnLMrd8>. september 16<sup>th</sup>, 2021.

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

### FACTORS AFFECTING TEACHING EFFICIENCY OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

ภัทริรา เขียนดี<sup>1,\*</sup>, พรทิพย์ คำชาย<sup>2</sup> และ นิ่งฤทัย เมฆวาท<sup>3</sup>

Pattira Khiendee<sup>1,\*</sup>, Pornthip Khamchai<sup>2</sup> and Nuengruthai Mekwath<sup>3</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

<sup>2</sup>สาขาวิชาพื้นฐานและการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

<sup>3</sup>สาขาวิชาวัดผลและงานวิจัยศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

<sup>1</sup>Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

<sup>2</sup>Program in Fundamentals and Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

<sup>3</sup>Program in Department of Measurement and Research Studies, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

\*Corresponding author: Email: pattira252532@gmail.com

รับบทความ 1 ตุลาคม 2564 แก้ไขบทความ 2 ธันวาคม 2564 ตอบรับบทความ 7 ธันวาคม 2564 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครู 2) ระดับประสิทธิภาพการสอนของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครู 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 316 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธีนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Enter Method)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยบุคลิกภาพของครู ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยบุคลิกภาพของครู ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยบุคลิกภาพของครู และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ร้อยละ 78.50 โดยปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ บุคลิกภาพของครู รองลงมา คือ บรรยากาศในการเรียนการสอน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** บุคลิกภาพ, บรรยากาศในการเรียนการสอน, ภาวะผู้นำ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพการสอน

## ABSTRACT

The purposes of the research were to examine 1) the level of factors related to teachers' teaching effectiveness, 2) the level of teachers' teaching effectiveness, 3) the relationship between factors related to teachers' teaching effectiveness, and 4) factors affecting the teachers' teaching effectiveness in schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 (PESAO 3). The sample consisted of 316 teachers working under Chonburi PESAO 3 in the 2020 academic year. Krejcie and Morgan's table was used to calculate the sample size. The random floor method was also employed using the school size as a *random* unit. The research instrument was a 5- rating scale questionnaire. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation (S.D.), Pearson's product-moment correlation coefficient, and Multiple regression analysis by using all variables in the equation. (Enter Method)

The research results were as follows: 1) Teacher personality, classroom atmosphere, administrators' leadership factors, and work motivation reached the highest level. 2) The teachers' teaching effectiveness was at the highest level. 3) the factors in terms of teacher personality, classroom atmosphere, administrators' leadership factors, and work motivation had a high positive correlation with teachers' teaching effectiveness in schools under Chonburi PESAO 3 at the .01 level of significance, and 4) the factors in terms of classroom atmosphere, work motivation, teacher personality, and administrators' leadership factors affected teachers' teaching effectiveness in schools under Chonburi PESAO 3 and could predict teachers' teaching effectiveness at 78.50 percent. Teacher personality was the most predictive factor, followed by classroom atmosphere, administrators' leadership, and work motivation at the .01 level of significance.

**Keywords:** Personality, Classroom Atmosphere, Leadership, Work Motivation, Teaching Effectiveness

## บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเตรียมคนให้มีศักยภาพเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประชากรถือเป็นทรัพยากรปัจจัยหนึ่งที่ขาดในยุคนการแข่งขัน การพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพเพื่อยกระดับประเทศให้อยู่ในระดับสากล จึงเป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วน การเตรียมความพร้อมประชากรในวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทางการศึกษาที่มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาคนต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะดังกล่าว (ชมพู โกติรัมย์, 2551, หน้า 1) ซึ่งการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีจุดเริ่มต้นจากการพัฒนากระบวนการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องสนใจการจัดการระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 4)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด มีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือเป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 5) โดยมีผู้บริหารและครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผลผลิตทางการศึกษา โดยเฉพาะครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลผลิตทางการศึกษาหรือผู้สำเร็จการศึกษา เป็นดัชนีบ่งชี้ถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างหนึ่ง ย่อมขึ้นอยู่กับตัวครู ซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตรและเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร สำหรับการจัดการเรียนการสอนตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้นั้น จะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด โดยกำหนดจุดหมาย สาระ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อและการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มความสามารถ ตลอดจนความสามารถในการสอนของครู เพราะเป็นผู้พัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ และเป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนโดยตรง มีการบันทึกผล การเรียนเพื่อพัฒนาและให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 2)

ประสิทธิภาพการสอนของครูจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ สำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งในกระบวนการเรียนการสอนนั้น ผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด รวมทั้งพฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงต่อผู้เรียน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ (ตลนภา วงษ์ศิริ, 2556, หน้า 38) นอกจากนั้นประสิทธิภาพการสอนของครู ในชั้นเรียนเป็นพฤติกรรมและความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดประสงค์และบรรลุผล ตามจุดมุ่งหมายของการสอนที่กำหนดไว้ ซึ่งบอริช (Borich, 2004, p. 11) จำแนกประสิทธิภาพการสอนของครูในชั้นเรียนโดยประเมิน จากพฤติกรรมหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การแสดงความ ใส่ใจในงานสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพและการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งจาก การศึกษาผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่ส่งผลและสามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ด้านบรรยากาศในการเรียนการสอน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติวิชาชีพครู ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร และด้านบุคลิกภาพของครู และด้านภาระงานของครู ส่วนด้านเจตคติ ต่อการสอนไม่แตกต่างกันและส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนได้ (นัยนา กวนวงศ์, 2558, หน้า 69) ซึ่งจากผลการวิจัย ดังกล่าว นอกจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูแล้วนั้น ยังพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารก็เป็นตัวบ่งชี้ สำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้ อย่างมีระบบ หากกระบวนการบริหารไม่เต็มจะกระทบกระเทือนส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน ดังนั้น นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหาร ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2562 ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562 มีคะแนนเฉลี่ยรวมและคะแนนเฉลี่ยของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่าปีการศึกษา 2561 และยังพบว่าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2563, หน้า 19-20) ด้านความสามารถ ในการเรียนรู้ของผู้เรียนเทียบกับระดับสังกัด และระดับประเทศยังอยู่ในลำดับที่ต่ำ ด้านทักษะการใฝ่หาความรู้ของคนไทย พบว่า เพิ่มขึ้นแต่ยังขาดความสามารถในการจัดการและการสังเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นผลมาจากประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ที่ยัง ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากจำนวนผู้เรียนต่อห้องเรียน จำนวนผู้เรียนต่อจำนวนครูต่ำกว่าเกณฑ์ โดยเฉพาะโรงเรียน ขนาดเล็กและการขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 หน้า 14) จากความสำคัญของการพัฒนา คุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต่า่นั้น สาเหตุมิใช่มาจากตัวผู้เรียนเพียงอย่างเดียว อาจมาจากผู้บริหาร ครูผู้สอน หลักสูตรและสภาพแวดล้อม เพราะมีความสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ให้บรรลุตามความมุ่งหมาย ของหลักสูตรที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนั้น การศึกษาถึงตัวแปรที่มี ความสัมพันธ์ ปัจจัยส่งผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูจึงเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสนใจ และให้ ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะได้นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากขึ้น

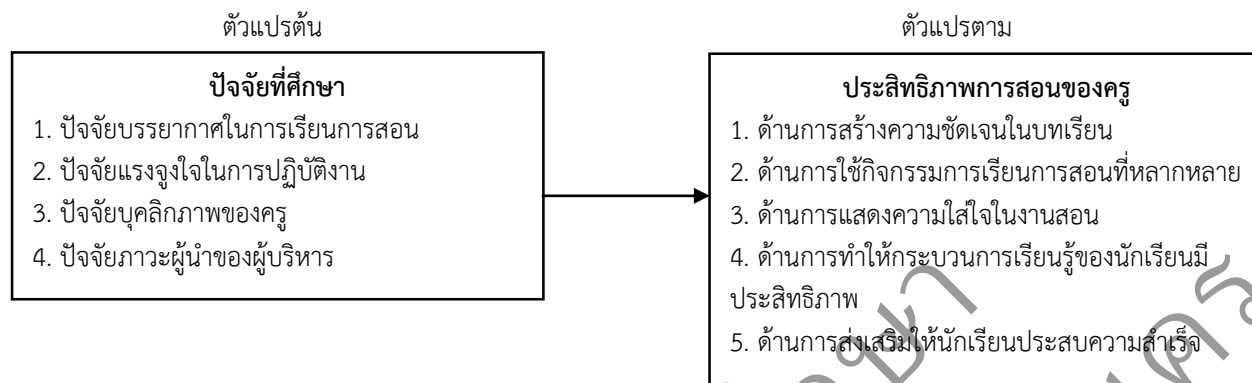
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่า มีปัจจัยใดที่เกี่ยวข้อง และส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับหน่วยงานทางการศึกษาในการวางแผนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นแนวทางในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐต่อไป อันจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,768 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 316 คน ซึ่งประกอบด้วยครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 131 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 155 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 27 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษา 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยบุคลิกภาพของครู และ 4) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 19) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) ด้านการสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน 4) ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และ 5) ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 19) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลบุรี เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
2. ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลบุรี เขต 3 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะให้ความสำคัญต่อการยินยอมให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและจะเก็บข้อมูลในทางลับ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นไปตามจริยธรรมในการวิจัย
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามผ่านสื่อออนไลน์ และทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Form เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 และจังหวัดสกลบุรีเป็นพื้นที่สีแดง
4. เมื่อได้รับผลจากการทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Form แล้ว ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Enter Methode)

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลบุรี เขต 3

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลบุรี เขต 3 โดยภาพรวม

| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ<br>การสอนของครูในโรงเรียน | n = 316       |      |           |           |
|-------------------------------------------------------------|---------------|------|-----------|-----------|
|                                                             | ( $\bar{X}$ ) | S.D. | ระดับ     | อันดับที่ |
| 1. ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน                           | 4.83          | .31  | มากที่สุด | 2         |
| 2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน                            | 4.65          | .50  | มากที่สุด | 4         |
| 3. ปัจจัยบุคลิกภาพของครู                                    | 4.84          | .31  | มากที่สุด | 1         |
| 4. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร                              | 4.71          | .47  | มากที่สุด | 3         |
| เฉลี่ยรวม                                                   | 4.76          | .35  | มากที่สุด |           |

จากตาราง 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.76$ ) และมีค่าเฉลี่ยรายปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ ( $\bar{X} = 4.65 - \bar{X} = 4.84$ ) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยบุคลิกภาพของครู ( $\bar{X} = 4.84$ ) ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.83$ ) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.71$ ) และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.65$ ) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน                                                       | n = 316       |      |           |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|-----------|-----------|
|                                                                                      | ( $\bar{X}$ ) | S.D. | ระดับ     | อันดับที่ |
| 1. ครูจัดห้องเรียนด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ | 4.77          | .45  | มากที่สุด | 9         |
| 2. ครูตรวจสอบดูแลให้ห้องเรียนสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย                           | 4.82          | .40  | มากที่สุด | 6         |
| 3. ครูจัดห้องเรียนให้มีแสงสว่างเพียงพอ                                               | 4.84          | .38  | มากที่สุด | 5         |
| 4. ครูจัดทำป้ายนิเทศ และเตรียมอุปกรณ์ในห้องเรียนให้เพียงพอ                           | 4.80          | .41  | มากที่สุด | 7         |
| 5. ครูจัดที่นั่งของนักเรียนเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นงานกลุ่ม      | 4.80          | .43  | มากที่สุด | 8         |
| 6. ครูมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนขณะสอน มีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นมิตร              | 4.85          | .35  | มากที่สุด | 3         |
| 7. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในห้องเรียน อย่างสนุกสนาน              | 4.86          | .37  | มากที่สุด | 2         |
| 8. ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อให้นักเรียนกล้าซักถามและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน | 4.87          | .36  | มากที่สุด | 1         |
| 9. ครูกระตุ้นให้นักเรียนสนใจและให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม                         | 4.85          | .36  | มากที่สุด | 4         |
| เฉลี่ยรวม                                                                            | 4.83          | .31  | มากที่สุด |           |

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ/รายการ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.77 - \bar{X} = 4.87$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อให้นักเรียนกล้าซักถามและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.87$ ) ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในห้องเรียนอย่างสนุกสนาน ( $\bar{X} = 4.86$ ) และครูมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนขณะสอน มีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นมิตร ( $\bar{X} = 4.85$ ) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน                                                            | n = 316       |      |           |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|-----------|-----------|
|                                                                                          | ( $\bar{X}$ ) | S.D. | ระดับ     | อันดับที่ |
| 1. สถานศึกษา จัดสวัสดิการที่จำเป็นอย่างเพียงพอให้กับครู                                  | 4.60          | .63  | มากที่สุด | 6         |
| 2. ผู้บริหารยกย่องและชมเชย เมื่อครูปฏิบัติงานประสบผลความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้       | 4.64          | .58  | มากที่สุด | 4         |
| 3. ผู้บริหารประเมินให้ครู เพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม                             | 4.59          | .63  | มากที่สุด | 7         |
| 4. ครูรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบ                                  | 4.63          | .58  | มากที่สุด | 5         |
| 5. ครูได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ                     | 4.54          | .67  | มากที่สุด | 8         |
| 6. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพื่อความรู้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ                      | 4.70          | .56  | มากที่สุด | 3         |
| 7. ผู้บริหารสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานวิชาการเพื่อความรู้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ | 4.75          | .52  | มากที่สุด | 1         |
| 8. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา                                     | 4.74          | .50  | มากที่สุด | 2         |
| เฉลี่ยรวม                                                                                | 4.65          | .50  | มากที่สุด |           |

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ/รายการ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.65 - \bar{X} = 4.84$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก

ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริม ให้ครูจัดทำผลงานวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.75$ ) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ( $\bar{X} = 4.74$ ) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.70$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยบุคลิกภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยบุคลิกภาพของครู                                                 | n = 316       |      |           |           |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------|------|-----------|-----------|
|                                                                       | ( $\bar{X}$ ) | S.D. | ระดับ     | อันดับที่ |
| 1. ครูแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ                         | 4.86          | .36  | มากที่สุด | 4         |
| 2. ครูยิ้มแย้มแจ่มใส ใช้คำพูดที่สุภาพกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน      | 4.87          | .34  | มากที่สุด | 1         |
| 3. ครูมีกิจกรรมารยาทเหมาะสมกับความเป็นครู                             | 4.86          | .35  | มากที่สุด | 3         |
| 4. ครูมีความสุข รอบคอบในการทำงาน                                      | 4.84          | .38  | มากที่สุด | 5         |
| 5. ครูมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน                        | 4.83          | .39  | มากที่สุด | 6         |
| 6. ครูมีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี                                       | 4.83          | .39  | มากที่สุด | 6         |
| 7. ครูสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี                           | 4.79          | .41  | มากที่สุด | 8         |
| 8. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ทำให้ผู้เรียนยึดถือปฏิบัติตาม | 4.87          | .35  | มากที่สุด | 2         |
| เฉลี่ยรวม                                                             | 4.84          | .31  | มากที่สุด |           |

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ/รายการ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.79 - \bar{X} = 4.87$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูยิ้มแย้มแจ่มใสใช้คำพูดที่สุภาพกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.87$ ) ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ทำให้ผู้เรียนยึดถือปฏิบัติตาม ( $\bar{X} = 4.87$ ) และครูมีกิจกรรมารยาทเหมาะสมกับความเป็นครู ( $\bar{X} = 4.86$ ) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร                                                                   | n = 316       |      |           |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|-----------|-----------|
|                                                                                               | ( $\bar{X}$ ) | S.D. | ระดับ     | อันดับที่ |
| 1. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการบริหารงานโรงเรียน                             | 4.64          | .59  | มากที่สุด | 7         |
| 2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานในโรงเรียน                                              | 4.63          | .61  | มากที่สุด | 8         |
| 3. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในชุมชน               | 4.68          | .57  | มากที่สุด | 5         |
| 4. ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาและใช้หลักสูตรได้อย่างเหมาะสม                               | 4.68          | .58  | มากที่สุด | 6         |
| 5. ผู้บริหารกำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครูอย่างต่อเนื่อง        | 4.73          | .52  | มากที่สุด | 3         |
| 6. ผู้บริหารสามารถประสานงานกับชุมชน หน่วยงานภายนอกด้วยวิธีการที่หลากหลาย                      | 4.71          | .54  | มากที่สุด | 4         |
| 7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ                   | 4.79          | .47  | มากที่สุด | 1         |
| 8. ผู้บริหารสนับสนุนการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียน | 4.78          | .46  | มากที่สุด | 2         |
| เฉลี่ยรวม                                                                                     | 4.71          | .47  | มากที่สุด |           |

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ/รายการ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.63 - \bar{X} = 4.79$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.79$ ) ผู้บริหารสนับสนุนการเรียนรู้ของครู

เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.78$ ) และผู้บริหารกำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครูอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.73$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวม

| ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน                        | n = 316       |      |           |           |
|----------------------------------------------------------|---------------|------|-----------|-----------|
|                                                          | ( $\bar{X}$ ) | S.D. | ระดับ     | อันดับที่ |
| 1. ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน                       | 4.72          | .39  | มากที่สุด | 5         |
| 2. ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย            | 4.80          | .38  | มากที่สุด | 1         |
| 3. ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน                          | 4.79          | .36  | มากที่สุด | 2         |
| 4. ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ | 4.77          | .38  | มากที่สุด | 4         |
| 5. ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ             | 4.78          | .38  | มากที่สุด | 3         |
| เฉลี่ยรวม                                                | 4.77          | .35  | มากที่สุด |           |

จากตาราง 6 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.77$ ) และมีค่าเฉลี่ยรายปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ ( $\bar{X} = 4.65 - \bar{X} = 4.84$ ) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 4.80$ ) ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน ( $\bar{X} = 4.79$ ) ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.78$ ) ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.77$ ) ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ( $\bar{X} = 4.72$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

| ตัวแปร | $X_1$  | $X_2$  | $X_3$  | $X_4$  | X      | Y     |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| $X_1$  | 1.000  |        |        |        |        |       |
| $X_2$  | .666** | 1.000  |        |        |        |       |
| $X_3$  | .711** | .643** | 1.000  |        |        |       |
| $X_4$  | .622** | .803** | .685** | 1.000  |        |       |
| X      | .824** | .916** | .838** | .911** | 1.000  |       |
| Y      | .781** | .733** | .807** | .756** | .866** | 1.000 |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์รายปัจจัย คือ ปัจจัยบุคลิกภาพของครู ( $r_{x_3y} = .807$ ) ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ( $r_{x_1y} = .781$ ) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $r_{x_4y} = .756$ ) และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ( $r_{x_2y} = .733$ ) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy} = .866$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

| ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์                      | b     | S.E. <sub>b</sub> | $\beta$ | t       | sig  |
|------------------------------------------|-------|-------------------|---------|---------|------|
| ค่าคงที่ (Constant)                      | -.084 | .161              |         | -.519** | .604 |
| ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ( $X_1$ ) | .355  | .047              | .308    | 7.607** | .000 |
| ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ )  | .082  | .033              | .116    | 2.452** | .015 |
| ปัจจัยบุคลิกภาพของครู ( $X_3$ )          | .404  | .047              | .358    | 8.584** | .000 |
| ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_4$ )    | .171  | .036              | .226    | 4.766** | .000 |
| ค่าคงที่ (a) = -.084                     |       |                   |         |         |      |

$R = .886$ ,  $S.E._{est} = .164$ ,  $R^2 = .785$ , adjusted  $R^2 = .783$

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนทั้ง 4 ปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .886 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .785 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายถึง ตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 78.50 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .164

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เมื่อนำเข้าสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเป็นดังนี้

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = a + bX_3 + bX_1 + bX_4 + bX_2$$

$$Y' = -.084 + .404X_3 + .355X_1 + .171X_4 + .082X_2$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'y = .358Z_3 + .308Z_1 + .226Z_4 + .116Z_2$$

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ศึกษาทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยบุคลิกภาพของครู ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีปัจจัยบุคลิกภาพของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี สัตตาแย้ม (2561, หน้า 85) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้สะสมเต็มศึกษาของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย

ทั้งนี้เนื่องจากทุกปัจจัยที่นำมาศึกษาเป็นเหตุหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 16) มีนโยบายการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ปรับเปลี่ยนให้หน่วยงานมีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ เรย์โนลด์ส (Reynold, 1998, p. 25) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

ของครูผู้สอนประกอบด้วย บรรยากาศการจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ของครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน เจตคติของครูต่อผู้เรียนและวิชาที่สอน บุคลิกภาพและลักษณะของความเป็นครู ความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สุขภาพจิตของครู การควบคุมชั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขวัญและกำลังใจ การวัดและประเมินผล การใช้สื่อการเรียนรู้ ประสพการณ์ในการจัดการเรียนรู้และการนิเทศภายใน ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ชักจูง มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่

2. จากการศึกษาระดับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา กวนวงศ์ (2558, หน้า 132) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ ครูจึงควรให้ความสำคัญกับการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งในกระบวนการจัดการเรียนรู้นั้น ผู้เรียนและผู้สอนต้องมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด รวมทั้งพฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงต่อผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ ดังนั้น ครูจึงควรจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความแตกต่างของผู้เรียน ทั้งทักษะ ความรู้ วิธีการหรือพฤติกรรมของผู้เรียน และประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ จากตัวชี้วัดข้อที่ 9 ในนโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ระบุว่า สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 16) สอดคล้องกับ สุรางค์ โค้วตระกูล (2555, หน้า 6) ให้ความเห็นว่าการสอนที่สามารถทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามความถนัดและความสามารถของนักเรียนทุกคน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2557, หน้า 12) ให้ความเห็นว่าการสอน เป็นความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้าน ทั้งร่างกาย สมอง อารมณ์และสังคม ตลอดจนทำให้นักเรียนได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพของครู ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อเตตยา แก้วศรีหา (2558, หน้า 111) พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .410 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้เนื่องมาจากครูเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด ในเวลาที่ผู้เรียนมาโรงเรียน ทำให้ผู้เรียนมองครูเป็นแบบอย่างในทุกด้าน แต่ด้านที่เห็นได้ชัดที่สุดก็คือ การแต่งกาย เป็นบุคลิกภาพของครูที่เด่นชัด ซึ่งครูแต่ละคนจะแต่งกายที่ไม่เหมือนกัน การจัดการเรียนการสอนก็เช่นกัน การสอนของครูมีวิธีการที่แตกต่างกัน ดังนั้น การแสดงออกทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ของครูจะเป็นตัวส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง เพราะผู้เรียนจะยึดถือครูเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาและเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ระบุไว้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดยครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2563 หน้า 17)

2) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อเททยา แก้วศรีหา (2558, หน้า 104) พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้เนื่องจาก ครูต้องจัดห้องเรียนสะอาดและมีความเป็นระเบียบ มีป้ายนิเทศที่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ พูดคุยกับผู้เรียนด้วยสีหน้า ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นมิตร และอาจเป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ระบุไว้ว่า สถานศึกษาต้องพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2563, หน้า 20)

3) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ลัญช์ นันทยทวิกุล, 2557, หน้า 190) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและพฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถใช้หลักการและเหตุผล วางแผน สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้ของครู นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ สามารถนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างต่อเนื่องที่สำคัญผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปถือปฏิบัติ ซึ่งก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารด้วยการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ พันธุ์ลาด (2552, หน้า 124) พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นพฤติกรรมของครูให้แสดงออกตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น ไม่จำเป็นที่จะส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครู ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งเชิงบวกและเชิงลบ กระตุ้นให้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 62 วรรค 3 ระบุไว้ว่า ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกระทรวงในเรื่องสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การศึกษาและเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

4. จากการศึกษาปัจจัยที่ศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยบุคลิกภาพของครู และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 78.50 โดยปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ ปัจจัยบุคลิกภาพของครู ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราวรรณ ขาสันเทียะ (2560, หน้า 123) พบว่า บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศในห้องเรียนเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้นั่งเรียน ในห้องเรียนได้อย่างมีความสุข ทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้เรียน มีผลต่อสภาพจิตใจ อารมณ์ของครูผู้สอนและผู้เรียนในขณะที่มีการเรียนการสอน เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น อยากเรียนรู้ตามนโยบายด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

ของมนุษย์และของชาติ ตัวชี้วัดที่ 7 ระบุไว้ว่า สถานศึกษาจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2563, หน้า 14) ซึ่งทุกอย่างที่กล่าวมาล้วนส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ครู (Krug, 1992, pp. 8–10) ที่กล่าวไว้ว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา มีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ และสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ และกมลรัตน์ ฉิมพาลี (2559, หน้า 234) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับห้องเรียนแห่งอนาคตไว้ว่า ครูผู้สอนควรออกแบบการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบแนวคิดที่จะสร้างนักเรียนให้มีทักษะในการรับมือกับข้อมูลที่มีอยู่มากมายได้อย่างไร ตลอดจนจะอย่างไร ให้นักเรียนสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีคุณภาพและทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อเททยา แก้วศรีหา (2558, หน้า 112) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นความเต็มใจและตั้งใจที่จะใช้พลังความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีโครงการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานดีเด่นให้ปรากฏแก่สังคมทั่วไป และผู้ทำคุณประโยชน์ทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2563, หน้า 42) สอดคล้องกับแนวความคิดของ ไคเซอร์ (Kaiser, 2000, pp. 46-48) กล่าวว่า พฤติกรรมของสมาชิกที่เกิดจากการกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการปฏิบัติงานและความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

3) จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพของครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ธร (2558, หน้า 84-85) พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ทั้งนี้เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะที่บุคคลแสดงออกมาให้ปรากฏแก่สายตาคนอื่น ทั้งรูปร่าง กิริยา ท่าทางการแต่งกาย อารมณ์และจิตใจ ซึ่งการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนนั้น การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่าเสมอทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีโครงการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี แก่นักเรียน เพื่อนครู เพื่อนร่วมงาน และสังคม และมีคุณลักษณะตามค่านิยมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2563, หน้า 42) โดยเฉพาะอาชีพครูนั้น ต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีการวางตัวที่เหมาะสม แต่งกายด้วยชุดสุภาพเรียบร้อย มีวาจาไพเราะน่าฟัง มีความใจเย็นอดทน ออกัน มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งการที่ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนอยู่ตลอดเวลา ให้นักเรียนเกิดการสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมของครูได้ง่าย ซึ่งหากครูมีบุคลิกภาพที่ดี พูดจาไพเราะ ก็จะส่งเสริมและกระตุ้นให้นักเรียนอยากเรียนในวิชานั้น ๆ ก็จะทำให้การสอนของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย สอดคล้องกับ มุกตมณี ศรีพงษ์เพริศ (2561, หน้า 78) กล่าวว่า บุคลิกลักษณะของครู เป็นลักษณะการแสดงออกของครูทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ การแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม สังคม บุคลิกภาพทางสติปัญญาและพฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ จนเกิดเป็นลักษณะเฉพาะของครูที่ทำให้ผู้เรียนยึดถือเป็นแบบอย่าง

4) จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นัยนา กวนวงศ์ (2558, หน้า 85) พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น

ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการบริหารจัดการ เข้าถึงและเข้าใจครูผู้สอน สร้างความสัมพันธ์กับครูและชุมชน เพื่อมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยเน้นการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลตามความต้องการ และความถนัดของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2563, หน้า 17) ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งสอดคล้องกับ แบส (Bass, 2004, p. 346) กล่าวว่า ภาวะผู้นำช่วยจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการควบคุมสั่งการ กิจกรรมของกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้ในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู มีการชื่นชมยกย่องจากผู้บริหารตลอดจนได้รับความเชื่อถือและยกย่องในการสอน เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์และปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

1.2 ผลจากการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างความคิดริเริ่มในบทเรียน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ครูผู้สอนควรเชื่อมโยงเนื้อหาในบทเรียนที่สอนกับสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการปฏิบัติ เหมาะสมกับระดับการเรียนรู้ของนักเรียน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ควรให้ความสำคัญและต้องมีการวางแผน กำหนดนโยบาย ส่งเสริมพัฒนาครู ด้านบุคลิกภาพของครู ด้านการจัดบรรยากาศในการเรียนการสอน และกำหนดรูปแบบส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการสอนของครูเพิ่มมากขึ้น

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ควรให้ความสำคัญอย่างมาก ผู้บริหารควรมีการวางแผน สนับสนุน ส่งเสริม จัดสรรงบประมาณเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับครูในด้านบรรยากาศในการเรียนการสอน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพของครู รวมทั้งผู้บริหารควรพัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน

2.2 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2555-2558*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จิรนนท์ พันธุ์ฉลาด. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชมพู โกติรัมย์. (2551). *ประชากรปัจจัยชี้ขาดในศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก dlibrary.spu.ac.th:8080/. 14 กุมภาพันธ์ 2564.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นัยนา กานวงศ์. (2558). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- ปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ธร. (2558). ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พิมพ์พลัญช์ นันทยทวิกุล. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัทรารวรรณ ชาสันเทียะ. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับ มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- มุกตมณีนี ศรีพิชัยพร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ และกมลรัตน์ ฉิมพาลี. (2559). ห้องเรียนแห่งอนาคต เปลี่ยนครูให้เป็นโค้ช. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2555). จิตวิทยาการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564). รายงานสรุปผลการประชุมประจำปี 2558 ณ ศูนย์แสดงการประชุมอิมแพค เมืองทองธานี จังหวัดปทุมธานี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกรฟิสิกส์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2563). ข้อมูลสารสนเทศ. ชลบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- อัญชลี ลัดดาแย้ม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษาของครู สังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อเทตยา แก้วศรีหา. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Bass, B.M. (2004). *Leadership and performance 3 beyond expectation*. New York: The Free Press.
- Borich, G.D. (2004). *Effective teaching methods*. (2<sup>nd</sup> ed). New York: Macmillan Publishing.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5<sup>th</sup> ed). New York: Harper Collins Publishers.
- Kaiser. (2000). *Mapping the Learning Organization: Exploring A Model of Organizational Learning*. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, Louisiana State University.
- Krejcie, R., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research actives. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Krug, R.E. (1992). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Reynold, D. (1998). Schooling for literacy: Are view of research on teacher effectiveness and school effectiveness and implication for contemporary education policy. *Educational Review*, 50(2), 147-162.

## การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2

PARTICIPATORY ADMINISTRATION AFFECTING LEARNER QUALITY IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS UNDER  
CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อำภา น้อยสนธิ<sup>1,\*</sup> พจนีย์ มั่งคั่ง<sup>2</sup> และ อำนาจ บุญประเสริฐ<sup>2</sup>

Ampha Noisanit<sup>1,\*</sup>, Pojanee Mangkang<sup>2</sup> and Amnat Boonprasert

<sup>1</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

<sup>2</sup>สาขาวิชาพื้นฐานและการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

<sup>1</sup>Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,  
Chachoengsao 24000, Thailand

<sup>2</sup>Department of Foundation and Educational administration, Faculty of Education,  
Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

\*Corresponding author: Email: ampha.noisanit@gmail.com

รับบทความ 12 ตุลาคม 2564 แก้ไขบทความ 25 พฤศจิกายน 2564 ตอบรับบทความ 9 ธันวาคม 2564 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครู จำนวน 285 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 313 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซ์และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล ด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน 2) คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ด้านความสามารถในการอ่าน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ด้านความสามารถในการคิดคำนวณ และด้านความสามารถในการเขียน 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy} = .742$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงตามลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล และด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ ร่วมกันทำนายคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 64.30 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z'Y = .376Z_5 + .237Z_4 + .228Z_3 + .180Z_2 + .149Z_1$

**คำสำคัญ:** การบริหารแบบมีส่วนร่วม, คุณภาพผู้เรียน, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ABSTRACT

The objectives of this research were to examine 1) the level of school administrators' participatory administration, 2) the level of learner quality in basic education institutions; 3) the relationship between participatory

administration and learner quality in basic education institutions, and 4) the effects of participatory administration on learner quality in basic education institutions. The sample, obtained through a multi-stage sampling consisted of 28 school administrators and 285 teachers under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 in the 2020 academic year, yielding a total of 313 participants. Krejcie and Morgan's table was used to calculate the sample size. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire with the reliability of .98. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The level of participatory administration overall and in each aspect was at a high level, ranking by mean scores from high to low: participation in the evaluation, decentralized decision-making, participation in operations, participation in benefits, and shared organizational goal setting; 2) The level of learner quality in basic education institutions overall and each aspect was at a high level, ranking by mean scores from high to low: analytical thinking ability, reading ability, problem-solving ability, communication ability, critical thinking ability, computational thinking ability, and writing ability; 3) The relationship between participatory administration and learner quality in basic education institutions was at a high positive correlation ( $r_{xy} = .742$ ) with a .01 level of significance; 4) Participatory administration in terms of participation in operations, shared organizational goal setting, participation in benefits, participation in the evaluation, and decentralized decision-making affected learner quality in basic education institutions, could predict learner quality in basic education institutions at 64.30 percent. The predictive equation could be presented in the form of standardized scores as  $Z'_Y = .376Z_5 + .237Z_4 + .228Z_3 + .180Z_2 + .149Z_1$

**Keywords:** Participatory Administration, Learner Quality, Basic Education Institutions

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 กำหนดความมุ่งหมายการจัดการศึกษาไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในมาตรา 7 กำหนดว่า “ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริม สิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีความภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนร่วมและของประเทศชาติ รวมทั้ง ส่งเสริม ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติการกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 5) นอกจากนี้เพื่อให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคที่ความรู้และเทคโนโลยีเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว กระทรวงศึกษาธิการในยุคของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2564) ได้ประกาศวิสัยทัศน์เกี่ยวกับคนไทยยุคใหม่ว่า คนไทยยุคใหม่ต้องได้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีสติรู้ทัน มีปัญญา รู้คิด มีสมรรถนะและมีคุณธรรม รับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็นพลเมืองที่ดีของโลก ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ได้มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 5)

มาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพของผู้เรียน จึงมุ่งเน้นที่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มุ่งเน้นคุณภาพมาตรฐานขั้นต้น ในระดับ “ปานกลาง” ที่การมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณรวมทั้งการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนคุณภาพมาตรฐานขั้นสูง ได้แก่ ระดับ “ดี” “ดีเลิศ” และ “ยอดเยี่ยม” จะมุ่งเน้นไปที่คุณภาพมาตรฐานในระดับที่แตกต่างกันในเรื่องการมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดและการแก้ปัญหา การมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ สำหรับด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้เรียน มุ่งเน้นคุณภาพมาตรฐาน ขั้นพื้นฐานในระดับ “ปานกลาง” ที่การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด และการมีสุขภาพทางร่างกายและจิตสังคม ส่วนคุณภาพมาตรฐานขั้นสูง ได้แก่ ระดับ “ดี” “ดีเลิศ” และ “ยอดเยี่ยม” จะมุ่งเน้นไปที่คุณภาพมาตรฐานในระดับที่แตกต่างกันในเรื่องความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยรวมทั้ง การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 5-6)

การพัฒนาให้นักเรียนมีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม มีความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนได้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข (สุรพล พิมพ์สอน, 2557, หน้า 31) นอกจากนี้ อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2559, หน้า 86) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียนมีความสำคัญตามคุณลักษณะที่สังคมพึงปรารถนา เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุข ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ดังนั้นในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการตลอดจนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับคุณภาพผู้เรียน ดังเช่น ไพลิน ทิพย์กรณ์ (2558, หน้า 121-124) ศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนและจริยสำนึก (2559, หน้า 86-87) ศึกษาพบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสูงสุด นอกจากนี้ กัญญาพัชร พงษ์ดี (2559, หน้า 183-193) ศึกษาพบว่า กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายร่วมใจ การยกระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจึงแสดงได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน (ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 540) ซึ่งสอดคล้องกับ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้สึกว่าเป็นของตนเองมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี อีกทั้งจะช่วยกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้ที่ละเลยหรือเมินเฉยไม่เข้าร่วมจะด้วยเหตุใดก็ตามย่อมเสียสิทธิ์หรือมีสิทธิ์น้อยกว่าผู้ที่เข้าร่วมในกิจกรรม เช่นเดียวกับ โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & uphoff, 1980, pp. 213-218) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นแบบการมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติหน้าที่ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมกันประเมินผล ซึ่งก่อให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์มีผลงานที่ดีเกิดการยอมรับความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรรวมทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งการมีส่วนร่วมของชุมชน จึงเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่ายนับตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผนการดำเนินการ และการแก้ปัญหาตลอดจนการควบคุมกำกับติดตามและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 14-25)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา สนับสนุนส่งเสริมบทบาทสถานศึกษาในการเป็นนิติบุคคล โดยบริหารจัดการครอบคลุมในท้องที่ 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอพนมสารคาม บางคล้า แพล่งยาว ราชสาส์น สนามชัยเขต ท่าตะเกียบ และอำเภอกองคลองเขื่อน มีสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 149 โรงเรียน ข้าราชการครู จำนวน 1,515 คน มีนโยบายการจัดการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้กระบวนการ “ESPG 14” ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการศึกษา ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้านบุคลากรที่เป็นเลิศ ด้านหลักธรรมาภิบาลที่เป็นเลิศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2562, หน้า 20-21) จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 149 โรงเรียน พบว่า “ได้รับการรับรองมาตรฐาน” จำนวน 121 โรงเรียน และ “ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน” จำนวน 28 โรงเรียน ส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานในด้านคุณภาพผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่ 5 ว่าด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่มีเกณฑ์การพิจารณาจากร้อยละของผู้เรียนที่ได้คะแนนผลการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติมากกว่าขีดจำกัดล่างของค่าเฉลี่ยผลการทดสอบแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุมาจากการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2560, หน้า 11) และจากผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562 เมื่อเปรียบเทียบระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET ปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยรวม 4 สาระการเรียนรู้ มีค่าร้อยละลดลง (ร้อยละ 6.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายสาระการเรียนรู้

พบว่า สารการเรียนรู้ภาษาไทย มีค่าร้อยละลดลง (ร้อยละ 7.99) ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยลดลง (ร้อยละ 6.11) คณิตศาสตร์ มีค่าร้อยละลดลง (ร้อยละ 5.65) วิทยาศาสตร์ มีค่าร้อยละลดลง (5.57) ตามลำดับ ซึ่งผลการสอบส่วนใหญ่ไม่ถึง ร้อยละ 50 และมีค่าเฉลี่ยรวม 4 สารการเรียนรู้ มีค่าร้อยละลดลง (ร้อยละ 6.33) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2562, หน้า 39) และจากผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562 เมื่อเปรียบเทียบระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET ปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยรวม 4 สารการเรียนรู้ มีค่าร้อยละลดลง (ร้อยละ 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายสารการเรียนรู้ พบว่า สารการเรียนรู้ภาษาไทย มีค่าร้อยละเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 1.95) ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 1.95) คณิตศาสตร์ มีค่าร้อยละลดลง (ร้อยละ 2.40) และวิทยาศาสตร์ มีค่าร้อยละลดลง (ร้อยละ 3.99) ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2562, หน้า 39) จากผลคะแนน O-NET ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เนื่องจากเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพการศึกษา ซึ่งนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองได้ตั้งเป้าว่าในปี 2563 คะแนน O-NET ใน 4 วิชาหลัก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ จะต้องมีความเฉลี่ยที่สูงขึ้นในทุก ๆ ปี และมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 50 ขึ้นไป โรงเรียนจึงต้องกำหนดเป้าหมายว่าแต่ละปีจะอย่างไร จำเป็นต้องศึกษาแนวทางเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2562, หน้า 10)

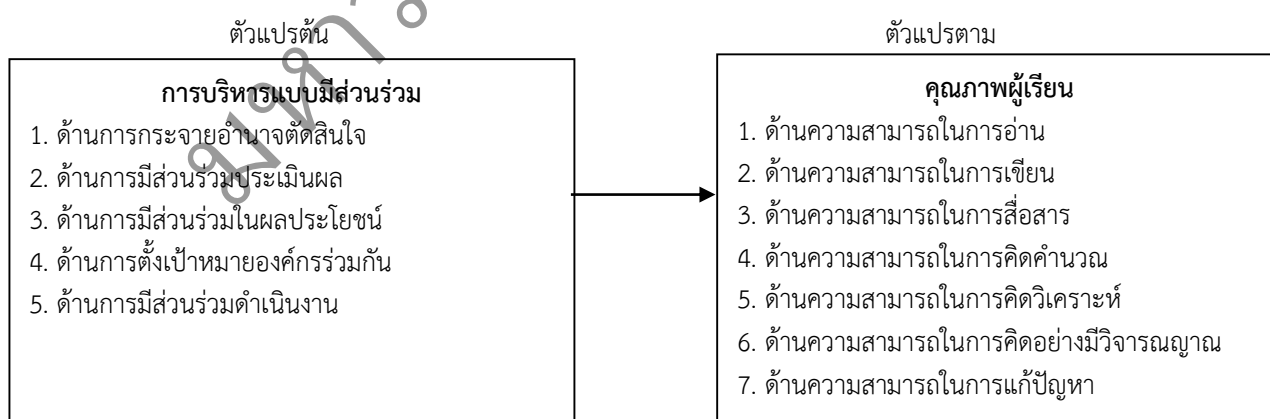
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นตามเกณฑ์การประเมินภายนอก รอบ 4 ของสถานศึกษา และสอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาชาติต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 149 โรงเรียน ทั้งหมด 7 อำเภอ จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 149 คน และ ครู จำนวน 1,510 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,659 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 313 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ครู จำนวน 285 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายอำเภอ โดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยสุ่มอย่างง่าย

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 เป็นแบบสอบถาม ที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล 3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการอ่าน 2) ด้านความสามารถในการเขียน 3) ด้านความสามารถในการสื่อสาร 4) ด้านความสามารถในการคิดคำนวณ 5) ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 6) ด้านความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ 7) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบรัค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

### วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยบันทึกเสนอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทร ออกรหัสขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณา เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะให้ความสำคัญต่อการยินยอมให้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับและไม่มีการเผยแพร่ใด ๆ ต่อการดำเนินชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามให้แก่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามผ่านสื่อออนไลน์ และทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Form เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 และจังหวัดฉะเชิงเทรา

เป็นพื้นที่สีแดง เมื่อได้รับผลจากการทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Form แล้ว ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

4. ในกรณีที่ผู้วิจัยยังได้ข้อมูลไม่ครบ ผู้วิจัยได้ติดตามรับแบบสอบถามโดยผ่านช่องทาง Application Line กลุ่มธุรการ และระบบ AMSS++ V.6.11 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำสำเนาแบบสอบถาม Google Form ตั้งชื่อสำเนาแบบสอบถาม เป็นชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างไว้ เพื่อให้ทราบว่าโรงเรียนใดยังไม่ตอบแบบสอบถาม หรือตอบแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวน

5. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

| การบริหารแบบมีส่วนร่วม              | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ       | 4.00      | .69  | มาก              |
| 2. ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล       | 4.10      | .68  | มาก              |
| 3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์    | 3.88      | .75  | มาก              |
| 4. ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน | 3.78      | .77  | มาก              |
| 5. ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน       | 3.98      | .62  | มาก              |
| เฉลี่ยรวม                           | 3.95      | .57  | มาก              |

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.00$ ) ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $\bar{X} = 3.88$ ) และด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.78$ )

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ

| ด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ                                                                                   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ                   | 4.09      | .89  | มาก              |
| 2. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญของโรงเรียน                  | 4.08      | .89  | มาก              |
| 3. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเป็นกรรมการต่าง ๆ ของโรงเรียน                                 | 4.05      | .82  | มาก              |
| 4. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรของสถานศึกษา                         | 3.96      | .87  | มาก              |
| 5. ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน | 3.97      | .84  | มาก              |
| 6. ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน     | 3.86      | .84  | มาก              |
| เฉลี่ยรวม                                                                                                    | 4.00      | .69  | มาก              |

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.08$ ) ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเป็นกรรมการต่าง ๆ ของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.05$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.86$ )

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล

| ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล                                                                                                    | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล กระบวนการของการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการมา          | 3.98      | .86  | มาก              |
| 2. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้                               | 4.12      | .86  | มาก              |
| 3. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอน                                        | 4.08      | .84  | มาก              |
| 4. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมประเมินประสิทธิภาพของสื่อการสอน วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน | 4.11      | .83  | มาก              |
| 5. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา                                              | 4.01      | .85  | มาก              |
| 6. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการนิเทศงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน                                           | 4.20      | .69  | มาก              |
| 7. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประเมิน ตรวจสอบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา                                | 4.18      | .73  | มาก              |
| เฉลี่ยรวม                                                                                                                     | 4.10      | .68  | มาก              |

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการนิเทศงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.20$ ) ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประเมิน ตรวจสอบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.18$ ) ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ( $\bar{X} = 4.12$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล กระบวนการของการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการมา ( $\bar{X} = 3.98$ )

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

| ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์                                                                                                     | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้บริหารสนับสนุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม                                          | 3.89      | .92  | มาก              |
| 2. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม                                         | 3.80      | .91  | มาก              |
| 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการ                                                            | 4.01      | .84  | มาก              |
| 4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชานำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนา มาพัฒนาตนเองและวิชาชีพ                                 | 3.95      | .88  | มาก              |
| 5. ผู้บริหาร ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบของบุคลากร                                     | 3.80      | .84  | มาก              |
| 6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน สอดคล้องกับความต้องการ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน | 3.81      | .90  | มาก              |
| เฉลี่ยรวม                                                                                                                         | 3.88      | .75  | มาก              |

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชานำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนามาพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.95$ ) ผู้บริหารสนับสนุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ( $\bar{X} = 3.89$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ( $\bar{X} = 3.80$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน

| ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน                                                                            | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของ การปฏิบัติงาน                  | 3.71      | .89  | มาก              |
| 2. ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำเพื่อให้งาน สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้    | 3.75      | .96  | มาก              |
| 3. ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา                                       | 3.74      | .94  | มาก              |
| 4. ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา                             | 3.81      | .97  | มาก              |
| 5. ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเสนอและจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนการสอน | 3.77      | .91  | มาก              |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน                                                                                   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 6. ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเสนอและจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา | 3.72      | .89  | มาก              |
| 7. ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการสร้างข้อตกลง กฎระเบียบในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา            | 3.94      | .86  | มาก              |
| เฉลี่ยรวม                                                                                                          | 3.78      | .77  | มาก              |

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการสร้างข้อตกลง กฎระเบียบในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.94$ ) ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.81$ ) ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเสนอและจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.77$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.71$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน

| ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน                                                                                       | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประชุม วางแผน และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา | 3.84      | .83  | มาก              |
| 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนที่วางไว้               | 3.94      | .82  | มาก              |
| 3. ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร ในการดำเนินงาน โครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา                                      | 4.04      | .65  | มาก              |
| 4. ผู้บริหารสนับสนุน งบประมาณ ในการดำเนินงาน โครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา                                     | 4.04      | .67  | มาก              |
| 5. ผู้บริหารสนับสนุน แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมของสถานศึกษา                            | 4.02      | .67  | มาก              |
| เฉลี่ยรวม                                                                                                        | 3.98      | .62  | มาก              |

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร ในการดำเนินงาน โครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.04$ ) ผู้บริหารสนับสนุน งบประมาณในการดำเนินงาน โครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.04$ ) ผู้บริหารสนับสนุน แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.02$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประชุม วางแผนและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.84$ )

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

| คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน      | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ด้านความสามารถในการอ่าน                | 3.80      | .51  | มาก              |
| 2. ด้านความสามารถในการเขียน               | 3.64      | .62  | มาก              |
| 3. ด้านความสามารถในการสื่อสาร             | 3.73      | .58  | มาก              |
| 4. ด้านความสามารถในการคิดคำนวณ            | 3.67      | .64  | มาก              |
| 5. ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์        | 3.81      | .53  | มาก              |
| 6. ด้านความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ | 3.71      | .63  | มาก              |
| 7. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา            | 3.78      | .57  | มาก              |
| เฉลี่ยรวม                                 | 3.73      | .51  | มาก              |

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านความสามารถในการอ่าน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.78$ ) ด้านความสามารถในการสื่อสาร ( $\bar{X} = 3.73$ ) ด้านความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ( $\bar{X} = 3.71$ ) ด้านความสามารถในการคิดคำนวณ ( $\bar{X} = 3.67$ ) และด้านความสามารถในการเขียน ( $\bar{X} = 3.64$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการอ่าน

| ด้านความสามารถในการอ่าน                                                    | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้เรียนสามารถอ่านออกเสียงภาษาไทยได้ถูกต้องตามหลักการอ่าน               | 3.87      | .64  | มาก              |
| 2. ผู้เรียนสามารถอ่านบทร้อยแก้ว บทร้อยกรองได้ถูกต้อง                       | 3.77      | .68  | มาก              |
| 3. ผู้เรียนสามารถ จับใจความสำคัญของเรื่องที่อ่านได้                        | 3.75      | .71  | มาก              |
| 4. ผู้เรียนสามารถอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษได้ถูกต้องตามหลักการอ่าน            | 3.70      | .71  | มาก              |
| 5. ผู้เรียนสามารถอธิบายความหมายของคำ ประโยค ข้อความ ที่อ่านได้อย่างถูกต้อง | 3.81      | .66  | มาก              |
| 6. ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้ จากเรื่องที่อ่านได้                           | 3.87      | .70  | มาก              |
| 7. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ จากเรื่องที่อ่านไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ | 3.86      | .66  | มาก              |
| 8. ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน                                               | 3.79      | .75  | มาก              |
| 9. ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนด         | 3.74      | .67  | มาก              |
| เฉลี่ยรวม                                                                  | 3.80      | .51  | มาก              |

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการอ่านมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้เรียนสามารถอ่านออกเสียงภาษาไทยได้ถูกต้องตามหลักการอ่าน ( $\bar{X} = 3.87$ ) ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้จากเรื่องที่อ่านได้ ( $\bar{X} = 3.87$ ) ผู้เรียนสามารถนำความรู้ จากเรื่องที่อ่านไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ( $\bar{X} = 3.86$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้เรียนสามารถอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษได้ถูกต้องตามหลักการอ่าน ( $\bar{X} = 3.70$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสามารถในการเขียน

| ด้านความสามารถในการเขียน                                           | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้เรียนสามารถเขียนคำ ประโยค เป็นภาษาไทยได้ถูกต้อง              | 3.70      | .77  | มาก              |
| 2. ผู้เรียนสามารถเขียนคำ ประโยค เป็นภาษาอังกฤษได้ถูกต้อง           | 3.50      | .79  | มาก              |
| 3. ผู้เรียนสามารถคัดลายมือตัวบรรจงเต็มบรรทัดและครึ่งบรรทัดได้      | 3.78      | .79  | มาก              |
| 4. ผู้เรียนสามารถเขียนบรรยายเรื่องราวโดยใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม        | 3.69      | .77  | มาก              |
| 5. ผู้เรียนสามารถเขียนบันทึกประจำวันได้                            | 3.66      | .77  | มาก              |
| 6. ผู้เรียนมีความสามารถในการเขียนสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนด | 3.53      | .74  | มาก              |
| เฉลี่ยรวม                                                          | 3.64      | .62  | มาก              |

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสามารถในการเขียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้เรียนสามารถ คัดลายมือตัวบรรจงเต็มบรรทัดและครึ่งบรรทัดได้ ( $\bar{X} = 3.78$ ) ผู้เรียนสามารถเขียนคำ ประโยค เป็นภาษาไทยได้ถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.70$ ) ผู้เรียนสามารถเขียนบรรยายเรื่องราวโดยใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.69$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้เรียนสามารถเขียนคำ ประโยค เป็นภาษาอังกฤษได้ถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.50$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสามารถในการสื่อสาร

| ด้านความสามารถในการสื่อสาร                                                            | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้เรียนสามารถฟัง พูด สนทนาโต้ตอบภาษาไทยได้                                        | 4.00      | .58  | มาก              |
| 2. ผู้เรียนสามารถฟัง พูด สนทนาโต้ตอบภาษาอังกฤษได้                                     | 3.47      | .84  | มาก              |
| 3. ผู้เรียนสามารถพูดถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดูได้ | 3.70      | .73  | มาก              |
| 4. ผู้เรียนสามารถอธิบาย สรุป จากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดูได้                            | 3.73      | .78  | มาก              |
| 5. ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม                   | 3.74      | .76  | มาก              |
| 6. ผู้เรียนสามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามได้                                     | 3.61      | .75  | มาก              |
| 7. ผู้เรียนสามารถเลือกรับรู้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์                                    | 3.70      | .78  | มาก              |
| 8. ผู้เรียนสามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม                                     | 3.92      | .63  | มาก              |
| 9. ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนด                 | 3.72      | .64  | มาก              |
| เฉลี่ยรวม                                                                             | 3.73      | .58  | มาก              |

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสามารถในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้เรียนสามารถฟัง พูด สนทนาโต้ตอบภาษาไทยได้ ( $\bar{X} = 4.00$ ) ผู้เรียนสามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.92$ ) ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.74$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้เรียนสามารถฟัง พูด สนทนาโต้ตอบภาษาอังกฤษได้ ( $\bar{X} = 3.47$ )

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสามารถในการคิดคำนวณ

| ด้านความสามารถในการคิดคำนวณ                                                | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้เรียนสามารถ บวก ลบ ได้ถูกต้อง                                        | 3.78      | .79  | มาก              |
| 2. ผู้เรียนสามารถคูณและหารได้ถูกต้อง                                       | 3.70      | .81  | มาก              |
| 3. ผู้เรียนสามารถแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์โดยวิธีการที่หลากหลายได้           | 3.61      | .77  | มาก              |
| 4. ผู้เรียนมีความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์                                    | 3.64      | .80  | มาก              |
| 5. ผู้เรียนสามารถใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ในการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง | 3.64      | .74  | มาก              |
| 6. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ทางคณิตศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน                | 3.70      | .76  | มาก              |
| 7. ผู้เรียนมีความสามารถในการคำนวณสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนด         | 3.60      | .77  | มาก              |
| เฉลี่ยรวม                                                                  | 3.67      | .64  | มาก              |

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสามารถในการคิดคำนวณมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้เรียนสามารถ บวก ลบ ได้ถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.78$ ) ผู้เรียนสามารถนำความรู้ทางคณิตศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ( $\bar{X} = 3.70$ ) ผู้เรียนสามารถคูณและหารได้ถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้เรียนมีความสามารถในการคำนวณสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนด ( $\bar{X} = 4.26$ )

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์

| ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์                                                                           | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้เรียนสามารถจำแนกข้อมูลที่มีได้                                                                      | 3.81      | .64  | มาก              |
| 2. ผู้เรียนสามารถจัดหมวดหมู่ของข้อมูลได้                                                                  | 3.85      | .62  | มาก              |
| 3. ผู้เรียนสามารถแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้                                             | 3.82      | .62  | มาก              |
| 4. ผู้เรียนสามารถจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลได้                                                            | 3.82      | .62  | มาก              |
| 5. ผู้เรียนสามารถเปรียบเทียบข้อมูลกับเหตุการณ์ที่พบเห็นในชีวิตประจำวันได้                                 | 3.81      | .62  | มาก              |
| 6. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของข้อมูลต่าง ๆ กับเหตุการณ์ที่พบเห็นในชีวิตประจำวันได้ | 3.75      | .63  | มาก              |
| 7. ผู้เรียนสามารถระบุคุณลักษณะของข้อมูลต่าง ๆ ที่พบเห็นในชีวิตประจำวันได้                                 | 3.84      | .63  | มาก              |
| 8. ผู้เรียนสามารถระบุนิยามความคิดรวบยอดของข้อมูลต่าง ๆ ที่พบเห็นในชีวิตประจำวันได้ถูกต้อง                 | 3.79      | .64  | มาก              |
| เฉลี่ยรวม                                                                                                 | 3.81      | .53  | มาก              |

จากตาราง 12 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้เรียนสามารถจัดหมวดหมู่ของข้อมูลได้ ( $\bar{X} = 3.85$ ) ผู้เรียนสามารถระบุคุณลักษณะของข้อมูลต่าง ๆ ที่พบเห็นในชีวิตประจำวันได้ ( $\bar{X} = 3.84$ ) ผู้เรียนสามารถแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งหนึ่งสิ่งใดและผู้เรียนสามารถจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลได้มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ( $\bar{X} = 3.82$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของข้อมูลต่าง ๆ กับเหตุการณ์ที่พบเห็นในชีวิตประจำวันได้ ( $\bar{X} = 3.75$ )

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

| ด้านความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ                             | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้เรียนสามารถคิดรอบคอบ มีเหตุผล                                | 3.65      | .75  | มาก              |
| 2. ผู้เรียนสามารถระบุประเด็นคำถามหรือปัญหาสำคัญได้                 | 3.72      | .77  | มาก              |
| 3. ผู้เรียนสามารถกำหนดความหมายของเรื่องได้                         | 3.67      | .74  | มาก              |
| 4. ผู้เรียนสามารถระบุความเหมือนและความแตกต่างของข้อมูลที่มีอยู่ได้ | 3.78      | .77  | มาก              |
| 5. ผู้เรียน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล            | 3.75      | .76  | มาก              |
| 6. ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ | 3.72      | .76  | มาก              |
| 7. ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการค้นหาข้อมูลและความรู้            | 3.68      | .79  | มาก              |
| เฉลี่ยรวม                                                          | 3.71      | .63  | มาก              |

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้เรียนสามารถระบุความเหมือนและความแตกต่างของข้อมูลที่มีอยู่ได้ ( $\bar{X} = 3.78$ ) ผู้เรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ( $\bar{X} = 3.75$ ) ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ ( $\bar{X} = 3.72$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้เรียนสามารถคิดรอบคอบ มีเหตุผล ( $\bar{X} = 3.65$ )

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

| ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา                                                                        | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญ                                            | 3.80      | .65  | มาก   |
| 2. ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหา โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา                                                  | 3.77      | .70  | มาก   |
| 3. ผู้เรียนแสวงหาความรู้และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการป้องกันปัญหา                           | 3.77      | .69  | มาก   |
| 4. ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาช่วยในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของเหตุผล | 3.79      | .66  | มาก   |
| 5. ผู้เรียนเลือกวิธีแก้ปัญหาจนได้วิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา                                      | 3.75      | .66  | มาก   |
| 6. ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้                  | 3.81      | .64  | มาก   |
| 7. ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม         | 3.77      | .65  | มาก   |
| เฉลี่ยรวม                                                                                          | 3.78      | .57  | มาก   |

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญ ( $\bar{X} = 3.80$ ) ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาช่วยในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของเหตุผล ( $\bar{X} = 3.79$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้เรียนเลือกวิธีแก้ปัญหาจนได้วิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.75$ )

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

| ตัวแปร | $X_1$  | $X_2$  | $X_3$  | $X_4$  | $X_5$  | X      | Y     |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| $X_1$  | 1.000  |        |        |        |        |        |       |
| $X_2$  | .586** | 1.000  |        |        |        |        |       |
| $X_3$  | .543** | .777** | 1.000  |        |        |        |       |
| $X_4$  | .395** | .597** | .592** | 1.000  |        |        |       |
| $X_5$  | .446** | .679** | .694** | .532** | 1.000  |        |       |
| X      | .725** | .889** | .886** | .775** | .809** | 1.000  |       |
| Y      | .342** | .667** | .688** | .621** | .716** | .742** | 1.000 |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ )

จากตาราง 15 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวม กับ คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ระดับสูง ( $r_{xy} = .742$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นรายด้านกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน ( $r_{x_5y} = .716$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $r_{x_3y} = .688$ ) ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล ( $r_{x_2y} = .667$ ) ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน ( $r_{x_4y} = .621$ ) และด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ ( $r_{x_1y} = .342$ ) มีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

| ตัวแปร                                                                       | b     | S.E. <sub>b</sub> | $\beta$ | t       | sig  |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------|---------|---------|------|
| ค่าคงที่ (Constant)                                                          | 1.177 | .131              |         | 8.709** | .000 |
| ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน ( $X_5$ )                                         | .312  | .042              | .376    | 4.163** | .000 |
| ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน ( $X_4$ )                                   | .158  | .030              | .237    | 4.600** | .000 |
| ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ )                                      | .156  | .041              | .228    | 2.903** | .000 |
| ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล ( $X_2$ )                                         | .136  | .046              | .180    | 2.176** | .000 |
| ด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ ( $X_1$ )                                         | -.111 | .032              | .149    | 2.526** | .001 |
| ค่าคงที่ ( $a$ ) = 1.177                                                     |       |                   |         |         |      |
| $R = .802$ , $R^2 = .643$ , $S.E._{est} = .309$ , $F = 110.461$ , $P = .000$ |       |                   |         |         |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ )

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน ( $X_5$ ) ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน ( $X_4$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล ( $X_2$ ) และด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ ( $X_1$ ) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .643 แสดงว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้ร้อยละ 64.30 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้  $Z'_Y = .376Z_5 + .237Z_4 + .228Z_3 + .180Z_2 + .149Z_1$

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลวิจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานับตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิด วางแผนการดำเนินงานแก้ไขปัญหา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ โชติ บดีรัฐ (2558, หน้า 204-205) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร สอดคล้องกับ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980, pp. 213-218) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติหน้าที่ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมกันประเมินผล ซึ่งก่อให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์มีผลงานเป็นที่ยอมรับความสัมพันธและความสามัคคีของบุคลากร ร่วมทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ ไพสินี พิทยกรรม (2558, หน้า 104) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ นกมล พลเยี่ยม (2562, หน้า 64) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุพรรณณี กุลโสภิต (2559, หน้า 75) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ รุติดา วิหครัตน์ (2558, หน้า 78) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุนทรี แสงอุไร (2559, หน้า 121) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ ไชยธิดา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 71) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาระดับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้กำหนดกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีทักษะมีสมรรถนะตามหลักสูตรของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (2562, หน้า 50-51) นอกจากนี้สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 25) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ในมาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดประเภทต่าง ๆ การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร การมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจ ในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและ

จิตสังคม การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการประเมินติดตามและตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานมา สอดคล้องกับผลวิจัยของ ไพสิน ทิพย์กรรม (2558, หน้า 114) พบว่า คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ ศวิสมน แปนทิม (2562, หน้า 82) พบว่า คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ ปรมารณ อ่อนนุ่ม (2560, หน้า 120) พบว่า คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุพรรณิ กุลโสภิต (2559, หน้า 81) พบว่า มาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ จิรสา ไสยแก้ว (2559, หน้า 83) พบว่า คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีระดับคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับดี

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก และอยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = .742$ ) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ให้ความสำคัญกับการนำหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการประเมินผล การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานของทุกภาคส่วน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ส่งเสริมและจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการประชุม วางแผนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ร่วมกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ของการปฏิบัติงานที่จะทำเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 228) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลาย เป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมความคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งความรู้ และประสบการณ์ ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องเกิดผลเสียแก่องค์กรได้ และเป็น การขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการ ดำเนินงานต่อทุกฝ่าย เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการรวมตัวของ บุคคลเป็นเครือข่ายซึ่งจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อน กิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ พงนิย มั่งคง (2560, หน้า 84) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยสร้างความสามัคคี ทำให้ทราบความต้องการ ขององค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเฉื่อยชา การหยุดงาน ลดความขัดแย้งและการต่อต้านของบุคลากร ช่วยสร้าง บรรยากาศในการทำงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ ไพสิน ทิพย์กรรม (2558, หน้า 120) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลวิจัยของ จิรสา ไสยแก้ว (2559, หน้า 84) พบว่า การบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานกับคุณภาพของครูผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง

4. การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพผู้เรียนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ ร้อยละ 64.30 เรียงลำดับค่าอำนาจ พยากรณ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล และด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นอันดับแรก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกพรรณ สังขพันธ์ (2558, หน้า 90) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน ส่งผลต่อการดำเนินงาน วิชาการของโรงเรียนเอกชน อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร ในการดำเนินงานตามโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สนับสนุนงบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงาน

โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนงานที่วางไว้ มีการประชุม วางแผน และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา จึงทำให้การดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดความพึงพอใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความสามัคคีในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980, p. 223) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมดำเนินงาน ก่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความผูกพันในสถานศึกษาส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ปาริชาติ วลัยเสถียรและคนอื่น ๆ (2543, หน้า 143; อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ, 2560, หน้า 195) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดความพึงพอใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ลดความขัดแย้งในการดำเนินงานส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไชยิดา หนองคล้ายสรวง (2558, หน้า 84) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการสร้างข้อตกลง กฎระเบียบในการบริหารจัดการ การศึกษาของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา มีส่วนร่วมในการเสนอและจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของงานที่จะทำเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน สอดคล้องกับ สวอนเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391–394; อ้างถึงใน ไชยิดา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 31) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิตา วิหครัตน์ (2558, หน้า 91) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประไพพร สืบเทพ (2561, หน้า 72) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการ มาพัฒนาตนเองและวิชาชีพ สนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบของบุคลากร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม สอดคล้องกับ ชาลววิทย์ ชัยยักนัต (2561, หน้า 14) กล่าวถึง การแบ่งปันผลประโยชน์ จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่อาจนำมาแก้ปัญหาความขัดแย้งในสังคมได้ การจัดการผลประโยชน์หรือสิทธิบางประการของตนไปให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเสมอภาคกันในการอยู่ร่วมกันในสังคม เกิดความผูกพันในองค์กร สร้างความรักความสามัคคีในการดำเนินงาน ส่งผลให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและสถานศึกษา

4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทินกร ประเสริฐหลัก (2553, หน้า 136) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกพรพรณ สังขพันธ์ (2558, หน้า 90) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน ด้านการประเมินผล ส่งผลต่อ การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนทรี แสงอุไร (2559, หน้า 134) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการนิเทศงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการประเมิน ตรวจสอบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และการประเมินผลด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพของสื่อการเรียนการสอน วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะที่พึงประสงค์ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ ปาริชาติ วลัยเสถียร และคนอื่น ๆ (2543, หน้า 143; อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2560, หน้า 195) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันที่ส่งผลเกิดการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สนธยา เผือกยาน (2550, หน้า 5; อ้างถึงใน ประไพพร สืบเทพ, 2561, หน้า 39) กล่าวว่า การประเมินผล เป็นการตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการมาเพื่อจะได้ทราบว่าแผนที่วางไว้และนำมาปฏิบัติ นั้น ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีข้อบกพร่องหรือปัญหาอะไรบ้าง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทินกร ประเสริฐหล้า (2553, หน้า 136) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกพรณ สังขพันธ์ (2558, หน้า 90) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ส่งผลต่อ การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิฑิตา วิหครัตน์ (2558, หน้า 91) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามแนวความรู้ความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญของสถานศึกษา ในรูปแบบของคณะกรรมการของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถบริหารจัดการการศึกษาตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว โดยมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ ณัฐยา สินตระการผล (2554, หน้า 124) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของคนในองค์กรด้วยการมอบอำนาจตัดสินใจให้กับแต่ละฝ่าย ซึ่งทำให้คนในแต่ละฝ่ายรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งต้องแสดงความรับผิดชอบและมีส่วนช่วยในการ ทำให้เกิดผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรต้องการ สอดคล้องกับ วีระยุทธ ขาตะกาญจน์ (2555, หน้า 53) กล่าวว่า การกระจายอำนาจและการตัดสินใจในการบริหารการศึกษาของหน่วยงานส่วนกลางทั้งอำนาจใน การบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารงานทั่วไป ไปให้หน่วยงานทางการศึกษาใน ระดับท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาได้มีอำนาจและตัดสินใจ เพื่อการบริหาร การศึกษาได้อย่างคล่องตัว สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555, หน้า 5) กล่าวว่า การมอบอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาให้แก่สถานศึกษาโดยตรง โรงเรียนที่มีอิสระในการบริหารจัดการ ย่อมจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนที่รัฐควบคุม มีอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา สามารถบริหารจัดการการศึกษาตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว โดยมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทำให้ทรัพยากรบุคคลของชาติมีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรมรวมทั้งการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงาน ประชุม วางแผน เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี แผนพัฒนาคุณภาพการจัด

การศึกษา และมีส่วนร่วมในการเสนอและจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2) จากการศึกษา พบว่า คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสามารถในการเขียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ควรจัดให้มีการประชุม วางแผนและกำหนดตัวชี้วัดเพื่อยกระดับการพัฒนาทักษะและความสามารถในการเขียนของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้น สอดคล้องมาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นและถ่ายทอดการเรียนรู้ผ่านการเขียน เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเขียนให้สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด และมีการวัดผลประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

3) จากการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องควรเน้นการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา การพัฒนาบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมไปถึงการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของสถานศึกษา มุ่งเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนที่มารับบริการในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

4) จากการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมถึงการมีส่วนร่วมในแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา กำกับติดตามประเมินผลการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา รวมทั้งควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา ทางวิชาการทั้งในและนอกสถานศึกษา และสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญกับการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.2 ควรศึกษา กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

## เอกสารอ้างอิง

กนกพรรณ สังข์พันธ์. (2558). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน

อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กัญญาพัชร พงษ์ดี.(2559). กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรัสสา ไสยแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ชาญวิทย์ ชัยกันย์. (2561). แนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ (Benefit Sharing) กับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางสิ่งแวดล้อม: กรณีศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายสหรัฐอเมริกา. วารสารนิติศาสตร์, 11(2), 7.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พินท์.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตา วิหครัตน์. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณัฐยา สันตะการผล. (2554). การบริหารจัดการนวัตกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เนท.
- ทินกร ประเสริฐหล้า. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูปทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นพดล พลเยี่ยม. (2562). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ค. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปรมาภรณ์ อ่อนนุ่ม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ประไพพร สืบเทพ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พจนีย์ มั่งคั่ง. (2560). ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการที่คนในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ลกรุ๊ป.
- ไพฑูรย์ สันลารัตน์ และคณะ. (2560). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพลิน ทิพย์กรรณ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เมตต์ เมตต์การณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บัคพอยท์.
- วีระยุทธ ชาดะกาญจน์. (2555). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศวิสมน แป้นทิม. (2562). คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- โสภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2560). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2559. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
- \_\_\_\_\_. (2562). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2562. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- \_\_\_\_\_. (2561). แนวทางประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุนทรี่ แสงอุไร. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุพรรณนิ กุลโสภิต. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรพล พิมพ์สอน. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อนุดรศักดิ์ วิชัยรัตน์. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (1980). *Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Throung Specificity.* Word Development.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

## แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

### GUIDELINES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN UTHAI THANI UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

ศิริลี แดงศรี\* ทีปปิพัฒน์ สันตะวัน และ ฐิตินันท์ ดั่งสุวรรณ

Siwalee Dangsi\*, Teeppipat Suntawan and Thitinan Duangsuwan

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ 60000  
Program in Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University,  
Nakhon Sawan 60000, Thailand

\*Corresponding author : Email: num029nano@gmail.com

รับบทความ 20 ตุลาคม 2564 แก้ไขบทความ 17 กุมภาพันธ์ 2565. ตอรับบทความ 24 กุมภาพันธ์ 2565 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการ และ 2) เพื่อหาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการ กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) เสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม จากการจัดประชุมสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเรียงด้าน พบว่า งานที่มีระดับปัญหาสูงที่สุด คือ งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ( $\bar{x}$  = 2.67) และงานที่มีระดับปัญหาลดต่ำที่สุด คือ งานวัดผลและประเมินผล ( $\bar{x}$  = 2.53)

2. แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี มีดังนี้ 2.1) แผนกวิชา ผู้บริหารสถานศึกษา จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมให้ครูศึกษางานวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแผนกวิชาตนเอง 2.2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาของหลักสูตร เพื่อนำมาจัดการอบรมปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของตนเองได้ให้ตรงตามเป้าหมายและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา 2.3) งานวัดผลและประเมินผล อาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับคณะครูที่สอนในรายวิชาเดียวกัน จัดทำข้อสอบให้ได้มาตรฐานและนำข้อสอบไปใช้ โดยครูที่สอนในรายวิชาเดียวกันต้องใช้ข้อสอบชุดเดียวกันทั้งอาชีวศึกษาจังหวัด 2.4) งานวิทยบริการและห้องสมุด ผู้บริหาร คณะครู จัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และใช้ประโยชน์แหล่งเรียนรู้ร่วมกัน 2.5) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ผู้บริหารสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้ชัดเจน เพื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนงานร่วมกับสถานประกอบการ ก่อนส่งนักเรียนนักศึกษาเข้ารับการฝึกงาน 2.6) งานสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ดำเนินการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา นำผลการประเมินการใช้สื่อและเทคโนโลยีมาพิจารณาปรับปรุงส่วนที่มีปัญหาต้องแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** การบริหารงานวิชาการ, สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

#### ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) investigate academic administration problems, and 2) develop guidelines for the academic administration of educational institutions in Uthai Thani under the Office of Vocational

Education Commission. The research process was divided into two steps: 1) studying the problems of academic administration in a population consisting of 215 administrators and teachers, and 2) proposing guidelines for academic administration. The research instruments included a set of 5-level rating scale questionnaires with the reliability of 0.98. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean and fraction, and standard deviation, the research tool was a group conversation log form with seven experts using content analysis.

The findings revealed that

2.1 Academic administration problems in educational institutions in Uthai Thani Province were overall at a moderate level. When each aspect was considered, the task with the highest problem level ( $\square = 2.67$ ) was educational curriculum development, whereas the lowest problem level ( $\square = 2.53$ ) was measurement and evaluation.

2.2 The guidelines for the academic administration of educational institutions in Uthai Thani province comprised: 2.1) Program Departments administrators should organize a workshop project to encourage teachers to research in the field of teaching and learning development to improve the learning quality in individual departments, 2.2) Educational Curriculum Development administrators should analyze conditions of curriculum problems that can be used as a tool in organizing training, revising, and developing their curriculum to meet the goals in a manner appropriate to the school context, 2.3) Measurement and Evaluation. Administrators should invite speakers to share their knowledge by organizing workshops for teachers who teach the same subjects in preparing for the standardized exam and implementing the standardized exam across the province, 2.4) Academic Services and Libraries. Administrators and teachers should register learning resources both inside and outside of educational institutions and collaborate with all stakeholders in exchanging and utilizing learning resources. 2.5) Before sending students for internships, the Dual Vocational Education Work and administrators should appoint a committee of Dual Vocational Education to be involved in decision-making and planning a joint business establishment, and 2.6) Educational Media Work. Administrators should encourage the provision of adequate media and technology for the needs of teachers and personnel in educational institutions, planning integrated workplaces. Consequently, the use of the evaluation of media and technology should be used to improve the areas that need to be solved and improved.

**Keywords:** Academic Administration, Educational institutions Office of Vocational Education Commission

## บทนำ

ในสภาพของสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมประเทศไทยเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทพร้อมกับวัฒนธรรมของชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ดังนั้น การศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนา รวมทั้งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามมาตรา 5 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ซึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี (2553, หน้า 3)

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น สำหรับสถานศึกษาที่อยู่ในการดูแลของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี มีจำนวน 3 สถานศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี วิทยาลัย

สารพัดช่างอุทัยธานี และวิทยาลัยเกษตรอุทัยธานี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการบริหารสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในโครงการเรียนดี เรียนฟรีอย่างมีคุณภาพ 15 ปี พัฒนาผู้เรียนให้ใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะในการพัฒนาตน เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถประกอบอาชีพตามสาขาวิชาที่ตนเองได้ศึกษามา ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นด้วยการยกระดับให้มีมาตรฐาน จากข้อมูลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ปีการศึกษา 2562 ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 ของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดในทุกกลุ่มสาระ ซึ่งประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัด ต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อหาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

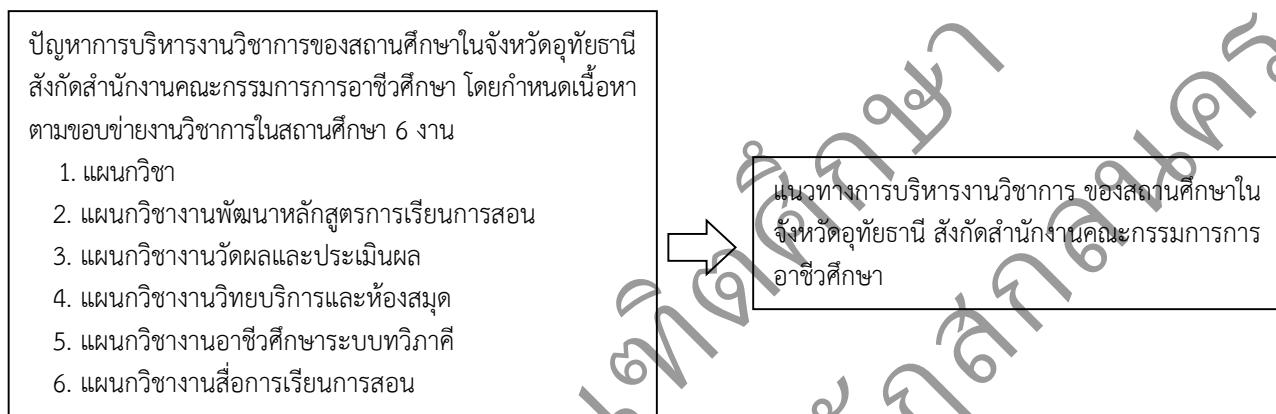
### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่กำหนดกรอบงานในฝ่ายวิชาการ เพื่อกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน นักศึกษา สถานศึกษา ชุมชน และสถานประกอบการ รวมทั้งการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี ที่จำเป็นต้องดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพในภาพรวม โดยยึดการบริหารงานในฝ่ายวิชาการ 6 งาน คือ แผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี งานสื่อการเรียนการสอน ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาปัญหาและใช้เป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ผู้วิจัยจะขอเสนอ ดังนี้

1. **แผนกวิชา** มีหน้าที่ เปิดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ตามบริบทของสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น ประเภทวิชา อุตสาหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาคหกรรม และประเภทวิชาเกษตรกรรม โดยแผนกวิชาฯ ให้เปิดทำการสอนตามความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจท้องถิ่น และผู้เรียน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด
2. **งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน** มีหน้าที่ จัดกระบวนการต่าง ๆ ในการใช้หลักสูตรซึ่งเริ่มตั้งแต่การเตรียมหลักสูตรการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนตามสาระการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นไปตามหลักการจุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร
3. **งานวัดผลและประเมินผล** มีหน้าที่ กำหนดเกณฑ์เครื่องมือวัดผลประเมินผล การจัดหาเครื่องมือและเอกสารการวัดผลและประเมินผลให้เพียงพอ การมอบหมายหน้าที่ในการวัดผล การรายงานผลการเรียน การประเมินผลครู การเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล การนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน
4. **งานวิทยบริการและห้องสมุด** มีหน้าที่ วางแผนพัฒนาการบริการห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ด้วยตัวเอง ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยตามมาตรฐาน ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้
5. **งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี** มีหน้าที่ จัดการศึกษาวิชาชีพโดยร่วมมือกับสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถไปประกอบอาชีพได้ จัดทำแผนและคู่มือการฝึกตามโครงสร้างของหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการในการวิเคราะห์จุดประสงค์รายวิชาและมาตรฐานรายวิชาที่จะฝึกอาชีพ วางแผนร่วมกับสถานประกอบการในการนิเทศ ติดตามการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการและมีการวัดผลและประเมินผล และแก้ปัญหาต่าง ๆ

**6. งานสื่อการเรียนการสอน** มีหน้าที่ จัดหารวบรวมวัสดุ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บริการในการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียน นักศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ อุปกรณ์ และนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทางด้านวิชาการภายในสถานศึกษา และให้การสอนบรรลุผลสำเร็จ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาและหาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยกำหนดเนื้อหาตามขอบข่ายงานวิชาการสถานศึกษา 6 งาน เพื่อสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานวิชาการ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ แผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี งานสื่อการเรียนการสอน โดยเขียนเป็นแผนภูมิกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมุ่งหวังที่จะศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการ และหาแนวการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงขอเสนอหัวข้อ ดังต่อไปนี้

### ขั้นตอนการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ ประชากร เครื่องมือในงานวิจัย
2. สร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย และหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน

### ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน คณะครู จำนวน 203 คน รวมทั้งสิ้น 215 คน จาก 3 สถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหลักฝ่ายวิชาการ 6 งาน ได้แก่ แผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานสื่อการเรียนการสอน ลักษณะของแบบถามสอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานวิชาการในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานวิชาการในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานวิชาการในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานวิชาการในระดับน้อยที่สุด

### วิธีรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหลักฝ่ายวิชาการ 6 งาน
2. กำหนดกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบแนวคิดภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
3. ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและให้ครอบคลุมเนื้อหาการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC) ของแต่ละข้อคำถาม
5. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยจะนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอรับความเห็นชอบ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูในเขตพื้นที่ใกล้เคียง และมีบริบทที่คล้ายคลึงกันที่ไม่ใช่ประชากรที่ทำการวิจัย คือ วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98
7. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำไปเก็บข้อมูล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. ค่าความถี่ ( $f$ )
2. ค่าร้อยละ (%)

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 2 คือ ร่างแนวทางการสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่มชนิดไม่มีโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามภาระงานของฝ่ายวิชาการ 6 งาน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการการออกแบบแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม
2. ออกแบบการบันทึกการสนทนากลุ่มและนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

3. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอข้อเสนอแนะในการบันทึกการสนทนากลุ่ม และแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงและจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อจัดทำารสนทนากลุ่มต่อไป

#### วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ ความเห็นชอบ
2. ทบทวนและประสานผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมการสนทนากลุ่ม
3. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญร่วมประชุมสนทนากลุ่ม
4. จัดการประชุมสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ในวันที่ 20 สิงหาคม 2564 เวลา 9.00–12.00 น.

ณ สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี

5. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามองค์ประกอบ 6 งาน

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 2 ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )
2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่ม เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผู้บริหาร และคณะครู ของสถานศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานวิชาการ เป็นรายด้าน ทั้ง 6 งาน คือ แผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานสื่อการเรียนการสอนได้ผล ดังนี้

ตาราง 1 ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม

| ข้อ | รายการ                         | ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา |          |            |        |
|-----|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|--------|
|     |                                | $\mu$                                                                                           | $\sigma$ | ระดับปัญหา | อันดับ |
| 1   | แผนกวิชา                       | 2.54                                                                                            | 1.03     | ปานกลาง    | 5      |
| 2   | งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน | 2.67                                                                                            | 1.00     | ปานกลาง    | 1      |
| 3   | งานวัดผลและประเมินผล           | 2.53                                                                                            | 1.04     | ปานกลาง    | 6      |
| 4   | งานวิทยบริการและห้องสมุด       | 2.58                                                                                            | 1.03     | ปานกลาง    | 3      |
| 5   | งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี       | 2.57                                                                                            | 1.06     | ปานกลาง    | 4      |
| 6   | งานสื่อการเรียนการสอน          | 2.61                                                                                            | 1.03     | ปานกลาง    | 2      |
|     | รวมเฉลี่ย                      | 2.58                                                                                            | 1.03     | ปานกลาง    |        |

จากตาราง 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.58$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า งานที่มีระดับปัญหาสูงที่สุดคือ งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ( $\mu = 2.67$ ) รองลงมาคือ งานสื่อการเรียนการสอน ( $\mu = 2.61$ ) งานวิทยบริการและห้องสมุด ( $\mu = 2.58$ ) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ( $\mu = 2.57$ ) แผนกวิชา ( $\mu = 2.54$ ) และงานที่มีระดับปัญหาลดต่ำที่สุด คือ งานวัดผลและประเมินผล ( $\mu = 2.53$ ) ตามอันดับ

1. แผนกวิชา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีปัญหาการบริหารงานสูงสุด 3 อันดับ คือ การส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัย คุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละหมวดวิชา การสนับสนุนงบประมาณทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน และการประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย/เผยแพร่ผลงานวิจัย

2. งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีปัญหาการบริหารงานสูงสุด 3 อันดับ คือ การวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อนำมาปรับปรุงให้หลักสูตรดีขึ้น และการรายงานผล การปรับปรุงแก้ปัญหาที่เกิดจากการจัดทำหลักสูตร และการใช้หลักสูตร

3. งานวัดผลและประเมินผล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีปัญหาการบริหารงานสูงสุด 3 อันดับ คือ การพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้ตามมาตรฐาน การสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียนนักศึกษาเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือนักเรียนนักศึกษารายบุคคล

4. งานวิทยบริการและห้องสมุด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีปัญหาการบริหารงานสูงสุด 3 อันดับ คือ การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ให้เกิดคุณค่าต่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง และการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และประสบการณ์การจัดและการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

5. งานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีปัญหาการบริหารงานสูงสุด 3 อันดับ คือ การวางแผนงานร่วมกับสถานประกอบการ ก่อนส่งนักเรียนนักศึกษาเข้ารับการฝึกงาน หรือฝึกประสบการณ์ การจัดอบรมสัมมนาครู ร่วมกับสถานประกอบการ และการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้

6. งานสื่อการเรียนการสอน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีปัญหาการบริหารงานสูงสุด 3 อันดับ คือ การจัดให้มีสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเหมาะสมและหลากหลาย การจัดให้มีสื่อการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษา ชุมชน รวมถึงสถานประกอบการ และการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษา

## 2. แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

### 2.1 แผนกวิชา

1. การส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัย คุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละหมวดวิชา ผู้บริหารสถานศึกษา จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมให้ครูศึกษางานวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอน เช่น เทคนิคการสอน และเข้าร่วมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการ PLC มาแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

2. การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู จัดประชุมร่วมกัน เพื่อศึกษาถึงสภาพและความต้องการในการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร เช่น วัสดุฝึก ครุภัณฑ์ และอัตราค่าจ้างครู รายงานผลมายัง สอศ. และจัดหาระดมทุนจากภายนอกเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน

3. การประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย/เผยแพร่ผลงานวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนได้ทำการศึกษา วิจัย สร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ โดยการสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ที่มีผลงานการวิจัยประจำปีโดยให้ผลการประเมิน ดีเด่น ดีมาก

### 2.2 งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

1. การวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู วิเคราะห์บริบทสภาพปัญหาของหลักสูตร เพื่อนำมาจัดการอบรมปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของตนเองโดยให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา จัดประชุมวางแผนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจโดยปรึกษาร่วมกันก่อนจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน สถานประกอบการ

2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อนำมาปรับปรุงให้หลักสูตรดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดประชุมร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังจากการนำหลักสูตรไปใช้ และนำมาปรับปรุงพัฒนา หรือสร้างเครือข่ายในการพัฒนาหลักสูตรร่วมกันกับสถานศึกษาอื่น

3. การรายงานผล การปรับปรุงแก้ปัญหาที่เกิดจากการจัดทำหลักสูตร และการใช้หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา แต่งตั้งผู้รับผิดชอบการจัดทำรายงานผลการใช้และปัญหาในการใช้หลักสูตร จัดประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์ สรุปผลการ ประเมินการจัดทำหลักสูตร และรายงานผลมายัง สอศ. เพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

### 2.3 งานวัดผลและประเมินผล

1. การพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้ตามมาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา จัดประชุมวางแผนกับคณะครู เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานที่ผ่านมา แต่งตั้งคณะทำงานการจัดทำและพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้ตาม มาตรฐาน และมีความหลากหลาย เชิญวิทยากรมาให้ความรู้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมกลุ่มเฉพาะครูที่สอนในรายวิชาเดียวกัน จัดทำข้อสอบมาตรฐาน และนำข้อสอบมาตรฐานไปใช้ โดยครูที่สอนในรายวิชาเดียวกันต้องใช้ข้อสอบชุดเดียวกันทั้งอาชีวศึกษาจังหวัด อุทัยธานี

2. การสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดอบรมการทำ แผนการจัดการเรียนรู้ให้กับครู เพื่อจัดสร้างใบความรู้ ใบงาน แบบฝึกหัด แบบฝึกปฏิบัติ และการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจนใน แผนการจัดการเรียนรู้ที่ตนเองทำการสอน กำหนดให้ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริง นอกจากนี้ต้องมีการเน้นให้ครูประเมินผล ตามสภาพจริง ดูความก้าวหน้าทางการเรียนเป็นหลัก

3. การวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียน นักศึกษา เพื่อหาแนวทางช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา รายบุคคล ผู้บริหาร สถานศึกษา คณะครู จัดประชุมร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาผลการเรียนของนักเรียน นักศึกษา เพื่อหาแนวทางช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา รายบุคคล ดำเนินการจัดระบบการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง และวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย นิเทศ กำกับ ติดตาม นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงพัฒนาหากพบว่าไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้

### 2.4 งานวิทยบริการและห้องสมุด

1. การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหาร คณะครู จัดทำทะเบียนแหล่ง เรียนรู้ทั้งในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา เพื่อความสะดวกต่อการค้นหาและกำกับติดตาม

2. การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ให้เกิดคุณค่าต่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาร่วมกับชุมชน สถานประกอบการ เช่น ห้องเรียน อัจฉริยะ ศูนย์ Fix it center ถาวร แผนกวิชา Excellent center

3. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดการประเมินระบบการจัดการเรียนการสอน โดยใช้แหล่งเรียนรู้ใน สถานศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการ แก้ไขปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนาคน นำไปสู่การพัฒนางาน ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

### 2.5 งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. การวางแผนงานร่วมกับสถานประกอบการ ก่อนส่งนักเรียน นักศึกษา เข้ารับการฝึกงานหรือฝึกประสบการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนงานร่วมสถานประกอบการ ทำความร่วมมือ MOU กับสถานประกอบการให้ชัดเจน ว่ามีที่ใดบ้าง และส่งคณะกรรมการภายใน แผนกวิชาที่ตรงกับสาขางาน เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ ในเรื่องการฝึกงาน ว่าจะต้องปฏิบัติตนอย่างไรบ้าง ก่อนส่งนักเรียนนักศึกษา เข้ารับการฝึกงาน หรือฝึกประสบการณ์

2. การจัดอบรมสัมมนาครู ร่วมกับสถานประกอบการ ผู้บริหารสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการงานอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนงานร่วมสถานประกอบการ จัดการประชุม อบรม สัมมนาระหว่างครูนิเทศ และครูฝึกในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการวางแผนงานการฝึกประสบการณ์ร่วมกัน มีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การตรวจนิเทศฝึกงานอย่างต่อเนื่อง

3. การประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ ร่วมกันวางแผนโดยการสนับสนุน ให้ใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนระหว่างการฝึกงาน จัดโครงการศึกษาดูงานในหน่วยงาน โรงงาน บริษัท หรือสถานประกอบการ ที่มีมาตรฐาน

## 2.6 งานสื่อการเรียนการสอน

1. การจัดให้มีสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมีความเหมาะสมและหลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษา จัดประชุมวางแผนกับ คณะครูเพื่อสร้างความเข้าใจโดยศึกษาร่วมกันในการจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ สนับสนุนให้ดำเนินการจัดหาสื่อฯ ที่ทันสมัย และเหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา กำกับ ติดตาม นำผลการประเมินการใช้สื่อฯ มาพิจารณาปรับปรุงส่วนที่มีปัญหาต้องแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ามาใช้บริการ

2. การจัดให้มีสื่อการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษา ชุมชน รวมถึงสถานประกอบการ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู พัฒนาและส่งเสริมด้านการเรียนรู้โดยจัดให้มีศูนย์สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา ร่วมกับเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากสื่อการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน ติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการเรียนรู้ และนำผลการ ประเมินการใช้สื่อการเรียนรู้ มาพิจารณาปรับปรุงส่วนที่มีปัญหาต้องแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ใช้สื่อการเรียนรู้ให้เกิด ประโยชน์ต่อไป

3. การศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสร้างสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน คณะครูนำสื่อนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนในรายวิชาของตนเอง ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษา กำกับ ติดตาม ประเมินการใช้สื่อนวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ นำผลการประเมินการใช้สื่อและนวัตกรรม มาพิจารณาปรับปรุง ส่วนที่มีปัญหา เพื่อแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา มีประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ตามขอบข่ายงานวิชาการของ สอศ. ทั้ง 6 งาน มีแนวคิดและวิธีการดำเนินงานวิชาการใช้กระบวนการ (PDCA) มาประยุกต์ใช้ในแต่ละงานสอดคล้องกับ กรรณิการ์ พรหมณพิทักษ์ (2550, หน้า 98-101) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรผู้บริหาร การศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ ให้มีความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญในเรื่องหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ครบกระบวนการ (PDCA) โดยกำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนา ให้ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูหาความรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากผลการวิจัยปัญหาและแนวทางการบริหารวิชาการของ สถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้ง 6 งาน มีปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ระดับ ปานกลาง สามารถอภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 แผนกวิชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัญหาอันดับสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัย คุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละหมวดวิชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูไม่มีความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างลึกซึ้ง และขาด การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษามีวัสดุ ครุภัณฑ์ไม่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานใน ส่วนกลางไม่สนับสนุนด้านวิชาการ เช่น ครุภัณฑ์ในการเรียนการสอนซึ่งบางสาขาไม่ครบตามมาตรฐานของสาขาวิชา แต่จะเน้นด้าน Excellence เป็นบางสาขาเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สายฝน แสนใจพรหม (2564, หน้า 2-3) ที่พบว่า การพัฒนา ความสามารถด้านการวิจัยของครู เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ ยังขาดการส่งเสริมกระบวนการวิจัยการจัดการเรียนรู้ และการ รายงานการวิจัย

1.2 งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัญหาอันดับสูงสุด คือ การวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องการประเมินผลการจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูไม่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ครูคิดว่าไม่ต้องดูหลักสูตรสอนก็ได้จึงไม่จำเป็นต้องมีการนำผลการ ประเมินมาปรับปรุงหลักสูตร ผู้บริหารไม่ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรรษา จดาบุตร (2558, หน้า 4-5) ที่พบว่า ครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีราชา ขาดความรู้ความ เข้าใจที่ชัดเจนตรงกันในการปฏิบัติงานด้านหลักสูตร รวมถึงยังไม่มีมีการดำเนินงานด้านการประเมินหลักสูตร

1.3 งานวัดผลและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า อันดับสูงสุด คือ การพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้ตามมาตรฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขาดเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพการวัดผลและประเมินผลไม่ได้เป็นไปตามสภาพจริง ครูมีจำนวนน้อยรับผิดชอบงานหลายด้านทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้หลากหลายและได้มาตรฐาน ครูมองว่าการวัดผลและประเมินผลคือการทำข้อสอบเท่านั้น ไม่ได้วัดผลตามสภาพจริงตามสภาพของนักเรียนนักศึกษา ไม่ได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานวัดผลและประเมินผลอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คัมภีร์ สุดแท้ (2552, หน้า 87-88) ที่พบว่า ครูขาดความเข้าใจในการวัดผลและประเมินผล ทำให้ครูไม่สามารถพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้ตามมาตรฐานครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลัดดา เฟื่องผล (2556, หน้า 8-9) ที่พบว่า ปัญหาที่พบด้านการวัดผลและประเมินผลคือการวัดผลและประเมินผลจากการเรียนของนักเรียนนักศึกษาไม่มีความหลากหลาย

1.4 งานวิทยบริการและห้องสมุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัญหาอันดับสูงสุด คือ การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาไม่ได้สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียงและจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ ไม่ได้นำแหล่งเรียนรู้ที่มีไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำรูญตลอดภพ (2558, หน้า 6) ที่พบว่า สถานศึกษายังขาดการจัดอบรมผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำคู่มือสำรวจแหล่งเรียนรู้ และไม่ได้สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาและปราชญ์ท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Kate (2007, pp. 4-5) ที่พบว่า ผู้ที่ได้รับจากการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนักเรียนชอบการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่มีสภาพคล้ายกับบ้านนักเรียนมีความตั้งใจเรียนเพิ่มขึ้นเพราะสนองตอบตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนดีขึ้น

1.5 งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัญหาอันดับสูงสุด คือ การวางแผนงานร่วมกับสถานประกอบการก่อนส่งนักเรียนนักศึกษาเข้ารับการฝึกงานหรือฝึกประสบการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษายังขาดการร่วมมือในการวางแผน ไม่มีการประชุมการเตรียมความพร้อม หรือจัดการอบรมสัมมนาระหว่างครูฝึกในสถานประกอบการกับครูในสถานศึกษาภายในแผนกวิชา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวิทย์ สวัสดิ์ (2564, หน้า 9-10) ที่พบว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัด สอศ. มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ความร่วมมือสถานประกอบการ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การวัดผลประเมินผล

1.6 งานสื่อการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัญหาอันดับสูงสุด คือ การจัดให้มีสื่อการเรียนรู้อะไรที่มีคุณภาพมีความเหมาะสมและหลากหลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนไม่นำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอนที่ตรงตามเนื้อหาหลักสูตร ผู้บริหารไม่ได้จัดหาสื่อ ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนหรือไม่ได้กำกับติดตามทำให้ครูไม่ได้ผลิตสื่อการสอน ขาดทักษะความรู้ในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Brophy (2006, pp. 8-9) ที่พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน คือ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นเพราะครูมีงานในหน้าที่หลายอย่าง มีเวลาที่จะเตรียมจัดทำสื่อน้อยและไม่มีความชำนาญเรื่องการจัดหาสื่อจากคอมพิวเตอร์

2. ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่ได้หลังจากการดำเนินการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการแก้ไขการบริหารงานวิชาการทั้ง 6 งาน สามารถสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 แผนกวิชา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมให้ครูศึกษางานวิจัย ในการพัฒนาการเรียนการสอน เช่น เทคนิคการสอน การจัดการชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแผนกวิชาของตนเอง เข้าร่วมเครือข่ายวิชาการหรือชมรมในรายวิชาที่ตนเองสอน เข้าฝึกประสบการณ์ภายในสถานประกอบการช่วงปิดภาคเรียนเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ และเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC มาแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพพกา ผิดดำ (2564) ที่พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือที่สำคัญ เพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีวิสัยทัศน์เหมือนกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ความรู้ เทคนิคการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการทำอย่างมืออาชีพ ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครู

2.2 งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์บริบทสภาพปัญหาของหลักสูตรเพื่อนำมาจัดการอบรมปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของตนเองได้โดยตรงตามเป้าหมายและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยจัด

ประชุมวางแผนกับคณะครู สถานประกอบการ ชุมชน ตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความเข้าใจโดยปรึกษาร่วมกัน วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาก่อนจัดทำหลักสูตร กำกับ ติดตาม และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยกันสรุปผลการประเมิน เพื่อปรับปรุงผลการนำหลักสูตรไปใช้พัฒนาในครั้งต่อไป และรายงานผลมายัง สอศ. ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธวัชชัย สิงห์จันทร์ (2551, หน้า 16-18) ที่พบว่า งานบริหารหลักสูตรผู้บริหารควรแนะนำส่งเสริมให้ครูดำเนินการตามหลักสูตร กำหนดการสอน แผนการสอน มีเอกสารคู่มือจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน ชุมชน ตลอดจนจัดให้มีเอกสารประกอบหลักสูตรอย่างเพียงพอ

2.3 งานวัดผลและประเมินผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดประชุมวางแผนกับคณะครูเพื่อสร้างความเข้าใจโดยปรึกษาร่วมกันในการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา แต่งตั้งคณะทำงานในการจัดทำและพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้ตามมาตรฐานและมีความหลากหลาย เชิญวิทยากรที่มีความรู้ด้านการวัดผลและประเมินผล มาให้ความรู้โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับคณะครู รวมกลุ่มเฉพาะครูที่สอนในรายวิชาเดียวกัน จัดทำข้อสอบมาตรฐานและใช้ข้อสอบชุดเดียวกันทั้งอาชีวศึกษา จังหวัด นิเทศ กำกับ ติดตาม การสอนที่มีการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ประกอบ และนำผลการดำเนินงานมาหาสาเหตุที่เกิดและระบุไว้ในข้อเสนอแนะในปิดไป เพื่อพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทศพล พุ่มเกิด (2556, หน้า 3) ที่พบว่า ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าอบรมการวัดผลประเมินผล รวมทั้งประเมินผลการสอนของตนเอง จัดเก็บข้อมูลหลักฐานให้เป็นปัจจุบัน และร่วมกันพัฒนาการสร้างเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลแก้ไขปรับปรุงในครั้งต่อไป

2.4 งานวิทยบริการและห้องสมุด คือ ผู้บริหาร คณะครู จัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา เพื่อความสะดวกต่อการค้นหาและกำกับติดตาม ร่วมมือกับชุมชน หรือสถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และใช้ประโยชน์แหล่งเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น ห้องเรียนอัจฉริยะ ศูนย์ Fix it center ถาวร แผนกวิชา Excellent center ติดตามประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ และนำไปแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำรูญ ตลอดภพ (2558, หน้า 6) ที่พบว่า ควรให้มีการจัดอบรมผู้เกี่ยวข้อง การจัดทำคู่มือสำหรับแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ นิเทศ ติดตาม การจัดให้มีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมและให้มีการจัดสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา

2.5 งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของแผนกวิชาให้ชัดเจน เพื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนงานร่วมกับสถานประกอบการ ทำความร่วมมือ MOU ให้ชัดเจน และส่งคณะกรรมการภายในแผนกวิชาที่ตรงกับสาขางาน เข้าร่วมปรึกษาหารือในเรื่องการฝึกงาน ว่าจะต้องปฏิบัติตนอย่างไรบ้าง จัดทำระบบฐานข้อมูลสถานประกอบการ เพื่อให้นักศึกษาได้ศึกษารายละเอียด มีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การตรวจนิเทศฝึกงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2564, หน้า 9-10) ที่พบว่า การพัฒนากลยุทธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถาน สร้างความสัมพันธ์และติดต่อประสานงานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศการจัดการศึกษาระบบทวิ เพิ่มประสิทธิภาพ การนิเทศด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี และส่งเสริมพัฒนากระบวนการวัดผลประเมินผล

2.6 งานสื่อการเรียนการสอน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดประชุมวางแผนกับคณะครู เพื่อสร้างความเข้าใจโดยศึกษาร่วมกันในการจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ ให้เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา นำผลการประเมินการใช้สื่อและเทคโนโลยีมาพิจารณาปรับปรุงส่วนที่มีปัญหาต้องแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธวัชชัย สิงห์จันทร์ (2551, หน้า 16-18) ที่พบว่า ควรสำรวจความต้องการในด้านสื่อการเรียนการสอนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทับทิม ปาเงิน (2552, หน้า 23-24) ที่พบว่า ควรจะเตรียมวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้ครูได้อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการ และควรกระตุ้นให้ครูได้ผลิตและจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อประกอบกับการเรียนการสอน

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ยังมีปัญหาอยู่หลายประการดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการทั้ง 6 งาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 แผนกวิชา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ควรศึกษาถึงสภาพและความต้องการ ในการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร เช่น วัสดุฝึก ครุภัณฑ์ ในรายวิชาต่าง ๆ ภายในแผนกวิชา อัตรากำลังครูในการจัดการเรียนการสอน และนำผลการ ตรวจสอบรายงานผลมายัง สอศ. และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

1.2 งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ควรจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบท ของสถานศึกษา สภาพท้องถิ่น ชุมชน สถานประกอบการ และตลาดแรงงาน

1.3 งานวัดผลและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ควรร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษาเชิงวิทยากรมา ให้ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบเครื่องมือการวัดผลตามสภาพจริง หรือการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับนักเรียนนักศึกษา

1.4 งานวิทยบริการและห้องสมุด ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สร้างแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูผู้สอนแสวงหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ นำมาพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนนักศึกษา

1.5 งานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี ผู้บริหารสถานศึกษา ควรแต่งตั้งคณะกรรมการงานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนงานร่วมสถานประกอบการ ทำความร่วมมือ MOU เพื่อจัดหาระบบ ฐานข้อมูลสถานประกอบการ สำหรับให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษารายละเอียด

1.6 งานสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนคณะครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่ มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และจัดหาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้ เพียงพอเหมาะสมกับสถานศึกษาที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ของสถานศึกษาในจังหวัด อุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ควรทำการศึกษาความต้องการของสถานประกอบการ โดยมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับความต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงาน

## เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ:

กระทรวงศึกษาธิการ.

กรรณิการ์ พรหมณพิทักษ์. (2550). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์

คัมภีร์ สุดแท้ (2552). การพัฒนารูปแบบงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

จำรูญ ตอลดภพ. (2558). แนวทางการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอท่าตะโก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ทศพล พุ่มเกิด. (2556). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย 4 อำเภอชุมแสง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ทับทิม ปาเงิน. (2552). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ธวัชชัย สิงห์จันทร์. (2551). แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พรรษา จุดบุตร. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีราชา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพพกา ผิดดำ. (2564). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

ลัดดา เพ็งผล. (2556). แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- สายฝน แสนใจพรม (2564). การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยของครูที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวิทย์ สวัสดิ์, และชัยยุทธ์ ศิริสุทธิ์. (2564). กลยุทธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- Brophy, G.M. (2006). A study of the process used by academic affairs administrators at participating institutions of higher education to select instructional technology tools for faculty use in instruction in undergraduate classes. *Dissertation Abstract International*, 24(2), 191-A.
- Kate, M. (2007). *Social and academic benefits of looping primary grade students*. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science?ob=ArticleUR&-.> July 22<sup>th</sup>, 2020.

**ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา  
ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา**  
**SCHOOL ADMINISTRATORS' ADMINISTRATIVE SKILLS AFFECTING OPERATIONS IN ACCORDANCE WITH THE  
EARLY CHILDHOOD EDUCATION STANDARD OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS UNDER LOCAL  
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN CHACHOENGSAO**

สุภาวดี อินพล<sup>1\*</sup>, ลินดา นาคโปย<sup>2</sup> และ สายฝน เสกขุนทด<sup>3</sup>

Supawadee Inphon<sup>1\*</sup>, Linda Narkpoy<sup>2</sup> and Saifon Sekkhunthod<sup>3</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

<sup>2</sup>สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

<sup>3</sup>สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

<sup>1</sup>Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,  
Chachoengsao 24000, Thailand

<sup>2</sup>Department of Mathematics, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,  
Chachoengsao 24000, Thailand

<sup>3</sup>Department of Computer Education, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,  
Chachoengsao 24000, Thailand

\*Corresponding author: Email: supawadee.inphon@gmail.com

รับบทความ 17 พฤศจิกายน 2564 แก้ไขบทความ 20 กุมภาพันธ์ 2565 ตอรับบทความ 25 กุมภาพันธ์ 2565 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการศึกษาและการสอน และด้านเทคนิคตามลำดับ 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านร่างกาย และด้านอารมณ์ จิตใจตามลำดับ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอด ด้านการศึกษาและการสอน และด้านเทคนิค ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ร้อยละ 79.40 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ  $Z'_Y = .423Z_2 + .232Z_3 + .240Z_4 + .172Z_1$

**คำสำคัญ:** ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา, การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย

## ABSTRACT

The objectives of this research were to examine 1) the level of school administrators' administrative skills, 2) the level of operations following the early childhood education standard of child development centers, 3) the relationship between the administrative skills of school administrators and operations following the early childhood education standard of child development centers, and 4) school administrators' administrative skills affecting operations following the early childhood education standard of child development centers. The sample consisted of 269 school administrators and teachers. The research instrument was a set of questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Multiple regression analysis.

The research findings found that: 1) The level of school administrators' administrative skills overall and in each aspect was high when ranking the mean scores from high to low: conceptual skills, human relation skills, educational and instructional skills, and technical skills, respectively; 2) The level of operations following the early childhood education standard of child development centers overall and in each aspect was high when ranking the mean scores from high to low: intellectual, social, physical, and emotional development, respectively; 3) The relationship between the administrative skills of school administrators and operations following the early childhood education standard of child development centers was at the highest positive correlation at the .01 level of significance; and 4) School administrators' administrative skills in terms of human relation skills, conceptual skills, educational and instructional skills, and technical skills affected operations following the early childhood education standard of child development centers at a .01 level of significance, and could predict the operations following the early childhood education standard of child development centers at 79.40 %. The predictive equation could be written in a standard score form as  $Z'_Y = .423Z_2 + .232Z_3 + .240Z_4 + .172Z_1$ .

**Keywords:** School Administrators' Administrative Skills, Operations Following the Early Childhood Education Standard of Child Development Centers

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 40 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ อย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย อีกทั้งต้องดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยก่อนเข้ารับการศึกษ เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมวัยโดยส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย โดยการศึกษาทั้งปวงมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มุ่งเน้นการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนา ที่กล่าวว่าประเทศไทยมีความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับ ตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น โดยจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ ซึ่งการจัดการศึกษาถือเป็นการบริการสาธารณะอย่างหนึ่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560, หน้า 7)

พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 หมวด 1 มาตรา 5 (3) กำหนดให้การพัฒนาเด็กปฐมวัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน ทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย เพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของเด็กเล็ก ด้วยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้เด็กเล็กมีพัฒนาการอย่างรอบด้าน รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะของเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานของอาเซียนและสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,

2562, หน้า 52) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2005; อ้างถึงในนันทนัท วิกุล, 2560, หน้า 131) กล่าวว่า ให้สถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีหน้าที่สร้างและพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานจึงต้องพัฒนาที่คุณภาพของคน ซึ่งควรเริ่มตั้งแต่ระดับปฐมวัย ดังนั้น พัฒนาการของเด็กจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพที่สำคัญของสถานศึกษา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้กับเด็กเพราะเป็นสถานศึกษาอันดับแรกที่ได้เข้ารับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณธรรมคุณภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมตามวัยการจัดการศึกษาปฐมวัยถือเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเด็กปฐมวัยที่มีอายุระหว่าง 3-5 ปีจะเป็นช่วงอายุที่สามารถพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาได้เต็มที่ หากไม่ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาช่วงนี้อาจจะมีผลให้การพัฒนาด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างเชื่องช้าซึ่งจะกระทบต่อการเจริญเติบโตในอนาคต (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553, หน้า 1) เป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา คือ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ บุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา และการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ การบริหารจะดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุจุดประสงค์ และประสบผลสำเร็จได้มากขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหลายประการของผู้บริหาร เนื่องจากสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ก้าวให้ทันกับยุคสมัย ปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (วาสนา เต่าพาตี, 2559, หน้า 276) สอดคล้องกับ ปิยะนุช ศรีตะปัญญะ (2561, หน้า 96) ศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเน้นการพัฒนาตามศักยภาพของเด็กอย่างเป็นองค์รวมกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยและแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ประกอบด้วยมาตรฐานทั้งหมด 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2561, หน้า 8)

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพถือได้ว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นตัวบ่งชี้ถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ แต่การที่คนในประเทศจะมีคุณภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการวางกรอบงานการศึกษาให้มีทิศทางในการปฏิบัติทักษะการบริหารงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร (จันทราณี สงวนนาม, 2553, หน้า 123) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมุ่งเน้นการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานส่งผลให้เด็กทุกคนได้รับการพัฒนาครบทุกด้านเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์บนพื้นฐานของความเป็นไทยและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2563, หน้า 75) ความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานหลาย ๆ ด้านของผู้บริหารมาประกอบกันเป็นทักษะสำคัญที่จะทำให้บริหารงานประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพอย่างดียิ่งและเกิดประสิทธิผลในสถานศึกษา (วิศรา บุญธรรม, 2560, หน้า 15) สอดคล้องกับ ลำเนา เสมสิกสาม (2560, หน้า 319) ศึกษา พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านพัฒนาการของเด็ก ด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครู และด้านการบริหารจัดการศึกษา และสอดคล้องกับ อริษา วงศ์จันทร์ (2561, หน้า 53) ศึกษา พบว่า ทักษะการบริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านระบบคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการวางกรอบงานการศึกษาให้มีทิศทางในการปฏิบัติ ทักษะการบริหารงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและมีคุณภาพทางการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ จนสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ด้วยบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะการบริหารมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งกับการ

ปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ ดังที่แคทซ์และคาห์น (Katz & Kahn, 1974, pp. 33-38) กล่าวถึง ทักษะการบริหาร 3 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด นอกจากนี้ เดรกและโรว์ (Drake & Roe, 1986, pp. 29-30) กล่าวว่า นอกจากทักษะ 3 ด้าน ของแคทซ์และคาห์นแล้ว ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาควรเพิ่ม อีก 2 ทักษะ รวมเป็น 5 ทักษะ คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด สอดคล้องกับ วุฒิพงษ์ ศรีจันทร์ และคณะ (2561, หน้า 134) ศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานจริง ประกอบด้วยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความรู้ความคิด และทักษะด้านการศึกษาและการสอน โดยเฉพาะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ ด้านซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ ต่อใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งทักษะความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีทักษะความชำนาญในการบริหารสถานศึกษา ย่อมสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด (สัมมา รัตนีย์, 2556, หน้า 57)

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีภารกิจที่ต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดแต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมายังคงมีปัญหา เพราะไม่มีการกำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อม และการสร้างความเข้าใจ ในรูปแบบแนวทางที่ถูกต้องชัดเจนในการบริหารจัดการการศึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการโดยตรง จึงเป็นปัญหาที่ท้องถิ่นจะรับผิดชอบการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพมาตรฐาน การเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครูส่วนใหญ่มีภาระงานมาก จึงส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ ผู้ได้รับมอบหมายงานมีการประสานกับผู้เกี่ยวข้องไม่ต่อเนื่อง บุคลากรมีความต้องการความคาดหวังที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้าขาดประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กปฐมวัย (สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2563, หน้า 35) ซึ่งในปัจจุบันพบว่าเด็กปฐมวัยในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีพัฒนาการไม่เหมาะสมตามวัย ทั้งในด้านภาษา ด้านร่างกาย ด้านการปรับตัวเข้ากับสังคม และด้านการช่วยเหลือตนเอง (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2561, หน้า 22) นับเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างประเทศให้เจริญรุ่งเรือง จังหวัดฉะเชิงเทราจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2560-2564 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน ส่งผลให้เด็กทุกคนได้รับการพัฒนาครบทุกด้านเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ บนพื้นฐานของความเป็นไทย และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2560, หน้า 75)

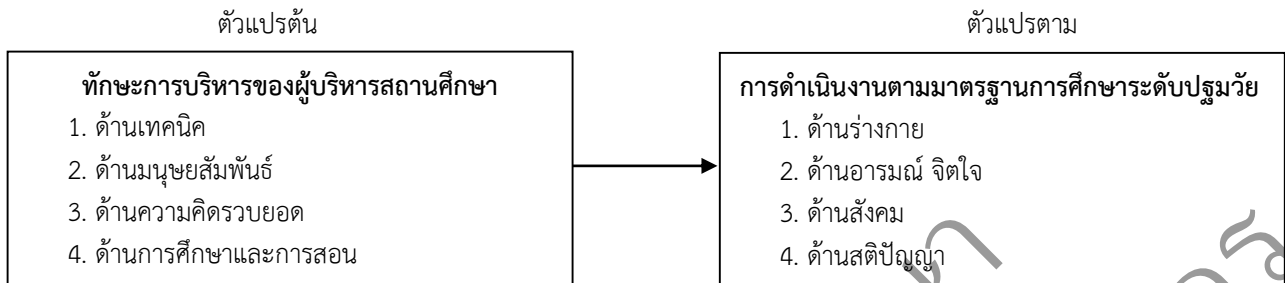
จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงการดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด และพัฒนาผู้เรียนระดับปฐมวัยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา
4. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานการวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 867 คน จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 254 แห่ง ใน 11 อำเภอ จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 254 คน และครู จำนวน 613 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จะได้กลุ่มตัวอย่าง 269 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Sampling) จำแนกเป็นรายอำเภอ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 79 คน และข้าราชการครู จำนวน 190 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรต้น คือ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ .94 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรตาม คือ การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเท่ากับ .97 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .98 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95) โดยให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95) โดยให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของพัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก

- 3 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกรหัสขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทดลองใช้ (Try out) ถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. บันทึกเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกรหัสขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในสังกัด เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้ดูแลเด็ก จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด
3. ทำหนังสือชี้แจงและสร้างความเข้าใจในเรื่องการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย โดยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับและไม่มีการเผยแพร่ใด ๆ ต่อการดำเนินชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. นำหนังสือเสนอต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อหัวหน้าสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
5. ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างไปพร้อมกับหนังสือที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยส่งด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่อยู่บริเวณใกล้เคียง พร้อมทั้งชี้แจง/ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจอย่างชัดเจน สำหรับสถานศึกษาที่อยู่ไกล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยส่งซองพร้อมติดแสตมป์จ่ายค่าไปรษณีย์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแล้วจัดส่งแบบสอบถามคืนให้กับผู้วิจัยทางไปรษณีย์ด้วยเช่นกัน
6. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรอบที่ 1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยเดินทางไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ จำนวน 180 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 66.91 รอบที่ 2 หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ ติดตามในส่วนของแบบสอบถามที่ส่งกลับมาทางไปรษณีย์ จำนวน 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 33.09 รวมเป็น 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
7. นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม

| ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ |      |       |        |
|-------------------------------------|-----------------|------|-------|--------|
|                                     | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านเทคนิค                       | 4.02            | .82  | มาก   | 4      |
| 2. ด้านมนุษยสัมพันธ์                | 4.06            | .76  | มาก   | 2      |
| 3. ด้านความคิดรวบยอด                | 4.08            | .77  | มาก   | 1      |
| 4. ด้านการศึกษาและการสอน            | 4.03            | .69  | มาก   | 3      |
| เฉลี่ยรวม                           | 4.04            | .76  | มาก   |        |

จากตาราง 1 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .76) ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = .77) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = .76) ด้านการศึกษาและการสอน ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = .69) และด้านเทคนิค ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = .82) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านเทคนิค

| ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเทคนิค                            | ระดับการปฏิบัติ |      |       |        |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|--------|
|                                                                          | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษา                   | 4.00            | .86  | มาก   | 7      |
| 2. ผู้บริหารมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม                                    | 4.04            | .79  | มาก   | 3      |
| 3. ผู้บริหารสามารถเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา                                | 4.03            | .81  | มาก   | 4      |
| 4. ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา      | 3.97            | .81  | มาก   | 9      |
| 5. ผู้บริหารใช้การคิดเชิงกลยุทธ์ในการทำงาน                               | 4.06            | .80  | มาก   | 2      |
| 6. ผู้บริหารมีการประชุมระดมความคิดในการดำเนินงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.99            | .83  | มาก   | 8      |
| 7. ผู้บริหารสามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีได้อย่างชำนาญ                       | 4.01            | .82  | มาก   | 6      |
| 8. สถานศึกษาใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด        | 4.08            | .82  | มาก   | 1      |
| 9. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานและบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ               | 4.02            | .82  | มาก   | 2      |
| เฉลี่ยรวม                                                                | 4.02            | .82  | มาก   |        |

จากตาราง 2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านเทคนิค มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = .82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = .82) ผู้บริหารใช้การคิดเชิงกลยุทธ์ในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = .80) และผู้บริหารมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .79) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = .81)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านมนุษยสัมพันธ์

| ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์                       | ระดับการปฏิบัติ |      |       |        |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|--------|
|                                                                            | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารมีการสื่อสารกับครูในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม                   | 4.12            | .76  | มาก   | 2      |
| 2. ผู้บริหารมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกได้อย่างเหมาะสม                      | 4.09            | .74  | มาก   | 3      |
| 3. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี                                        | 4.05            | .73  | มาก   | 5      |
| 4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร                                  | 4.03            | .72  | มาก   | 7      |
| 5. ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน                      | 4.04            | .77  | มาก   | 6      |
| 6. ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม                             | 4.01            | .79  | มาก   | 8      |
| 7. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา                          | 3.98            | .80  | มาก   | 9      |
| 8. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน        | 4.06            | .76  | มาก   | 4      |
| 9. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร | 4.13            | .74  | มาก   | 1      |
| เฉลี่ยรวม                                                                  | 4.06            | .76  | มาก   |        |

จากตาราง 3 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = .76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = .74) ผู้บริหารมีการสื่อสารกับครูในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = .76) และ ผู้บริหารมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = .74) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = .80)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความคิดรวบยอด

| ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดรวบยอด                                                                          | ระดับการปฏิบัติ |      |       |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|--------|
|                                                                                                                               | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารเข้าใจระบบงานทั้งหมดของสถานศึกษา                                                                                  | 4.07            | .81  | มาก   | 4      |
| 2. ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา                                                                   | 4.11            | .83  | มาก   | 3      |
| 3. ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ                                                 | 4.13            | .85  | มาก   | 2      |
| 4. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน                                                                    | 4.02            | .78  | มาก   | 7      |
| 5. ผู้บริหารนำกฎหมายการศึกษาไปใช้เป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา                                                      | 4.14            | .73  | มาก   | 1      |
| 6. ผู้บริหารกล้าที่จะนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาระบบการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน | 4.06            | .68  | มาก   | 5      |
| 7. ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์                                                                 | 4.04            | .66  | มาก   | 6      |
| เฉลี่ยรวม                                                                                                                     | 4.08            | .77  | มาก   |        |

จากตาราง 4 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความคิดรวบยอด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = .77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารนำกฎหมายการศึกษาไปใช้เป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = .73) ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = .85) และ ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = .83)

ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $S.D. = .78$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการศึกษาและการสอน

| ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา<br>ด้านการศึกษาและการสอน                                    | ระดับการปฏิบัติ |      |       |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|--------|
|                                                                                                 | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ                                    | 4.09            | .68  | มาก   | 2      |
| 2. ผู้บริหารมีความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอนการวัดผลและประเมินผล                             | 4.00            | .68  | มาก   | 6      |
| 3. ผู้บริหารมีความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของชุมชน | 3.99            | .70  | มาก   | 7      |
| 4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการร่วมกับผู้ปกครอง                        | 4.14            | .71  | มาก   | 1      |
| 5. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้                      | 4.01            | .67  | มาก   | 5      |
| 6. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ                                   | 4.03            | .65  | มาก   | 4      |
| 7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอน                     | 4.08            | .68  | มาก   | 3      |
| 8. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิทยฐานะ                                 | 3.96            | .71  | มาก   | 10     |
| 9. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอนตามวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด                                          | 3.97            | .71  | มาก   | 9      |
| 10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาแก้ปัญหาในรายบุคคล                             | 3.98            | .71  | มาก   | 8      |
| เฉลี่ยรวม                                                                                       | 4.03            | .69  | มาก   |        |

จากตาราง 5 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการศึกษาและการสอน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ,  $S.D. = .69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการร่วมกับผู้ปกครอง ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $S.D. = .71$ ) ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $S.D. = .68$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $S.D. = .68$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิทยฐานะ ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $S.D. = .71$ )

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม

| การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ระดับการดำเนินงาน |      |       |        |
|----------------------------------------------------------------|-------------------|------|-------|--------|
|                                                                | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านร่างกาย                                                 | 4.20              | .75  | มาก   | 3      |
| 2. ด้านอารมณ์ จิตใจ                                            | 4.14              | .69  | มาก   | 4      |
| 3. ด้านสังคม                                                   | 4.21              | .76  | มาก   | 2      |
| 4. ด้านสติปัญญา                                                | 4.22              | .77  | มาก   | 1      |
| เฉลี่ยรวม                                                      | 4.19              | .74  | มาก   |        |

จากตาราง 6 พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $S.D. = .74$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับ

มากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสติปัญญา ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = .77) ด้านสังคม ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = .76) ด้านร่างกาย ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = .75) และด้านอารมณ์ จิตใจ ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = .69) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา

| ตัวแปร | $X_1$  | $X_2$  | $X_3$  | $X_4$  | X      | Y     |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| $X_1$  | 1.000  |        |        |        |        |       |
| $X_2$  | .512** | 1.000  |        |        |        |       |
| $X_3$  | .669** | .585** | 1.000  |        |        |       |
| $X_4$  | .483** | .541** | .735** | 1.000  |        |       |
| X      | .820** | .777** | .909** | .815** | 1.000  |       |
| Y      | .659** | .777** | .770** | .722** | .876** | 1.000 |

\*\* $p \leq .01$

จากตาราง 7 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ( $r_{x_2y} = .777$ ) ด้านความคิดรวบยอดกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ( $r_{x_3y} = .770$ ) ด้านการศึกษาและการสอนกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ( $r_{x_4y} = .722$ ) และด้านเทคนิคกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ( $r_{x_1y} = .659$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา

| ตัวแปร                                                                             | b     | S.E. <sub>b</sub> | $\beta$ | t        | sig  |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------|---------|----------|------|
| ค่าคงที่ (Constant)                                                                | -.276 | .151              |         | -1.829   | .068 |
| ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_2$ )                                                        | .470  | .040              | .423    | 11.761** | .000 |
| ด้านความคิดรวบยอด ( $X_3$ )                                                        | .203  | .043              | .232    | 4.683**  | .000 |
| ด้านการศึกษาและการสอน ( $X_4$ )                                                    | .274  | .048              | .240    | 5.689**  | .000 |
| ด้านเทคนิค ( $X_1$ )                                                               | .155  | .035              | .172    | 4.464**  | .000 |
| ค่าคงที่ ( $a$ ) = -.276                                                           |       |                   |         |          |      |
| R = .891, R <sup>2</sup> = .794, S.E. <sub>est</sub> = .257, F = 253.808, P = .000 |       |                   |         |          |      |

\*\* $p \leq .01$

จากตาราง 8 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_2$ ) ด้านความคิดรวบยอด ( $X_3$ ) ด้านการศึกษาและการสอน ( $X_4$ ) และด้านเทคนิค ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .794 แสดงว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 79.40

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = a + bX_2 + bX_3 + bX_4 + bX_1$$

$$Y' = -.276 + .470X_2 + .203X_3 + .274X_4 + .155X_1$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'Y = .423Z_2 + .232Z_3 + .240Z_4 + .172Z_1$$

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีบุญญา น้อยพินาย (2563, หน้า 199) ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ทักษะการบริหารเป็นความสามารถในการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ การมีความเข้าใจและเข้าถึงความซับซ้อนโครงสร้างขององค์การทำให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงาน มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับการทำงานตามบริบท ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันผู้ปกครอง ชุมชน ภาครัฐ และเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงจำเป็นต้องมีผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยต้องสามารถบริหารด้วยเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ควบคู่กับการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กร รวมถึงพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษากำหนด สอดคล้องกับ สมบูรณ์ฤกษ์ แดงฟู (2556, หน้า 85) กล่าวว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นต่อกระบวนการบริหารการศึกษา หากผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน การที่จะปฏิบัติงานการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ให้บรรลุผลได้นั้นย่อมเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยากหรืออาจจะทำให้เป้าหมายที่วางไว้ไม่ประสบผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร สอดคล้องกับธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และคณะ (2557, หน้า 52) กล่าวว่า การนำทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการองค์การมาบริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 ทักษะการบริหารของผู้บริหาร เป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

2. จากการศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นกสร โสมศรีแพง (2556, หน้า 84) ศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการดำเนินงานที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามข้อกำหนดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งเป็นมาตรฐาน

เดียวกันทั่วประเทศ เป็นการดำเนินงานตามข้อกำหนดที่ทำให้ครู ผู้บริหาร และหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเข้าใจชัดเจนว่าจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปในทิศทางใด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยกระบวนการยึดหลักการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษากับเด็กเป็นสำคัญ รวมทั้งการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษายังเป็นแนวทางให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน และสร้างความมั่นใจให้แก่ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ในการส่งบุตรหลานเข้ารับการศึกษามากขึ้น และเมื่อสถานศึกษาดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้แล้ว จะเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพคุณภาพผู้เรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา สอดคล้องกับ สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา (2563, หน้า 75-77) กล่าวว่า วิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา มุ่งเน้นการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน ส่งผลให้เด็กทุกคนได้รับการพัฒนาครบทุกด้านเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์บนพื้นฐานของความเป็นไทยและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการสมวัยครบทุกด้าน โดยจัดการศึกษาปฐมวัยมุ่งให้เด็กมีพัฒนาการตามวัยเต็มตามศักยภาพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้ต่อไป โดยมีจุดหมายเพื่อให้เด็กปฐมวัย มีร่างกายเจริญเติบโตตามวัย แข็งแรง และมีสุขนิสัยที่ดี มีสุขภาพจิตดี มีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีวินัย และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีทักษะการคิด การใช้ภาษาสื่อสาร และการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จาแก้ว พัทธ (2564, หน้า 45) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน เป็นทักษะของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาความเข้าใจและเข้าถึงความซับซ้อนโครงสร้างของการบริหารงานในสถานศึกษา มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงาน สามารถบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับ เดรกและโรว์ (Drake & Roe, 1986, pp. 29–30; อ้างถึงใน ดำรง กิ่งแก้ว, 2563, หน้า 15–16) กล่าวว่า สถานศึกษาดำเนินมาเพื่อจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีความรู้และความเข้าใจการสอนและการเรียน จะต้องมีความรู้และเป็นผู้บริหารที่ดี ส่วนทักษะความรู้ความคิดนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะพัฒนาได้และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความคิดมีปัญญาและมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้ ถ้าปราศจากความรู้และไม่สามารถใช้ความรู้ในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์ สอดคล้องกับสำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา (2563, หน้า 80) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและกำลังคนของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง

4. จากการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_2$ ) ด้านความคิดรวบยอด ( $X_3$ ) ด้านการศึกษาและการสอน ( $X_4$ ) และด้านเทคนิค ( $X_1$ ) ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ สีหาไชย (2563, หน้า 110) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน

มนุษย์สัมพันธ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายนอก ด้านคุณภาพของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีทักษะการบริหารด้านมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งเป็นความสามารถ ความชำนาญในการจัดการให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้าง และรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน สร้างความรักใคร่สามัคคีกันระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน เปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มี คุณภาพสอดคล้องกับ ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2563, หน้า 200) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ฉลาดต้องรู้จักวิธีการทำให้ บุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักมนุษย์สัมพันธ์เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเททั้ง แรงกาย และแรงใจให้กับหน่วยงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นการสร้างพลังให้เกิดการรวมกลุ่มกันเพื่อทำงานเป็นทีม หากบุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจอันดีต่อกันและกัน เกิดความรักใคร่สามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานในหน้าที่ของแต่ละ ฝ่ายก็จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดรวบยอด ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา พลายแก้ว (2562, หน้า 122) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการ ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารด้าน ความคิดรวบยอด ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้านคุณภาพของผู้เรียน ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสามารถและความ ชำนาญที่แสดงให้เห็นถึงการมองเห็นภาพรวมการทำงานภายในสถานศึกษา มีความเข้าใจความซับซ้อนในการทำงานทั้งหมดของ สถานศึกษา สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา สามารถวางแผนการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการนำความรู้ความเชี่ยวชาญมากำหนดนโยบายการจัดการศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีความรอบรู้ในเรื่องกฎหมายการศึกษาและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีความกล้าที่จะนำความรู้มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ แคทซ์และคาห์น (Katz & Kahn, 1966, p. 60; อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 26) กล่าวว่า ทักษะทางความคิดรวบยอด เป็นทักษะด้านขาว ไหวพริบ ความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กร และเข้าใจ ความสัมพันธ์ขององค์กร นำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และการบริหารงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ลูเนนเบิร์ก (Lunenburg, 2010, p.6) กล่าวว่า ทักษะความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการวิเคราะห์และตีความจากสารสนเทศเพื่อนำไปสู่ การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ สุนทร โคตรบรรเทา (2554, หน้า 11) กล่าวว่า ทักษะ ด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถในการมองสถานศึกษาโดยรวม การมองเห็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ของ สถานศึกษา ทักษะด้านความคิดรวบยอดมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการบังคับบัญชาภายในองค์กร

3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการศึกษาและการสอน ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน การศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี อินทร์เพชร (2559, หน้า 479) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตาม มาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการศึกษาและการสอน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสามารถและความชำนาญในการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้เรื่องการจัดการเรียน การสอน การวัดผล และประเมินผล มีความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์เหมาะสมกับบริบทและความต้องการ ของชุมชน มีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จัดให้มีห้องปฏิบัติการที่เพียงพอและมีอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ จัดสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีการแนะนำให้ครูเกิด ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิทยฐานะอยู่เสมอ จัดให้ครูสอนตามวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด และส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียนรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ทิศนา ขมมณี (2558, หน้า 478) กล่าวว่า ทักษะการสอนเป็นความสามารถในการปฏิบัติการสอนด้านต่าง ๆ อย่างชำนาญซึ่งครอบคลุม

ทั้งการวางแผนการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน เทคนิคการสอน รูปแบบการเรียนการสอน ระบบการสอน สื่อการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน รวมทั้งการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้และการสอน

4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเทคนิค ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำเภา เสมตีสสาม (2560, หน้า 325) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเทคนิค ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีทักษะการบริหารด้านเทคนิค ซึ่งเป็นความชำนาญในการเปลี่ยนแปลงความรู้สู่การปฏิบัติ การมีความเข้าใจและเข้าถึงความซับซ้อนโครงสร้างของการบริหารงานในสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงาน มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม สามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ โรเบิร์ตและจอห์น (Robert and Jones, 2005, p. 12; อ้างถึงใน พิศมัย เจริญลักษณ์, 2557, หน้า 130) กล่าวว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นมาเป็นเวลานาน ส่งผลให้มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา วัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบ และวิธีการปฏิบัติงาน มีทักษะการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ในการวางแผนงานและการจัดการองค์การเป็นอย่างดี

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้ในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านเทคนิค มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองในด้านเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา มีการวางแผน กำหนดนโยบายและกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอารมณ์จิตใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เด็กมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำให้เด็กเกิดสุนทรีภาพ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ร่าเริง แจ่มใส และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

1.3 จากการศึกษา พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองในด้านทักษะการบริหารอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา รวมทั้งศึกษาทักษะวิธีการใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 จากการศึกษา พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอด ด้านการศึกษาและการสอน และด้านเทคนิค ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความชำนาญในการจัดการคนในองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกัน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีความรอบรู้ในเรื่องกฎหมายการศึกษาและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา

2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา

2.3 การศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา

### เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- \_\_\_\_\_. (2560). *คู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2561). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. ม.ป.พ.
- กิตติภักดิ์ สีหาไชย. (2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6(2), 109.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์
- จารุณี อินทร์เพ็ชร. (2559). องค์ประกอบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตาม มาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(2), 479.
- จางุพัทธ์ ศรีสุข. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี. *วารสารราชพฤกษ์*, 19(1), 45.
- ชนิตา พลายแก้ว. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน การประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ดำรงค์ กำเริ้ว. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทิตนา แหมมณี. (2558). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และคณะ. (2557). *พื้นฐานการจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภสร โสมศรีแพง. (2556). *การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- นันทน์ภัส วิกุล. (2560). ประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิทยาลัยราชสีมา*, 11(1), 131.
- พิศมัย เจริญลักษณ์. (2557). ความพร้อมของหัวหน้าศูนย์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 5(1), 130.
- วิศรดา บุญธรรม. (2560). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระยะยง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วาสนา เต่าพาลี. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 6(1), 276.
- ศรีัญญา น้อยพิมาย. (2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 12(1), 199-200.
- สัมมา รัตนธัญ. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2560). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2560-2564*. ฉะเชิงเทรา: ม.ป.พ.
- \_\_\_\_\_. (2563). *แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา (พ.ศ. 2561 - 2565)*. ฉบับทบทวน. ฉะเชิงเทรา: ม.ป.พ.

- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2561). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาปฐมวัยจังหวัดฉะเชิงเทรา* (พ.ศ. 2561 - 2564). ฉะเชิงเทรา: ม.ป.พ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำเภา เสมสิกคาม. (2560). ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 9(2), 319.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). *การบริหารการศึกษาลักษณะและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- \_\_\_\_\_. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา ฉบับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สมบุญณภพ แดงฟู. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านอรุณทัย จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อริษา วงคำจันทร์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- Drake, T. L., & William H. R. (1986). *The Principalship*. (3<sup>rd</sup> ed). New York: Macmillan.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1974). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F. C. (2010). *The principal and the school: What do principal do*. Huntsville Texas: Sam Houston State University.

## แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในคณะครุศาสตร์ GUIDELINES TO DEVELOP LEARNING AND TEACHING EDUCATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT COURSES IN THE FACULTY OF EDUCATION

เฟื่องอรุณ ปริดีติลล

Fuanguarun Preededilok

สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330

Development Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok 10330, Thailand

\*Corresponding author: Email: Fuanguarun.p@chula.ac.th

รับบทความ 18 พฤศจิกายน 2564 แก้ไขบทความ 16 กุมภาพันธ์ 2565 ตอรับบทความ 24 กุมภาพันธ์ 2565 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

### บทคัดย่อ

โครงการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในคณะครุศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้การเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 2) วิเคราะห์การนำไปใช้ประโยชน์ของการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ใช้การวิจัยแบบผสานวิธี ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ที่เคยเรียนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย (1) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ตามระบบ CU CAS ระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษาอยู่ในระดับดีและดีมาก ตามสมรรถนะหลักเพื่อความยั่งยืนลำดับแรก ระดับปริญญาบัณฑิต คือ ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ บัณฑิตศึกษา คือ ความสามารถในการตระหนักรู้ด้วยตนเอง (2) การนำไปใช้ประโยชน์ ระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษาเหมือนกัน ลำดับแรก คือ ช่วงฝึกประสบการณ์ คือ กระตือรือร้นที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเมื่อได้รับข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน ช่วงหลังสำเร็จการศึกษา ลำดับแรก คือ ได้นำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในชีวิตประจำวัน (3) แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ควรปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ความไม่แน่นอนในปัจจุบัน โดยเนื้อหาบทเรียนเป็นโมดูล เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

**คำสำคัญ:** การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน, การพัฒนาการเรียนการสอน

### ABSTRACT

The research project titled “Guidelines for Developing Learning and Teaching of Education for Sustainable Development Courses in the Faculty of Education” aimed to 1) analyze learning outcomes of learning and teaching in Education for Sustainable Development Courses (ESD), 2) analyze the utility of learning and teaching in Education for Sustainable Development Courses, and 3) propose guidelines for developing learning and teaching of Education for Sustainable Development Courses. Mixed Methods Research was undertaken with the key informants being undergraduate and graduate students who enrolled in ESD courses in the Faculty of Education, Chulalongkorn University, and experts.

The research findings were as follows: 1) The learning outcomes for undergraduate, and graduate students in CU CAS were at a good level and a very good level according to the core competency for sustainability. Systematic thinking ability was ranked first at the undergraduate level, while self-awareness ability was ranked first at the graduate level, 2) Both undergraduate and graduate students had similar agreed-upon utilities. During the practicum time, the first rank item was enthusiasm to alter behaviors after acquiring information or new knowledge useful and relevant to sustainable development. Following graduation, the first rank item was to incorporate knowledge of sustainable development into daily life, and 3) The guidelines for developing learning and teaching

for Education for Sustainable Development Courses should be adjusted by changing the courses' contents as a module with a focus on self-directed learning and modified to fit the uncertain situations of the present.

**Keywords:** Education for Sustainable Development, Learning and Teaching Development

## บทนำ

ในการประชุมสหประชาชาติที่นครนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2545 ได้มีการประกาศ “ทศวรรษการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Decade of Education for Sustainable Development)” ระหว่างปี ค.ศ. 2005-2014 (พ.ศ. 2548-2557) มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อแสดงถึงบทบาทที่สำคัญของการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (2) อำนวยความสะดวกในการเชื่อมโยง และสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้ทศวรรษการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (3) ให้โอกาสเพื่อการแก้ไขและส่งเสริมวิสัยทัศน์ และการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยใช้การเรียนรู้ทุกระดับกับจิตสำนึกของสาธารณชน (4) เสริมสร้างคุณภาพการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ (5) พัฒนาศาสตร์ในทุกระดับเพื่อสร้างศักยภาพให้กับทศวรรษการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กาญจนา เจริญศิริ, 2559; พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2551; เพ็ญอรุณ ปรีดีติลล, 2563) รวมถึง ได้ประกาศให้มีแผนที่นำทาง (Roadmap) ของการดำเนินงาน (Implementation) และโปรแกรมการปฏิบัติสำหรับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกสำหรับประเทศต่าง ๆ ได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของตน (กาญจนา เจริญศิริ, 2559) ต่อมาจึงได้มีการจัดประชุมใหญ่เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development: ESD) เป็นการเฉพาะในปี ค.ศ. 2014 เรียกว่า UNESCO World Conference on Education for Sustainable Development ระหว่างวันที่ 10-12 พฤศจิกายน 2557 ณ เมือง Aichi-Nagoya ประเทศญี่ปุ่น (กาญจนา เจริญศิริ, 2559; UNESCO, n.d.) ที่ประชุมได้มีการประชุมและตกลงกันว่า ศัพท์ที่ใช้สำหรับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนมีใช้กันหลากหลาย เช่น การศึกษาที่ยั่งยืน (Sustainable Education: SE) บ้าง การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development: SED) การศึกษาสำหรับความยั่งยืน (Education for Sustainability: Efs) การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Education to Sustainable Development: ETSD) การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่เป็นความยั่งยืน (Education for Sustainability Development: EfSD) บ้าง ดังนั้นจึงได้มีการตกลงว่าศัพท์ที่จะใช้ คือ การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development: ESD) ซึ่งจะใช้เป็นศัพท์ในระดับสากลและเอกสารของสหประชาชาติ (กาญจนา เจริญศิริ, 2559)

ดังนั้น เพื่อตอบสนองทศวรรษการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้เปิดสอนรายวิชา “การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” เป็นรายวิชาบังคับสำหรับนิสิตปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้มอบหมายให้สาขาวิชาพัฒนศึกษา รับผิดชอบสอนรายวิชาในระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา สำหรับการเรียกชื่อรายวิชาแตกต่างกันตามระดับการศึกษาและตามการปรับปรุงหลักสูตร ดังนี้

**ช่วงที่ 1** ปีการศึกษา 2553-2557 เปิดสอนรายวิชา 2746501 การศึกษากับการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน สำหรับนิสิตปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา 2 หน่วยกิต สำหรับนิสิตปริญญาบัณฑิตอยู่ในหมวดวิชาเฉพาะ-วิชาครู (ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552) และนิสิตบัณฑิตศึกษา อยู่ในหมวดรายวิชาบังคับร่วม (ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552)

**ช่วงที่ 2** ปีการศึกษา 2558-2560 ปรับรายวิชาสำหรับนิสิตปริญญาบัณฑิตเป็นรายวิชา 2746291 การศึกษากับกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน 2 หน่วยกิต อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะ-วิชาครู (ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557) ส่วนนิสิตบัณฑิตศึกษา คือ 2746502 หลักการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 3 หน่วยกิต อยู่ในหมวดรายวิชาพื้นฐาน ไม่นับหน่วยกิต (ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552)

**ช่วงที่ 3** ปีการศึกษา 2561 รายวิชาสำหรับนิสิตปริญญาบัณฑิตยังเป็นรายวิชา 2746291 การศึกษากับกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน 2 หน่วยกิต เป็นรายวิชาบังคับ อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะ-วิชาครู (ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557) สำหรับนิสิตบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์มีการปรับปรุงหลักสูตร โดยหลักสูตรบัณฑิตศึกษาไม่มีรายวิชาบังคับร่วม ดังนั้น รายวิชา 2746502 หลักการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 3 หน่วยกิต ขึ้นอยู่กับหลักสูตรในแต่ละสาขาวิชา บางหลักสูตรเป็นรายวิชาบังคับ บางหลักสูตรไม่เป็นรายวิชาบังคับ แต่แนะนำให้บัณฑิตลงทะเบียนเรียน

**ช่วงที่ 4** ปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์ได้มีการปรับหลักสูตรระดับปริญญาบัณฑิต สำหรับนิสิตที่เข้าเรียนในปีการศึกษา 2562 ไม่เป็นรายวิชาบังคับและเปลี่ยนชื่อรายวิชาเป็น 2746292 การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จำนวน 3 หน่วยกิต อยู่ในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป กลุ่มสังคมศาสตร์ สำหรับนิสิตบัณฑิตศึกษา มีรายวิชา 2746502 หลักการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 3 หน่วยกิต ขึ้นอยู่กับหลักสูตรในแต่ละสาขาวิชา บางหลักสูตรเป็นรายวิชาบังคับ บางหลักสูตรไม่เป็นรายวิชาบังคับ แต่แนะนำให้มนิสิตลงทะเบียนเรียน

สำหรับความเป็นมาและความสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากการควบคุมคุณภาพหลักสูตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เริ่มประเมินการเรียนการสอนด้วยระบบ CU CAS ตั้งแต่ปีการศึกษา 2558 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน โดยมีการประเมินการเรียนการสอนทุกรายวิชา แต่สาขาวิชาพัฒนศึกษายังไม่ได้นำผลการประเมินดังกล่าวข้างต้นมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างชัดเจน ประกอบกับองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) ได้มีการจัดทำ Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives (UNESCO, 2017a) ร่วมกับองค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asian Ministers of Education Organization: SEAMEO) จัดประชุมหลายครั้งเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น การประชุม Sub-Regional Workshop on Education for Sustainable Development (ESD) ระหว่างวันที่ 5-9 มิถุนายน 2560 ณ จังหวัดเชียงราย โดยเชิญผู้สอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนจากประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนเข้าร่วมประชุม อาจารย์ผู้สอนในประเทศไทยที่เข้าร่วม ได้แก่ อาจารย์จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อมาได้มีการจัดประชุมรายงานความก้าวหน้าในที่ประชุม Sustainability Begins with Teachers Integrating Education for Sustainable Development in Teacher Education in South-East Asia ระหว่างวันที่ 24-28 เมษายน 2561 ณ กรุงเทพมหานคร รวมทั้ง ได้มีการขยายเครือข่ายความร่วมมือไปยังเครือข่ายอื่นเช่น ในการประชุม The 5<sup>th</sup> Meeting of the Asian Network to Promote Teacher Education on ESD: Towards Achieving the Sustainable Development Goals through Education ณ ประเทศอินโดนีเซีย ระหว่างวันที่ 28-29 ธันวาคม 2561 เป็นขยายความร่วมมือไปยัง Okayama University ประเทศญี่ปุ่น การประชุมทั้งหมดนี้ จะมีการจัดทำเอกสารและถอดบทเรียนการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งในการประชุมที่ผ่านมาได้มีการตั้งประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างไรทั้งระหว่างการศึกษาและหลังจากสำเร็จการศึกษาไปแล้ว และมีประเด็นอะไรเกิดขึ้นบ้าง ดังนั้น เพื่อเป็นพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักการศึกษาและผู้สนใจทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ (UNESCO, 2017b) จึงนำมาสู่การวิจัยซึ่งมีวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้การเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
2. เพื่อวิเคราะห์การนำไปใช้ประโยชน์ของการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยการวิจัยเอกสาร เก็บของข้อมูลตั้งแต่เริ่มใช้ระบบ CU CAS ภาคการศึกษาต้นและภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2558-2561 รวมเป็น 8 ภาคการศึกษา การวิจัยเชิงสำรวจ การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ประชากรและผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ที่เคยเรียนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้ทรงคุณวุฒิ

**การวิจัยเอกสาร (Documentary Research)** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้การศึกษารายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินในระบบ CU CAS ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้การศึกษารายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามสมรรถะหลักเพื่อความยั่งยืนหลัก 8 ด้าน วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อวิเคราะห์การนำไปใช้ประโยชน์ของการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ประชากร คือ ผู้ที่เคยเรียนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ในระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา ช่วงปีการศึกษา 2558-2561 ในระบบ CU CAS จำนวนรวม 1,741 คน แบ่งเป็นปริญญาบัณฑิต จำนวน 1,107 คน และบัณฑิตศึกษา จำนวน 634 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\*Power และกำหนดค่าขนาดอิทธิพล (effect size) ระดับปานกลาง เท่ากับ 0.4 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า power เท่ากับ 0.95 ได้จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 59 คน เพื่อเพิ่มอำนาจการทดสอบและลดข้อผิดพลาดการตอบกลับผู้วิจัยวางแผนเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นหนึ่งเท่าตัวเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 118 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน คือ **ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม **ตอนที่ 2** ความเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์การเรียนรู้การศึกษารายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของผู้ที่เคยเรียนรายวิชาการศึกษาดังกล่าวตามหลักการของสมรรถะหลักเพื่อความยั่งยืน (Key Competencies for Sustainability) 8 ด้านของยูเนสโก **ตอนที่ 3** ความเห็นเกี่ยวกับการนำไปใช้ประโยชน์ของการเรียนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน **ตอนที่ 4** ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ **ตอนที่ 5** ความเห็นเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับการแปลผลคะแนนในตอน 2, 3 และ 4 เป็นดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

0.51–1.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

**การสัมภาษณ์ (Interview)** เป็นขั้นตอนการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้การศึกษารายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อวิเคราะห์การนำไปใช้ประโยชน์ของการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ที่เคยเรียนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**การสนทนากลุ่ม (Focus Group)** เป็นขั้นตอนการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยผู้วิจัยนำผลที่ได้จากตอนที่ 1-3 มาร่างแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน หลังจากนั้นจึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ แบ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอนหรืออบรมเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จำนวน 4 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ร่างแนวทางการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ผลลัพธ์การเรียนรู้การเรียนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

#### 1.1 ผลการประเมินในระบบ CU CAS

ผลลัพธ์การเรียนรู้ในระบบ CU CAS คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ 9 ด้าน สำหรับรายวิชานี้ผลลัพธ์การเรียนรู้มี 6 ด้าน คือ (1) มีความรู้ (2) มีคุณธรรม (3) คิดเป็น (4) ทำเป็น (5) ใฝ่เรียนและรู้จักวิธีการเรียนรู้ และ (6) ดำรงความเป็นไทยในกระแสโลกาภิวัตน์ สำหรับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนประเมินตนเอง ในระบบ CU CAS ช่วงปีการศึกษา 2558–2561 นั้น มีบางภาคการศึกษาที่ไม่ได้มีการจัดการเรียนการสอนรายวิชานี้ จึงคำนวณผลลัพธ์การเรียนรู้เฉพาะภาคการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอน สำหรับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้ที่เคยเรียนในระดับปริญญาบัณฑิต ได้ผลเป็น ดังนี้

ปีการศึกษา 2558 ภาคการศึกษาต้น พบว่า ผู้เรียนประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยทุกตอนเรียน (7 ตอนเรียน) อยู่ในระดับดี (M = 4.17) โดยผลลัพธ์การเรียนรู้ทุกด้านของผู้เรียนอยู่ในระดับดี ภาคการศึกษาปลาย คณะครุศาสตร์ได้มีการปรับผลลัพธ์การเรียนรู้ ซึ่งแตกต่างไปจากภาคการศึกษาต้น แต่อย่างไรก็ตามจากการคำนวณผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยทุกตอนเรียน (6 ตอนเรียน) พบว่า ผู้เรียนประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยทุกตอนเรียนอยู่ในระดับดี (M = 3.93)

ปีการศึกษา 2559 ไม่มีการจัดการเรียนการสอนในภาคต้น ส่วนในภาคการศึกษาปลาย พบว่า ผู้เรียนประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยทุกตอนเรียน (7 ตอนเรียน) อยู่ในระดับดี (M = 4.23)

ปีการศึกษา 2560 ภาคการศึกษาต้น พบว่า ผู้เรียนประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยทุกตอนเรียน (5 ตอนเรียน) อยู่ในระดับดี (M = 4.35) ภาคการศึกษาปลาย พบว่า ผู้เรียนประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยทุกตอนเรียน (7 ตอนเรียน) อยู่ในระดับดี (M = 4.15)

ปีการศึกษา 2561 ภาคการศึกษาต้น พบว่า ผู้เรียนประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยทุกตอนเรียน (6 ตอนเรียน) อยู่ในระดับดี (M = 4.25) ภาคการศึกษาปลาย พบว่า ผู้เรียนประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยทุกตอนเรียน (1 ตอนเรียน) อยู่ในระดับดี (M = 4.10)

สำหรับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้ที่เคยเรียนในระดับบัณฑิตศึกษา ภาคการศึกษาที่ไม่ได้มีการจัดการเรียนการสอนรายวิชานี้ คือ ภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2558, 2559 และ 2560 ดังนั้น จึงมีการคำนวณผลลัพธ์การเรียนรู้ 5 ภาคการศึกษา ได้ผลเป็นดังนี้

ปีการศึกษา 2558 ภาคการศึกษาต้น พบว่า ผู้เรียนประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยทุกตอนเรียน (9 ตอนเรียน) อยู่ในระดับดี (M = 4.46)

ในปีการศึกษา 2559 ภาคการศึกษาต้น พบว่า ผู้เรียนประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยทุกตอนเรียน (11 ตอนเรียน) อยู่ในระดับดี (M = 4.36)

ปีการศึกษา 2560 ภาคการศึกษาต้น พบว่า ผู้เรียนประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยทุกตอนเรียน (7 ตอนเรียน) ในระดับดีมาก (M = 4.54) โดยผู้เรียนประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของตนเองในระดับดีมากเกือบทุกด้าน

ปีการศึกษา 2561 ภาคการศึกษาต้น พบว่า ผู้เรียนประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยทุกตอนเรียน (4 ตอนเรียน) อยู่ในระดับดี (M = 4.37) ภาคการศึกษาปลาย พบว่ามีการจัดการเรียนการสอน 1 ตอนเรียน ผู้เรียนประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก (M = 4.86)

#### 1.2 ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามสมรรถนะหลักเพื่อความยั่งยืน

สมรรถนะหลักเพื่อความยั่งยืน (Key Competencies for Sustainability) 8 ด้านของยูเนสโก ได้แก่ (1) ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking Competency) (2) ความสามารถในการคาดการณ์ (Anticipatory Competency) (3) ความสามารถในการใช้ชีวิตตามกฎเกณฑ์ (Normative Competency) (4) ความสามารถเชิงกลยุทธ์ (Strategic Competency) (5) ความสามารถในการร่วมมือ (Collaboration Competency) (6) ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking Competency) (7) ความสามารถในการตระหนักรู้ด้วยตนเอง (Self-Awareness Competency) และ (8) ความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงบูรณาการ (Integrated Problem-Solving Competency)

จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่า ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้ที่เคยเรียนระดับปริญญาบัณฑิต 3 ลำดับแรกอยู่ในระดับดี คือ ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ (M = 4.42) รองลงมา คือ ความสามารถในการร่วมมือ (M = 4.40) และความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (M = 4.31) ส่วนสมรรถนะย่อย 3 ลำดับแรกอยู่ในระดับดีมาก คือ สามารถรับรู้ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ

ได้ ( $M = 4.73$ ) รองลงมา คือ สามารถเรียนรู้ เข้าใจ และเคารพความต้องการ มุมมอง และการกระทำของผู้อื่น ( $M = 4.61$ ) และสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ได้ และสามารถวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อนได้ ( $M = 4.54$ )

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้ที่เคยเรียนระดับบัณฑิตศึกษา 3 ลำดับแรกอยู่ในระดับดี คือ ความสามารถในการตระหนักรู้ด้วยตนเอง ( $M = 3.90$ ) รองลงมา คือ ความสามารถในการร่วมมือ ( $M = 3.88$ ) และความสามารถในการคาดการณ์ ( $M = 3.85$ ) ส่วนสมรรถนะย่อย 3 ลำดับแรกอยู่ในระดับดี คือ สามารถสะท้อนบทบาทของตนเองในชุมชนท้องถิ่นได้ ( $M = 4.06$ ) รองลงมา คือ สามารถเรียนรู้ เข้าใจ และเคารพความต้องการ มุมมอง และการกระทำของผู้อื่น (การเอาใจใส่ผู้อื่น) และสามารถกระตุ้นให้ตนเองมีการกระทำที่ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนเพิ่มขึ้น ( $M = 4.03$ ) และสามารถรับรู้ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ได้ และสามารถประเมินผลที่ตามมาจากการกระทำต่าง ๆ ได้ อยู่ในระดับดี ( $M = 4.00$ ) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามสมรรถนะหลักเพื่อความยั่งยืน (Key Competencies for Sustainability)

| ด้านที่ | สมรรถนะหลักเพื่อความยั่งยืน                                                                                                                                                                                                                                   | ปริญญาบัณฑิต | บัณฑิตศึกษา |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|
|         |                                                                                                                                                                                                                                                               | M            | M           |
| 1       | ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking Competency)                                                                                                                                                                                                 | 4.42         | 3.80        |
| 1.1     | สามารถรับรู้ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ได้ เช่น ยอมรับว่าเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กัน                                                                                                                                                       | 4.73         | 4.00        |
| 1.2     | สามารถเข้าใจความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ได้ เช่น มองเห็นว่าเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กันอย่างไร                                                                                                                                               | 4.54         | 3.97        |
| 1.3     | สามารถวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อนได้ เช่น มองเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อาทิ การตัดไม้เพื่อทำไร่เลื่อนลอยของชาวบ้าน นักเรียนออกกลางคันเนื่องจากผู้ปกครองมีฐานะยากจนและต้องการให้บุตรหารายได้           | 4.54         | 3.65        |
| 1.4     | สามารถคิดได้ว่า ระบบต่าง ๆ ที่ถูกฝังอยู่ มีขอบเขตที่แตกต่างกัน (different domain) ได้อย่างไร เช่น ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมกับแบบสังคมนิยมมีความแตกต่างกัน ระบบการเมืองการปกครองแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน ความเชื่อทางศาสนาของแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน       | 4.31         | 3.74        |
| 1.5     | สามารถคิดได้ว่า ระบบต่าง ๆ ที่ถูกฝังอยู่ มีขนาดที่แตกต่างกัน (different scale) ได้อย่างไร เช่น ขนาดของระบบเศรษฐกิจของประเทศที่มีประชากรมากกับประชากรน้อยกว่า จะมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เม็ดเงินในระบบที่แตกต่างกัน                                               | 4.16         | 3.68        |
| 1.6     | สามารถจัดการกับความไม่แน่นอนที่เผชิญได้ เช่น การปรับตัวเมื่อเกิดสถานการณ์โรคระบาด สามารถดำรงชีวิต ทำงาน ปฏิบัติตนต่อผู้อื่น ให้ความร่วมมือกับชุมชน ภาครัฐ ได้อย่างเหมาะสม                                                                                     | 4.24         | 3.76        |
| 2       | ความสามารถในการคาดการณ์ (Anticipatory Competency)                                                                                                                                                                                                             | 4.19         | 3.85        |
| 2.1     | สามารถเข้าใจอนาคตที่อาจเกิดขึ้นในสามรูปแบบ คือ เป็นไปได้ อาจเป็นไปได้ หรือที่ปรารถนาได้ เช่น เรียนรู้ว่าจะต้องเตรียมพร้อมเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทั้งในแง่ดี แง่ไม่ดี ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งในระดับชุมชน ประเทศ และโลก | 4.24         | 3.79        |
| 2.2     | สามารถประเมินอนาคตที่อาจเกิดขึ้นในสามรูปแบบ คือ เป็นไปได้ อาจเป็นไปได้ หรือที่ปรารถนาได้ เช่น มีทางเลือกว่าจะต้องเตรียมตัวอย่างไรเมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต ทั้งในแง่ดี แง่ไม่ดี ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งในระดับชุมชน ประเทศ และโลก | 4.17         | 3.82        |
| 2.3     | สามารถสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองเพื่ออนาคต เช่น มีเป้าหมายในอนาคต และมีแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น                                                                                                                                                              | 4.23         | 3.94        |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ด้านที่ | สมรรถนะหลักเพื่อความยั่งยืน                                                                                                                                                                                                                          | ปริญญาบัณฑิต | บัณฑิตศึกษา |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|
|         |                                                                                                                                                                                                                                                      | M            | M           |
| 2.4     | สามารถนำหลักการระวังไว้ก่อน (Precautionary principle) มาใช้ในชีวิตรจริงได้ คือ ดำรงชีวิตอยู่บนความไม่ประมาท เช่น การมีเงินเก็บสำรองใช้ในยามฉุกเฉิน การมีทักษะการทำงานที่สามารถทำงานได้มากกว่า 1 อาชีพ เพื่อรองรับโลกยุค Disruptive world             | 4.20         | 3.85        |
| 2.5     | สามารถประเมินผลที่ตามมาจากการกระทำต่าง ๆ ได้                                                                                                                                                                                                         | 4.27         | 4.00        |
| 2.6     | สามารถจัดการกับความเสี่ยงและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้                                                                                                                                                                                            | 4.04         | 3.68        |
| 3       | ความสามารถในการใช้ชีวิตตามกฎเกณฑ์ (Normative Competency)                                                                                                                                                                                             | 4.21         | 3.69        |
| 3.1     | สามารถเข้าใจบรรทัดฐาน (norm) ค่านิยม (values) ที่ส่งผลต่อการกระทำของคนเราได้ เช่น วัฒนธรรมการทักทายของคนแต่ละประเทศ                                                                                                                                  | 4.33         | 3.91        |
| 3.2     | สามารถสะท้อนบรรทัดฐาน (norm) ค่านิยม (values) ที่ส่งผลต่อการกระทำของคนเราได้ เช่น วัฒนธรรมการทักทายของคนในทวีปยุโรปมีสัมผัสตัวกันส่งผลให้การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเป็นไปได้ง่ายกว่าคนในทวีปเอเชียซึ่งมีการทักทายกันห่าง ๆ                             | 4.39         | 3.76        |
| 3.3     | สามารถเจรจาต่อรอง ค่านิยม (norm) เป้าหมาย (goals) เป้าประสงค์ (targets) ที่ส่งเสริมความยั่งยืนภายใต้บริบทของความขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์ได้ เช่น การปรับเปลี่ยนวิธีการรับประทานอาหารดิลิเวอร์รี่ โดยไม่รับช้อนส้อมพลาสติก เพื่อแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม | 4.24         | 3.91        |
| 3.4     | สามารถเจรจาต่อรอง ค่านิยม (norm) เป้าหมาย (goals) เป้าประสงค์ (targets) ที่ส่งเสริมความยั่งยืนภายใต้บริบทของความขัดแย้งเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนได้ (trade-off)                                                                                         | 4.09         | 3.59        |
| 3.5     | สามารถเจรจาต่อรอง ค่านิยม (norm) เป้าหมาย (goals) เป้าประสงค์ (targets) ที่ส่งเสริมความยั่งยืนภายใต้บริบทของความขัดแย้งภายใต้ความรู้ที่ไม่แน่นอนได้                                                                                                  | 4.17         | 3.56        |
| 3.6     | สามารถเจรจาต่อรอง ค่านิยม (norm) เป้าหมาย (goals) เป้าประสงค์ (targets) ที่ส่งเสริมความยั่งยืนภายใต้บริบทของความขัดแย้งของความไม่ลงรอยกันได้                                                                                                         | 4.07         | 3.41        |
| 4       | ความสามารถเชิงกลยุทธ์ (Strategic Competency)                                                                                                                                                                                                         | 4.02         | 3.78        |
| 4.1     | สามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนในระดับท้องถิ่นและขยายออกไปนอกท้องถิ่น                                                                                                                                                             | 4.06         | 3.82        |
| 4.2     | มีการกระทำที่เป็นนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนในระดับท้องถิ่นและขยายออกไปนอกท้องถิ่น                                                                                                                                                             | 3.99         | 3.74        |
| 5       | ความสามารถในการร่วมมือ (Collaboration Competency)                                                                                                                                                                                                    | 4.40         | 3.88        |
| 5.1     | สามารถเรียนรู้ เข้าใจ และเคารพความต้องการ มุมมอง และการกระทำของผู้อื่น (การเอาใจใส่ผู้อื่น)                                                                                                                                                          | 4.61         | 4.03        |
| 5.2     | มีความเป็นผู้นำด้วยหัวใจ (emphatic leadership) สามารถเข้าใจ เชื่อมโยง และไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นได้                                                                                                                                                | 4.44         | 3.85        |
| 5.3     | สามารถจัดการความขัดแย้งภายในกลุ่มได้                                                                                                                                                                                                                 | 4.13         | 3.79        |
| 5.4     | สามารถอำนวยความสะดวกเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาได้                                                                                                                                                                       | 4.41         | 3.82        |
| 6       | ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking Competency)                                                                                                                                                                                    | 4.31         | 3.83        |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ด้านที่ | สมรรถนะหลักเพื่อความยั่งยืน                                                                                                         | ปริญญาบัณฑิต | บัณฑิตศึกษา |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|
|         |                                                                                                                                     | M            | M           |
| 6.1     | สามารถตั้งคำถามเกี่ยวกับบรรทัดฐาน (norm) การปฏิบัติ (practice) และความคิดเห็น (opinion) ที่เกิดขึ้นสังคมได้                         | 4.41         | 3.88        |
| 6.2     | สามารถสะท้อนคิดค่านิยม (values) การรับรู้ (perception) และการกระทำ (action) ของคนในสังคมได้                                         | 4.29         | 3.94        |
| 6.3     | สามารถมีส่วนร่วมในการทำหน้าที่เมื่อเกิดวาทกรรม (discourse) เกี่ยวกับความยั่งยืนในสังคมได้                                           | 4.24         | 3.68        |
| 7       | ความสามารถในการตระหนักรู้ด้วยตนเอง (Self-Awareness Competency)                                                                      | 4.24         | 3.90        |
| 7.1     | สามารถสะท้อนบทบาทของตนเองในชุมชนท้องถิ่นได้                                                                                         | 4.27         | 4.06        |
| 7.2     | สามารถสะท้อนบทบาทของตนเองในสังคมโลกได้                                                                                              | 4.06         | 3.79        |
| 7.3     | สามารถประเมินผลการกระทำที่ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง                                                       | 4.29         | 3.85        |
| 7.4     | สามารถกระตุ้นให้ตนเองมีการกระทำที่ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนเพิ่มขึ้น                                                               | 4.29         | 4.03        |
| 7.5     | สามารถจัดการกับความรู้สึกและความปรารถนาของตนเองได้อย่างเหมาะสม                                                                      | 4.31         | 3.76        |
| 8       | ความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงบูรณาการ (Integrated Problem-Solving Competency)                                                         | 4.25         | 3.64        |
| 8.1     | สามารถประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดการแก้ปัญหาที่แตกต่างเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับความยั่งยืนที่ซับซ้อนได้                                      | 4.24         | 3.59        |
| 8.2     | สามารถประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดการแก้ปัญหาที่แตกต่างเพื่อพัฒนาศักยภาพในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างรอบด้านและเป็นธรรม | 4.24         | 3.59        |
| 8.3     | สามารถบูรณาการสมรรถนะข้อ 1-7 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนได้                                                                     | 4.26         | 3.65        |
| 8.4     | สามารถบูรณาการ ประสบการณ์ หรือ เครือข่าย ในการแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน                                              | 4.26         | 3.74        |

## 2. การนำไปใช้ประโยชน์ของการเรียนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ที่เคยเรียนในระดับปริญญาบัณฑิต พบว่า ช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับดี (M = 4.12) โดยการนำไปใช้ประโยชน์ 3 ลำดับแรกอยู่ในระดับดี คือ กระตือรือร้นที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเมื่อได้รับข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (M = 4.44) รองลงมา คือ ได้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับนักเรียน โดยบูรณาการกับเนื้อหาวิชาที่สอน (M = 4.29) และได้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับนักเรียน โดยบูรณาการกับกิจกรรมที่สอนหรือจัดให้นักเรียน (M = 4.23) ตามลำดับ

ส่วนการนำไปใช้ประโยชน์หลังสำเร็จการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับดี (M = 4.21) โดยการนำไปใช้ประโยชน์ใน 3 ลำดับแรกอยู่ในระดับดี คือ ได้นำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในชีวิตประจำวัน (M = 4.46) รองลงมา คือ ได้นำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในการประกอบอาชีพ/วิชาชีพ (M = 4.34) และกระตือรือร้นที่จะติดตามข่าวสารหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (M = 4.33) ตามลำดับ

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ที่เคยเรียนในระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.19) โดยการนำไปใช้ประโยชน์ใน 3 ลำดับแรก คือ กระตือรือร้นที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเมื่อได้รับข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนอยู่ในระดับดี (M = 3.67) รองลงมา คือ มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักการของการพัฒนาที่ยั่งยืน อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.35) และได้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับนักเรียน โดยบูรณาการกับเนื้อหาวิชาที่สอน อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.26) ตามลำดับ

ส่วนการนำไปใช้ประโยชน์หลังสำเร็จการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.41$ ) โดยการนำไปใช้ประโยชน์ใน 3 ลำดับแรกอยู่ในระดับดี คือ ได้นำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในชีวิตประจำวัน ( $M = 3.66$ ) รองลงมา คือ มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักการของการพัฒนาที่ยั่งยืน ( $M = 3.59$ ) และกระตือรือร้นที่จะติดตามข่าวสารหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน ( $M = 3.56$ ) ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การนำไปใช้ประโยชน์ของการเรียนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

| ข้อที่ | การนำไปใช้ประโยชน์                                                                                                                                                                    | ปริญญาบัณฑิต | บัณฑิตศึกษา |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|
|        |                                                                                                                                                                                       | M            | M           |
| 1      | ช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพ                                                                                                                                                              | 4.12         | 3.19        |
| 1.1    | ได้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับนักเรียนโดยบูรณาการกับเนื้อหาวิชาที่สอน                                                                                             | 4.29         | 3.26        |
| 1.2    | ได้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับนักเรียนโดยบูรณาการกับกิจกรรมที่สอนหรือจัดให้นักเรียน                                                                               | 4.23         | 3.21        |
| 1.3    | ได้ใช้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนในการผลิตสื่อการสอน                                                                                                                           | 4.11         | 3.29        |
| 1.4    | ได้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับเพื่อนที่ร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งมาจากสถาบันการศึกษาอื่น                                                                        | 4.09         | 3.20        |
| 1.5    | ได้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับบุคลากรในโรงเรียนที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ                                                                                          | 3.89         | 2.80        |
| 1.6    | ได้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับผู้ปกครอง                                                                                                                           | 3.94         | 2.83        |
| 1.7    | ได้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับชุมชนใกล้โรงเรียนที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ                                                                                          | 3.97         | 2.87        |
| 1.8    | มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักการของการพัฒนาที่ยั่งยืน                                                                                                                                  | 4.17         | 3.35        |
| 1.9    | สามารถจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่สอดคล้องหลักการของการพัฒนาที่ยั่งยืน                                                                                                                | 4.00         | 3.10        |
| 1.10   | กระตือรือร้นที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเมื่อได้รับข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน                                                               | 4.44         | 3.67        |
| 2      | ช่วงการทำงานหลังจากสำเร็จการศึกษา                                                                                                                                                     | 4.21         | 3.41        |
| 2.1    | ได้นำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในการประกอบอาชีพ / วิชาชีพ                                                                                                                | 4.34         | 3.42        |
| 2.2    | ได้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับสมาชิกในครอบครัว                                                                                                                    | 4.25         | 3.41        |
| 2.3    | ได้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับเพื่อนร่วมงาน                                                                                                                       | 4.21         | 3.19        |
| 2.4    | ได้นำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในชีวิตประจำวัน                                                                                                                           | 4.46         | 3.66        |
| 2.5    | มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักการของการพัฒนาที่ยั่งยืน                                                                                                                                  | 4.30         | 3.59        |
| 2.6    | สามารถจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่สอดคล้องหลักการของการพัฒนาที่ยั่งยืน                                                                                                                | 4.09         | 3.31        |
| 2.7    | กระตือรือร้นที่จะติดตามข่าวสารหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน ข่าวสารเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของในประเทศเพื่อนบ้าน | 4.33         | 3.56        |
| 2.8    | สามารถคิดค้นนวัตกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน                                                                                                                                     | 3.70         | 3.00        |

### 3. แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ เนื้อหารายวิชา วิธีการสอน กิจกรรม การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ผู้สอน และอื่น ๆ

ดังนี้

#### 3.1 เนื้อหารายวิชา

- 1) เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของรายวิชา

- 2) เนื้อหาที่ทั้งเนื้อหาในบริบทสังคมไทยและสังคมโลก โดยมีสัดส่วนเนื้อหาในระดับสากลในสัดส่วนที่มากกว่า เนื่องจากเนื้อหาในสังคมไทยได้เรียนในรายวิชาอื่นแล้ว และในฐานะที่เป็นพลเมืองโลก ควรจะได้รับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ในโลกมากขึ้น
- 3) เนื้อหาเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือที่กำลังเป็นกระแส
- 4) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือกเนื้อหาที่จะเรียน เนื่องจากในแต่ละตอนเรียนแต่ละภาคการศึกษามีความสนใจแตกต่างกัน สาขาวิชาแตกต่างกัน
- 5) เนื้อหาที่เรียนต้องเชื่อมโยงสาขาวิชาของนิสิตและชี้ให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์ในสาขาวิชานั้น ๆ
- 6) เนื้อหาที่เรียนทุกตอนเรียนควรเน้นเหมือนกันใน 3 มิติ คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ไม่เน้นหนักไปมิติใดมิติหนึ่ง
- 7) ในอนาคต ควรปรับเนื้อหาวิชาสำหรับบัณฑิตศึกษาที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยตัดเนื้อหาในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องออก

### 3.2 วิธีการสอน

- 1) วิธีการสอนแบบบูรณาการ ทั้งการบรรยาย การอภิปราย การสาธิต การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ การฝึกปฏิบัติ เกม สื่อสังคมออนไลน์ วิพากษ์ข่าว หรือใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) และการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project- based Learning)
- 2) สอนผ่านกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน
- 3) ควรเน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา
- 4) มีการหมุนเวียนผู้สอน ให้คณาจารย์ที่รับผิดชอบรายวิชานี้ บรรยายในหัวข้อที่ถนัด เพื่อให้ผู้เรียนทุกตอนเรียนได้เรียนรู้เหมือน ๆ กัน
- 5) ควรเน้นการสอนที่ทำให้นิสิตครูสามารถถ่ายทอดให้กับนักเรียนได้ หรือที่เรียกว่า Train to Trainer
- 6) ในแต่ละตอนเรียนควรมินิสิตคณะสาขาเรียนร่วมกัน
- 7) ควรเป็นการสอนแบบ Team Teaching อย่างแท้จริง ผู้สอนวางแผนร่วมกัน ใช้เอกสารประกอบการสอนชุดเดียวกัน สามารถมีกิจกรรมหลัก กิจกรรมตามตอนเรียน
- 8) ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในเรื่องเฉพาะ และเปลี่ยนวิทยากรให้สอดคล้องกับเรื่องที่กำลังเป็นกระแส
- 9) พัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ด้วยโปรแกรมต่าง ๆ เช่น Mural
- 10) ควรมีการจัดทำบทเรียนเป็นโมดูลและสามารถใช้สอนแบบออนไลน์ได้

### 3.3 กิจกรรม

- 1) กิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียนควรปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสาขาวิชาของผู้เรียน
- 2) มีกิจกรรมนอกห้องเรียนที่ผู้เรียนได้ลงพื้นที่จริง เช่น ทัศนศึกษาในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด การให้บริการชุมชน (Service Learning) ช่วยชุมชนแก้ปัญหา หรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

### 3.4 การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้

- 1) การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้มีความหลากหลาย เช่น ประเมินจากโครงงาน รายงาน คลิปวิดีโอ YouTube
- 2) การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้สอดคล้องกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสมรรถนะเพื่อความยั่งยืน 8 ด้านของยูเนสโก

### 3.5 แหล่งเรียนรู้

- 1) มีเอกสารประกอบ
- 2) มีแหล่งเรียนรู้ออนไลน์
- 3) มีแหล่งเรียนรู้จากบุคคล ชุมชน หรือสถานที่จริง

### 3.6 ผู้สอน

- 1) มีความรู้เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างชัดเจน
- 2) มีความสามารถในการกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
- 4) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนการสอน

- 5) สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
- 6) มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน องค์กร หรือพื้นที่ต่าง ๆ ที่สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถศึกษาความรู้ได้
- 7) ควรมีการพัฒนาผู้สอนให้สอนไปในทิศทางเดียวกันและมีมาตรฐานเหมือนกัน สามารถยกตัวอย่างให้เห็นเป็น

รูปธรรม

- 8) มีการบอกเป้าหมายการเรียนรู้อย่างชัดเจน
- 9) มีการพัฒนาผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ เช่น การพัฒนาตนเอง และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

Learning Community: PLC)

### 3.7 อื่น ๆ

มีเครือข่ายความร่วมมือต่างสาขาวิชาต่าง ๆ หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นวิทยากรให้กับผู้เรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้สอน

ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ควรปรับการเรียนการสอนให้เข้ากับสถานการณ์ความไม่แน่นอนในปัจจุบัน โดยการทำเนื้อหาบทเรียนเป็นโมดูลและสามารถใช้สอนทั้ง onsite และ online ได้ เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) เช่น การทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาในชุมชน และการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. การจัดการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จะต้องมียุทธศาสตร์ และกิจกรรม ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของรายวิชา รายวิชา 2746291 การศึกษากับกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม คือ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอธิบายความหมายการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลกและวิถีของการพัฒนา สามารถอภิปรายถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนา สามารถวิเคราะห์กรอบแนวคิดของการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทไทยและบริบทสากลและสังคมฐานความรู้ พลังขับเคลื่อนสังคมฐานความรู้และกลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสังคมฐานความรู้และการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน และสามารถเชื่อมโยงแนวคิดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน และการจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาส่วนรายวิชา 2746502 หลักการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Learning Objectives/Behavioral Objectives) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอธิบายหลักและพื้นฐานการศึกษาทางปรัชญา ประวัติศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง อธิบายหลักการวิชาชีพครู คุณลักษณะวิชาชีพครู ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและวิชาชีพครู วิเคราะห์การบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์วิกฤตการณ์การพัฒนา การจัดการศึกษาและวิชาชีพครู การเปลี่ยนกระบวนการจัดการศึกษาและวิชาชีพครู และกลยุทธ์การจัดการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยในส่วนของรายวิชาสำหรับนิสิตบัณฑิตศึกษา ผู้ที่เคยเรียนและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า เนื้อหารายวิชาเกินขอบเขตการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่เนื่องจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดรายวิชาในภาพรวมสำหรับบัณฑิตศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิ โดยผู้ที่เคยเรียนและผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันว่า ควรมิตัดเนื้อหาส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องออกเมื่อมีการปรับปรุงหลักสูตรในอนาคต หรือปรับเนื้อหาเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

2. การนำเสนอสมรรถนะหลักสำหรับความยั่งยืนของยูเนสโกมาใช้เป็นกรอบในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ไม่ใช่เป็นการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากสมรรถนะหลักดังกล่าวนี้เกิดขึ้นหลังจากการวิจัยนี้ได้เปิดสอนแล้ว อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการดูความสอดคล้องเพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น

3. ผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชานี้ พบว่า ผู้ที่เคยเรียนทั้งในระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษาเห็นว่า ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับที่ Taimur (2020) ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนสำหรับการศึกษายั่งยืน ว่าสิ่งที่สำคัญคือต้องเตรียมความพร้อมสำหรับครูเพื่อการนำการศึกษายั่งยืนไปใช้ ซึ่งทำได้โดยการฝึกอบรมครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้เกิดความยั่งยืนในการสอน ครูจำเป็นต้องมีความรู้ด้านเนื้อหาพร้อมทั้งความรู้ด้านการสอน

4. ผู้ที่เคยเรียนรายวิชานี้ทั้งในระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา ส่วนหนึ่งเห็นความสำคัญของรายวิชาตั้งแต่ช่วงที่กำลังเรียนและสามารถใช้ประโยชน์ ในขณะที่ส่วนหนึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพและหลังจากสำเร็จการศึกษา สอดคล้องกับที่ Pauw et al. (2015) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพของการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ผลการศึกษา พบว่าการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสามารถส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของนักเรียนในแง่ของจิตสำนึกด้านความยั่งยืน ดังนั้น ผู้สอนจึงต้องมี

ศักยภาพและได้รับการพัฒนา โดยการสอนนิสิตคณะครุศาสตร์ ลักษณะการสอนจะเป็นลักษณะ Train to Trainer คือ ฝึกนิสิตให้ไปเป็นผู้สอนการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต โดยเฉพาะสำหรับผู้ที่จะจบแล้วจะไปเป็นครู

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 สถาบันการศึกษา โดยเฉพาะคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงรายวิชาอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง

1.2 หน่วยงานที่ขับเคลื่อนและส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการชุดนี้ รวมทั้งภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนการเรียนการสอนการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย เช่น การจัดแหล่งเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการจัดวิทยากร เป็นต้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยโดยให้คณาจารย์ที่มีส่วนรับผิดชอบในการสอนทุกคนได้มีโอกาสสะท้อนคิดหรือให้ข้อมูล

2.2 ควรมีการทำวิจัยเพื่อประเมินผลการจัดการเรียนการสอนรายวิชานี้เป็นช่วง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา

## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา เจริญสี. (2559). การศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development (EDS). *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(2), 13-18. เข้าถึงได้จาก [http://www.ar.or.th/ImageData/Magazine/10042/DL\\_10266.pdf?it=636697170966756621](http://www.ar.or.th/ImageData/Magazine/10042/DL_10266.pdf?it=636697170966756621). 10 ตุลาคม 2564.
- ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2552). *หลักสูตร*. เข้าถึงได้จาก [http://portal.edu.chula.ac.th/academic/assets/curriculum/bachelor/bachelor\\_of\\_education.pdf](http://portal.edu.chula.ac.th/academic/assets/curriculum/bachelor/bachelor_of_education.pdf). 10 ตุลาคม 2564.
- ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2557). *หลักสูตร*. เข้าถึงได้จาก [http://portal.edu.chula.ac.th/academic/assets/curriculum/bachelor/1-mko2%20\(1-63\).pdf](http://portal.edu.chula.ac.th/academic/assets/curriculum/bachelor/1-mko2%20(1-63).pdf). 10 ตุลาคม 2564.
- พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2551). *การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: พื้นฐานการศึกษาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฟื่องอรุณ ปรีดีติลล. (2563). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาหลักการศึกษาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. เอกสารอัดสำเนา.
- Pauw, J.B., Gerick, N., Olsson, D., & Berglund, T. (2015). The Effectiveness of education for sustainable development. *Sustainability*, 7, 15693-15717; doi:10.3390/su71115693.
- Taimur, S. (2020). *Pedagogical training for sustainability education*. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/337129060\\_Pedagogical\\_Training\\_for\\_Sustainability\\_Education](https://www.researchgate.net/publication/337129060_Pedagogical_Training_for_Sustainability_Education). September 29<sup>th</sup>, 2021.
- UNESCO. (2017a). *Education or sustainable development goals: Learning objectives*. Available from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247444>. September 29<sup>th</sup>, 2021.
- UNESCO. (2017b). *South-east Asia subregional workshop on education for sustainable development for teacher education institutions*. Available from <https://bangkok.unesco.org/content/south-east-asia-subregional-workshop-education-sustainable-development-teacher-education>. September 29<sup>th</sup>, 2021.
- UNESCO. (n.d.). *World conference on education for sustainable development opens in Aichi-Nagoya, Japan*. Available from <https://en.unesco.org/news/world-conference-education-sustainable-development-opens-aichi-nagoya-japan>. September 29<sup>th</sup>, 2021.

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF SUPPLIES ADMINISTRATION OF SUB-DISTRICT MUNICIPALITIES IN BUENG KAN PROVINCE AREA

วิชญกรณ์ โคตมี\* สามารถ อัยกร และ จิตติ กิตติเลิศไพศาล

Wisanukorn Kotamee\*, Samart Aiyakorn and Jitti Kittilertpaisan

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

\*Corresponding author: Email: Wisanukorn\_146@hotmail.co.th

รับบทความ 19 พฤศจิกายน 2564 แก้ไขบทความ 31 ธันวาคม 2564 ตอบรับบทความ 2 มกราคม 2565 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานพัสดุและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในจังหวัดบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 291 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) (2) ประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) (3) การบริหารงานพัสดุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$  มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .250 (4) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในจังหวัดบึงกาฬ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความคุ้มค่าในการสนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานพัสดุเข้าอบรมเพื่อจะได้มีความรู้ความเชี่ยวชาญงานพัสดุ ระเบียบเกี่ยวกับงานพัสดุอยู่เสมอ เพราะระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับพัสดุมีการแก้ไข ปรับปรุง หรือยกเลิกตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องก้าวไปให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ควรจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์พร้อมที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมกับงานพัสดุ ในการเก็บข้อมูลจัดทำเอกสารและเรียกข้อมูลที่เป็นได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย ควรมีการสำรวจและประเมินผลอุปกรณ์ในสำนักงานที่มีอยู่ว่าอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน รวมถึงการดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

**คำสำคัญ:** การบริหารงานพัสดุ, ประสิทธิภาพ

### ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to investigate the level of supplies administration and the efficiency of supplies administration of the sub-district municipalities in Bueng Kan Province Area, 2) to examine the factors which influenced the efficiency of supplies administration of the sub-district municipalities in Bueng Kan Province, 3) to explore guidelines for improving the efficiency of supplies administration of the sub-district municipalities in Bueng Kan Province. Obtained through stratified sampling technique, the sample group consisted of 291 personnel from the sub-district municipalities in Bueng Kan Province. The tool for data collection was a set of questionnaires and the statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) Supplies administrative factors, as a whole, were at a high level ( $\bar{X} = 3.98$ ). 2) The efficiency of supplies administration, as a whole, was at a high level ( $\bar{X} = 4.14$ ). 3) Supplies administrative

factors significantly influenced the efficiency of supplies administration at the .05 level of significance with a .250 predictive correlation coefficient. 4) The guidelines for improving the efficiency of supplies administration of sub-district municipalities in Bueng Kan Province should include the personnel in charge of the supplies administration continuously attending training courses to keep up with the latest updated knowledge and expertise in rules/regulations for managing the supply and inventory tasks. Personnel should properly store, document, or effectively file important data to enable simple, quick, practical, and affordable utilization and retrieval. All tools, equipment, necessary objects, and modern technology should be provided. To ensure that they might be used as quickly and profitably as possible, the equipment, devices, items, and technology should be continuously inspected, tested, appraised, and maintained.

**Keywords:** Supplies Administration, Efficiency

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจการปกครองสู่ส่วนท้องถิ่น (อปท.) ปรากฏอยู่ใน 2 หมวดสำคัญ ได้แก่ หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐและหมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่มาตรา 249-254 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) จะเห็นได้ว่าในมาตรานี้รัฐธรรมนูญบัญญัติให้ไปออกกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นและกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการบริหารจัดการจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลังและการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วันเพ็ญ สุขประเสริฐ, 2561, หน้า 3188)

ในฐานะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ใช้อำนาจรัฐ การกระทำใด ๆ จึงต้องอยู่ภายใต้หลักนิติรัฐ กล่าวคือในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีกฎหมายให้อำนาจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงยังต้องถูกตรวจสอบการดำเนินการทั้งจากผู้มีอำนาจกำกับดูแลองค์กรภาครัฐอื่น ๆ รวมถึงการตรวจสอบจากภาคประชาชนด้วย จึงต้องดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 ที่สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราขึ้นเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560 เป็นปีที่ 2 ในรัชกาลปัจจุบัน เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างส่วนในกรณีกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยาซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ การจัดซื้อจัดจ้างจะต้องดำเนินการตามข้อบัญญัติท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งมีหลักการเดียวกับที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้ (กระทรวงมหาดไทย, 2558 อ้างถึงใน วันเพ็ญ สุขประเสริฐ, 2561, หน้า 3189)

พระราชกำหนดเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ พ.ศ. 2560 มุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูล เพิ่มความโปร่งใส ส่งเสริมการแข่งขันอย่างเป็นธรรมและตรวจสอบได้ การซื้อการจ้างในปัจจุบันนั้นมีการซื้อการจ้างอยู่ 3 วิธี คือ 1) วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป 2) วิธีคัดเลือก และ 3) วิธีเฉพาะเจาะจง โดยมีระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP) จัดทำเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการซื้อการจ้างและพัสดุภาครัฐได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วนทั่วถึงเป็นศูนย์ข้อมูลการจัดซื้อ จัดจ้างภาครัฐที่มีระบบบริหารจัดการรหัสสินค้าและบริการภาครัฐ เก็บข้อมูลของหน่วยจัดซื้อและข้อมูลผู้ค้าสำหรับการจัดซื้อ จัดจ้างรูปแบบต่าง ๆ เชื่อมต่อข้อมูลกับแหล่งข้อมูลภายนอกที่เกี่ยวข้องและเป็นต้นแบบการ ประมวลตจยออิเล็กทรอนิกส์ที่ครบกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้างภาครัฐ เพื่อเพิ่มความโปร่งใส ลดปัญหาทุจริต ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามระเบียบลดความซ้ำซ้อนของการบันทึกข้อมูล รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณได้ (ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ, 2563) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมการบริหารงานพัสดุให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

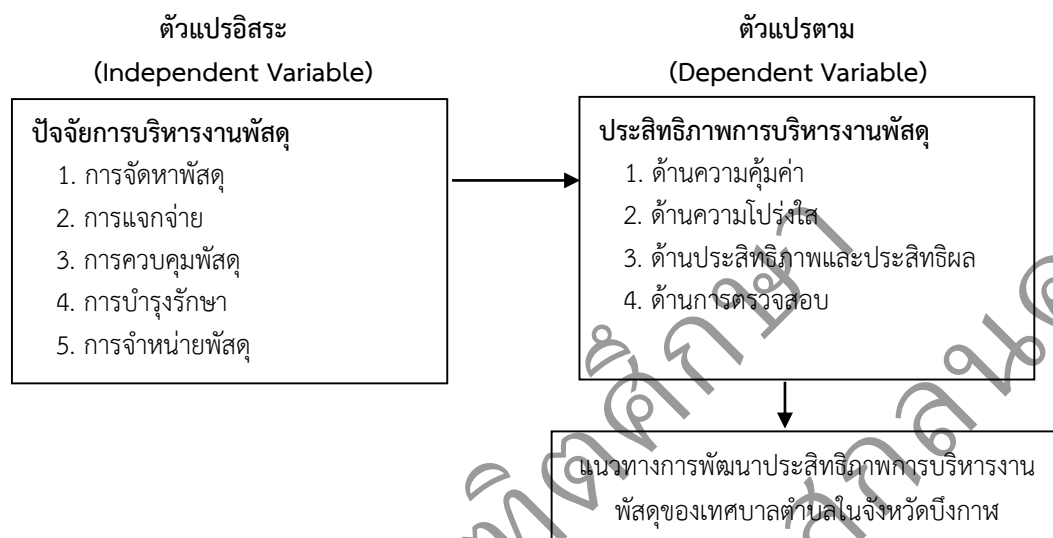
## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานพัสดุและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ

### 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยแนวคิด เรื่อง การบริหารงานพัสดุ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการเชิงปริมาณ ชนิดการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากร ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 1,212 คน (สำนักงานท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พิจ, 2554, หน้า 137) การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 30 ชุด

ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย การจัดหาพัสดุ การแจกจ่าย การควบคุมพัสดุ การบำรุงรักษา การจำหน่ายพัสดุ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .389-.833 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .951

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ด้านความคุ้มค่า ด้านความโปร่งใส ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านการตรวจสอบ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .421-.889 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .901

โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2, 3 แบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัย กำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ หมายถึง การที่ผู้วิจัยได้นำระดับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางพัฒนา โดยการใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการบริหารงานพัสดุ จำนวน 10 ท่าน แล้วจึงสรุปผลการสัมภาษณ์นำเสนอเป็นความเรียง

#### วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกเทศบาลตำบล จำนวน 18 แห่ง ในจังหวัดบึงกาฬ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือไปประสานงานด้วยตนเอง
2. นำหนังสือรับรอง และแนะนำตัวผู้วิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พร้อมแบบสอบถามไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 18 แห่ง ในจังหวัดบึงกาฬเพื่อเก็บแบบสอบถามกับบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน
3. ผู้วิจัยแนะนำตัวเองพร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษาค้นคว้างานวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถามและอธิบายเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่เข้าใจ
4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาดำเนินการต่อตามขั้นตอนของการวิจัย

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ
  - 2.1 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)
  - 2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .947
  - 2.3 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
  - 2.4 สมมติฐานข้อที่ 2 ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานพัสดุส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุศึกษาและวิเคราะห์ตามกระบวนการของงานวิจัยเชิงคุณภาพ กล่าวคือ วิเคราะห์ถึงประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Major themes) จากนั้นนำประเด็นสำคัญมาแยกเป็นประเด็นย่อย (Sub-themes) และหัวข้อย่อย (Categories) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากภาพรวมไปจนถึงวิเคราะห์ถึงประเด็นย่อย และนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ สรุปผลดังนี้

ตาราง 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวนคน | ร้อยละ |
|--------------------------------|---------|--------|
| 1. เพศ                         |         |        |
| - ชาย                          | 122     | 41.90  |
| - หญิง                         | 169     | 58.10  |
| 2. อายุ                        |         |        |
| - อายุ 20-30 ปี                | 25      | 8.60   |
| - อายุ 31-40 ปี                | 162     | 55.70  |
| - อายุ 41-50 ปี                | 70      | 24.00  |
| - อายุ 51 ปีขึ้นไป             | 34      | 11.70  |
| 3. ระดับการศึกษา               |         |        |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี             | 102     | 35.10  |
| - ปริญญาตรี                    | 156     | 53.60  |
| - สูงกว่าปริญญาตรี             | 33      | 11.30  |
| 4. ตำแหน่ง                     |         |        |
| - ข้าราชการ                    | 76      | 26.10  |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ         | 135     | 46.40  |
| - พนักงานจ้างเหมาบริการ        | 80      | 27.50  |
| 5. ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน   |         |        |
| - 1-5 ปี                       | 73      | 25.10  |
| - 6-10 ปี                      | 123     | 42.30  |
| - 11-15 ปี                     | 62      | 21.30  |
| - 16 ปีขึ้นไป                  | 33      | 11.3   |
| รวม                            | 291     | 100.00 |

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 291 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.10 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.70 มีระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.60 มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 46.40 และมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.30 ตามลำดับ

ตาราง 2 ระดับปัจจัยการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | ปัจจัยการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ | ระดับความคิดเห็น |      |             |
|---------|--------------------------------------------------------|------------------|------|-------------|
|         |                                                        | $\bar{X}$        | S.D. | แปลความหมาย |
| 1       | การจัดหาพัสดุ                                          | 4.00             | .383 | มาก         |
| 2       | การแจกจ่าย                                             | 4.01             | .382 | มาก         |
| 3       | การควบคุมพัสดุ                                         | 4.04             | .457 | มาก         |
| 4       | การบำรุงรักษา                                          | 3.88             | .395 | มาก         |
| 5       | การจำหน่ายพัสดุ                                        | 3.97             | .450 | มาก         |
| รวม     |                                                        | 3.98             | .413 | มาก         |

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การควบคุมพัสดุ ( $\bar{X} = 4.04$ ) การแจกจ่าย ( $\bar{X} = 4.01$ ) การจัดหาพัสดุ ( $\bar{X} = 4.00$ ) การจำหน่ายพัสดุ ( $\bar{X} = 3.97$ ) และการบำรุงรักษา ( $\bar{X} = 3.88$ ) ตามลำดับ

ตาราง 3 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | ประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ | ระดับความคิดเห็น |      |             |
|---------|-------------------------------------------------------------|------------------|------|-------------|
|         |                                                             | $\bar{X}$        | S.D. | แปลความหมาย |
| 1       | ด้านความคุ้มค่า                                             | 4.03             | .347 | มาก         |
| 2       | ด้านความโปร่งใส                                             | 4.14             | .340 | มาก         |
| 3       | ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล                                | 4.11             | .289 | มาก         |
| 4       | ด้านการตรวจสอบ                                              | 4.30             | .355 | มาก         |
| รวม     |                                                             | 4.14             | .332 | มาก         |

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการตรวจสอบ ( $\bar{X} = 4.30$ ) ด้านความโปร่งใส ( $\bar{X} = 4.14$ ) และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ( $\bar{X} = 4.11$ ) ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในจังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านความคุ้มค่า ซึ่งผลการหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในจังหวัดบึงกาฬ จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น แล้วสรุปผลการสัมภาษณ์ในรูปความเรียงได้ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในจังหวัดบึงกาฬ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้

1.1 มีการสนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานพัสดุเข้าอบรมเพื่อจะได้มีความรู้ความเชี่ยวชาญงานพัสดุ ระเบียบเกี่ยวกับงานพัสดุอยู่เสมอ เพราะระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับพัสดุมักมีการแก้ไข ปรับปรุง หรือยกเลิกตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องก้าวไปให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

1.2 ควรจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์พร้อมที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมกับงานพัสดุ ในการเก็บข้อมูล จัดทำเอกสารและเรียกข้อมูลที่จำเป็นได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย

1.3 ควรมีการกำกับผู้ปฏิบัติงานพัสดุให้รอบครอบและเข้มงวดเกี่ยวกับกฎระเบียบเพื่อให้การจัดหาพัสดุถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินการ

2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในจังหวัดบึงกาฬ ด้านความคุ้มค่า สรุปได้ดังนี้

2.1 ควรมีการจัดทำระเบียบแ่งเตือน เมื่อพัสดุมีจำนวนต่ำกว่าที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจใช้คอมพิวเตอร์ช่วยคำนวณตรวจเช็คและทำการแจ้งให้ผู้รับมอบหมายหรือเจ้าหน้าที่พัสดุถึงจุดที่จะซื้อใหม่หรือไม่

2.2 ควรมีการกำหนดให้ใช้พัสดุดามคู่มือหรือวิธีการใช้งานแล้วตลู่ประสงค์ของการจัดหาพัสดุใช้อย่างประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย

2.3 ควรมีการสำรวจและประเมินผลอุปกรณ์ในสำนักงานที่มีอยู่ว่าอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานไหม รวมถึงการดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

2.4 ควรมีการกำหนดให้มีการตรวจสอบ ประเมินผลการใช้ประโยชน์พัสดุว่าคุ้มค่าหรือไม่ โดยเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับกับค่าใช้จ่ายที่เสียไป หากไม่มีความคุ้มค่าให้เสนอผู้มีอำนาจเลิกใช้พัสดุนั้นเพื่อจัดหาพัสดุใหม่ทดแทน หรือเลิกใช้พัสดุประเภทนั้นโดยถาวร

2.5 ควรมีการส่งเจ้าหน้าที่พัสดุ เข้าอบรมเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และการลงระบบจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านพัสดุดต่อไป

ตาราง 4 ปัจจัยการบริหารงานพัสดุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ

| ตัวแปรพยากรณ์              | Unstandardized Coefficient |      | Standardized Coefficient | t      | Sig F | Collinearity Statistics |      |
|----------------------------|----------------------------|------|--------------------------|--------|-------|-------------------------|------|
|                            | b                          | SE   | $\beta$                  |        |       | Tolerance               | VIF  |
| ค่าคงที่                   | 2.586                      | .157 |                          | 16.422 | .000  |                         |      |
| 1. การจัดหาพัสดุ (SUMF1)   | .123                       | .030 | .231                     | 4.105  | .000  | .818                    | 1.22 |
| 2. การแจกจ่าย (SUMF2)      | .086                       | .032 | .160                     | 2.688  | .008  | .730                    | 1.37 |
| 3. การควบคุมพัสดุ (SUMF3)  | .032                       | .025 | .071                     | 1.268  | .206  | .836                    | 1.69 |
| 4. การบำรุงรักษา (SUMF4)   | .116                       | .028 | .225                     | 4.090  | .000  | .854                    | 1.17 |
| 5. การจำหน่ายพัสดุ (SUMF5) | .036                       | .026 | .079                     | 1.398  | .163  | .804                    | 1.24 |

Adjusted R<sup>2</sup> = .250, F-Value = 20.293, Sig F=.000\*\*\*

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานพัสดุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$  โดยผลการจัดหาพัสดุ มีอิทธิพลสูงที่สุด ( $\beta = .231$ ) รองลงมา คือ การบำรุงรักษา ( $\beta = .225$ ) และน้อยที่สุด คือ การควบคุมพัสดุ ( $\beta = .071$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .250 อธิบายได้ว่าการบริหารงานพัสดุนำมาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ได้ร้อยละ 25.00 (Adjusted R<sup>2</sup> = .250) ส่วนอีกร้อยละ 75.00 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุทุกตำแหน่ง ล้วนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านพัสดุและเข้าใจกระบวนการบริหารจัดการพัสดุเป็นอย่างดี ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามหลักปฏิบัติที่จำเป็นตามกฎหมาย ระเบียบ คู่มือ หลักเกณฑ์การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี รัตนคุณ (2558, หน้า 248) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐสิทธิ์ ภูเต็ง (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปัว จังหวัดน่าน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติในการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปัว จังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุโดยรวม เนื่องจากการบริหารพัสดุด้านการจัดหาพัสดุ การแจกจ่าย การควบคุมพัสดุ การบำรุงรักษา การจำหน่ายพัสดุอยู่ในระดับมาก จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงาน ด้านความคุ้มค่า ด้านความโปร่งใส ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านการตรวจสอบ อยู่ในระดับมากไปด้วย เนื่องจากหน่วยงานมีการบริหารพัสดุที่มีความเหมาะสม ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานด้านพัสดุมีประสิทธิภาพ ได้พัสดุตรงตามความต้องการใช้งาน และไม่ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา อาสาทำ (2562, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมืองเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมืองเหนือ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้าด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่องด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา และด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ

3. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานพัสดุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$  โดยผลการจัดหาพัสดุ มีอิทธิพลสูงที่สุด ( $\beta = .231$ ) รองลงมา คือ การบำรุงรักษา ( $\beta = .225$ ) การแจกจ่าย ( $\beta = .160$ ) การจำหน่ายพัสดุ ( $\beta = .079$ ) และการควบคุมพัสดุ ( $\beta = .071$ ) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์

พยากรณ์ = .250 อธิบายได้ว่าการบริหารงานพัสดุทำนายประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ได้ร้อยละ 25.00 ( $\text{Adjusted } R^2 = .250$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมชัย อุทการ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยของการบริหารงานพัสดุที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของการบริหารงานพัสดุ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการควบคุมพัสดุ ด้านการซ่อมบำรุง และด้านการจำหน่ายพัสดุมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุโดยรวม

4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในจังหวัดบึงกาฬ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล และด้านความคุ้มค่า อภิปรายได้ดังนี้

การบริหารงานพัสดุ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้นพบว่าการสนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานพัสดุเข้าอบรมเพื่อจะได้มีความรู้ความเชี่ยวชาญงานพัสดุ ระเบียบเกี่ยวกับงานพัสดุอยู่เสมอ เพราะระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับพัสดุมีการแก้ไขปรับปรุง หรือยกเลิกตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องก้าวไปให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ควรจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์พร้อมที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมกับงานพัสดุ ในการเก็บข้อมูล จัดทำเอกสารและเรียกข้อมูลที่เป็นได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย ควรมีการกำกับผู้ปฏิบัติงานพัสดุให้รอบคอบและเข้มงวดเกี่ยวกับกฎระเบียบเพื่อการจัดหาพัสดุถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย เทียนสมใจ (2556, หน้า 113) ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กล่าวว่าการจัดการงานพัสดุดีอย่างมีประสิทธิภาพตามหลัก Lean Procurement ผู้ปฏิบัติงานพัสดุน่าจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านระเบียบ วิธีปฏิบัติและหนังสือเวียนแจ้งที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานพัสดุ เพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติที่ผิดหรือไม่เข้าใจในสาระสำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

การบริหารงานพัสดุ ด้านความคุ้มค่า พบว่า ควรมีการจัดทำระบบแจ้งเตือน เมื่อพัสดุมีจำนวนต่ำกว่าที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจใช้คอมพิวเตอร์ช่วยคำนวณตรวจเช็คและทำการแจ้งให้ผู้ได้รับมอบหมายหรือเจ้าหน้าที่พัสดุว่าถึงจุดที่จะซื้อใหม่หรือไม่ ควรมีการกำหนดให้ใช้พัสดุตามคู่มือหรือวิธีการใช้งานแล้วแต่คุณสมบัติของการจัดหาพัสดุใช้อย่างประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย ควรมีการสำรวจและประเมินผล อุปกรณ์ในสำนักงานที่มีอยู่ว่าอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานไหม รวมถึงการดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาภา ยาโตปมา (2558, หน้า 1016) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริการพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะด้านความคุ้มค่า ว่าเห็นควรสำรวจและประเมินผลอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่มีอยู่ รวมถึงการบำรุงดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอเพื่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ ควรมีการวางแผนการบริหารงานอย่างรอบคอบและรัดกุมในการปฏิบัติงาน

1.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ ควรมีการคัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมตรงกับความสามารถกับสายงานที่ถนัดและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานพัสดุ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัสดุ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพบริหารจัดการงานพัสดุ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ด้านนโยบายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการบริหารงานพัสดุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารพัสดุตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

## เอกสารอ้างอิง

บุญธรรม กิจปริดาภิรุตติ. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.

เบญญาภา ยาโตปมา และพิพัฒน์ ไทยอารี. (2558). การบริการพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*, 4(3), 1010-1017.

- มฤดี รัตนคุณ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 8(2), 246-258.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki>. 7 กุมภาพันธ์ 2563.
- รัตนา อาสาทำ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญา บธ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ. (2563). เกร็ดความรู้จัดซื้อจัดจ้าง. เข้าถึงได้จาก [http://www.gprocurement.go.th/wps/wcm/connect/egp2/egp/egp\\_news\\_othe](http://www.gprocurement.go.th/wps/wcm/connect/egp2/egp/egp_news_othe). 7 กุมภาพันธ์ 2563.
- วันเพ็ญ สุขประเสริฐ. (2561). แนวทางการป้องกันการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2560 (ฉบับใหม่) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(3), 3186-3206.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ. (2563). จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดบึงกาฬ. บึงกาฬ: ศาลากลางจังหวัดบึงกาฬ.

## ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

### ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE STANDARDS-BASED IMPLEMENTATION OF CHILD CARE CENTERS UNDER LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN RAYONG

สรารัฐ วิบูลย์กุล<sup>1,\*</sup> กัญกร เอี่ยมพญา<sup>2</sup> และ นิวัตต์ น้อยมณี<sup>2</sup>

Sarawut Wiboolkul<sup>1,\*</sup>, Kanporn Aiempaya<sup>2</sup> and Niwat Noymanee<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

<sup>2</sup>สาขาวิชาพื้นฐานและการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

<sup>1</sup>Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,  
Chachoengsao 24000, Thailand

<sup>2</sup>Department of Foundation and Educational administration, Faculty of Education,  
Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

\*Corresponding author: Email: sarawutwiboolkul@gmail.com

รับบทความ 19 พฤศจิกายน 2564 แก้ไขบทความ 23 กุมภาพันธ์ 2565 ตอรับบทความ 28 กุมภาพันธ์ 2565 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง 2) ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงาน ตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง และ 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 217 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลากร และด้านกลยุทธ์ ตามลำดับ 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการดูแลและจัดประสบการณ์เรียนรู้ ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย และด้านการจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามลำดับ 3) ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ร้อยละ 58.50 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z'_Y = .477Z_5 + .318Z_1$

**คำสำคัญ:** ปัจจัยการบริหาร, การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### ABSTRACT

The objectives of this research were to examine 1) the level of administrative factors of childcare centers, 2) the level of the standards- based implementation of childcare centers, 3) the relationship between administrative factors and the standards-based implementation of childcare centers, and 4) administrative factors affecting the standards- based implementation of childcare centers under local government organizations in

Rayong. The sample consisted of 217 childcare teachers. Krejcie and Morgan's table was used to calculate the sample size. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire with the reliability of .98. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The level of administrative factors of childcare centers overall and in each aspect was at a high level, ranking by the mean scores from high to low: budget, organization structures, information technology, strategy, and personnel, 2) The level of the standards-based implementation of childcare centers overall and in each aspect was at a high level, ranking by the mean scores from high to low: taking care and organizing learning experiences, child's quality, and child development center management, 3) The relationship between administrative factors and the standards-based implementation of childcare centers was at a high positive correlation with a .05 level of significance, and 4) Administrative factors in terms of budget and personnel affected the standards-based implementation of childcare centers with a .05 level of significance. The said variables were able to predict the standards-based implementation of childcare centers at 58.50%. The predictive equation could be written in form of standard scores as  $Z'_{Y} = .477Z_5 + .318Z_1$

**Keywords:** Administrative Factors, Standards-Based Implementation of Childcare Centers

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไว้หลายมาตรา คือ มาตรา ที่ 54 วรรคสอง กำหนดว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็ก ได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้วย มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศให้เกิดผล สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (กระทรวงมหาดไทย, 2562, หน้า 2)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) และ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) มาตรา 13 (1) ให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ในการสนับสนุนจากรัฐ ให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และการให้การศึกษาแก่บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล และมาตรา 18 (1) กำหนดให้มีการจัดการศึกษาปฐมวัยจัดในสถานพัฒนา เด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ของเด็กพิการและซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น (กระทรวงมหาดไทย, 2562, หน้า 1) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่เล็งเห็นความสำคัญของเด็กปฐมวัย ได้พัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์อย่างเป็นองค์รวม บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการ เรียนรู้ ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคมวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรักความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนา ไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 3)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เป้าหมายคือ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษา ก่อนประถมศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น สถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐาน คุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้น สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษา ตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น (กระทรวงมหาดไทย, 2562, หน้า 2)

นอกจากนี้นโยบายรัฐบาลในปี 2562 ข้อ 8 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาเด็กปฐมวัย จัดให้มีระบบพัฒนาเด็กแรกเกิดอย่างต่อเนื่องจนถึงเด็กวัยเรียน ให้มีโอกาสพัฒนาตามศักยภาพ เพื่อสร้างคนไทยที่มีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพผ่านครอบครัวที่อบอุ่นในทุกรูปแบบครอบครัว เพื่อส่งต่อการพัฒนาเด็กไทยให้มี

คุณภาพสู่การพัฒนาในระยะถัดไปบนฐานการให้ความช่วยเหลือที่คำนึงถึงศักยภาพของครอบครัวและพื้นที่ เตรียมความพร้อมการเป็นพ่อแม่ ความรู้เรื่องโภชนาการและสุขภาพการอบรมเลี้ยงดู การส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยผ่านการให้บริการสาธารณะที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทั่วประเทศให้ได้มาตรฐาน และพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา และผู้ดูแลเด็กปฐมวัยให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยคำนึงถึงปัญหาที่หลากหลายของเด็กแต่ละคนให้ได้รับการส่งเสริม และพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ ผ่านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับระบบโรงเรียนปกติที่เป็นระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562, หน้า 19)

ในปัจจุบันประเทศไทยมีเด็กปฐมวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปี ที่มีพัฒนาการไม่สมวัยเป็นจำนวนมาก นับเป็นวิกฤตร้ายแรงต่อการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างประเทศให้เจริญรุ่งเรือง มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในสภาพสังคมที่บิดา มารดา และผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความจำเป็นต้องพาเด็กปฐมวัยไปรับบริการการดูแลและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีคุณภาพแตกต่างกันมาก ระหว่างกลุ่มมีโอกาสนับกลุ่มด้วยโอกาส ระหว่างการจัดการศึกษาเร่งเรียนจนเครียดกับแบบชะลอความเอาใจใส่ของผู้สอน จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า มีผลการประเมินโดยภาพรวม ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วนในการดำเนินงานตามมาตรฐานเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก จึงจำเป็นเร่งด่วนทั้งมุมมองของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์และการปฏิรูปการศึกษา (กระทรวงมหาดไทย, 2562, หน้า 2)

การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการดำเนินงานด้านการพัฒนาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบตามหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยด้านอาคารสถานที่ การจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่เพียงพอ การจัดให้มีของเล่นที่ปลอดภัยจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย การจัดให้มีระบบบริหารการเงิน การป้องกันภัยอัคคีภัย/ภัยพิบัติตามความเสี่ยงของพื้นที่ การจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนดในคู่มือมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านที่ 1) การบริหารจัดการ มาตรฐานด้านที่ 2) กระบวนการดูแลจัดประสบการณ์เรียนรู้ และเล่น มาตรฐานด้านที่ 3) คุณภาพผู้เรียน (กระทรวงมหาดไทย, 2562, หน้า 5) ดังที่ ศักดิ์ศิริ คามดิษฐ์ (2556, หน้า 115) กล่าวว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐาน ในการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงาน องค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากร ที่ทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ตลอดจนพ่อแม่ผู้ปกครอง ในการร่วมกันส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ นกสร โสมิตรีแพ่ง (2556, หน้า 6) กล่าวว่า มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นแนวทางหรือเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสอดคล้องกับ จันทน์ภาเพียว ทินราช (2560, หน้า 8) กล่าวว่า มาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นข้อกำหนดและแนวทางในการส่งเสริม กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลและเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ปัจจัยการบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังที่ ประจักษ์ บัวผัน (2554, หน้า 78) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน และการจัดงบประมาณ การจัดองค์การรวมทั้งการประสานงาน การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก รวมถึงการรายงานผลด้วย นอกจากนี้จาก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหาร ทั้งงานหลักและงานสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านกระบวนการบริหาร และ 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (วิภาพร ยืนยง, 2560, หน้า 9) สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ขวัญใจ สุตรัก (2553, หน้า 93) พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ กับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านทักษะความรู้ความสามารถ ด้านค่านิยมร่วม ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง และด้านระบบการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 นับเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็กที่สุด ซึ่งมีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่น ได้รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างดี และมีงบประมาณในการบริหารกิจการของท้องถิ่นเอง โดยยึดหลักการมี

ส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา และสืบเนื่องจากการถ่ายโอนการจัดการศึกษาระดับอนุบาล อายุ 3 ขวบ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาให้กับเด็กระดับอนุบาล อายุ 3 ขวบ ตามความพร้อมของแต่ละหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนตำบล เพื่อไม่ให้เด็กขาดโอกาสในการเข้ารับการเตรียมความพร้อมและเป็นการแบ่งเบาภาระรับผิดชอบของผู้ปกครองอีกทางหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับถ่ายโอนจากส่วนราชการ และที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ดังนั้นมาตรฐานการดำเนินงาน การบริหารและการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของแต่ละแห่งจึงมีความแตกต่างหลากหลายทั้งในด้านโครงสร้าง อาคารสถานที่ และการบริหารจัดการ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติอย่างมีระบบมาตรฐาน และมีคุณภาพตามหลักวิชาการ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์เรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย และ 3) ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย ซึ่งถือเป็นมาตรฐานขั้นต้นที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาเด็กของประเทศ และเป็นมาตรฐานเชิงคุณภาพเพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน และจัดบริการให้เด็กปฐมวัยได้มีโอกาสดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำเป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในการนำประเทศไทยสู่ความก้าวหน้า มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ท่ามกลางความท้าทายของโลกในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงมหาดไทย, 2562, หน้า 4)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง มีทั้งหมด 128 แห่ง ประสบปัญหาในการบริหารจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ.รอบ 3 (ปี 2554-2558) พบว่า มีผลการประเมิน โดยภาพรวมต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วนในตัวบ่งชี้ที่ 5 ถึง ตัวบ่งชี้ที่ 12 เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษา ประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการบริหารจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบปัญหาในการบริหารจัดการที่ต้องเร่งหาทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, ออนไลน์, 2563) และจากรายงานผลการประเมินยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 พบว่า ผลการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับพอใช้และปรับปรุง ที่ยังประสบปัญหาต้องได้รับการแก้ไขเร่งด่วน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ.รอบ 4 (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง, 2563, หน้า 2)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองยังประสบปัญหาในการดำเนินงานให้สอดคล้องตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการนำปัจจัยการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปปรับปรุงและพัฒนาผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงข้อบกพร่องในการที่จะแก้ไขปัญหา การดำเนินการจัดการบริหารการศึกษา และสามารถนำผลวิจัย ที่ได้มาเป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

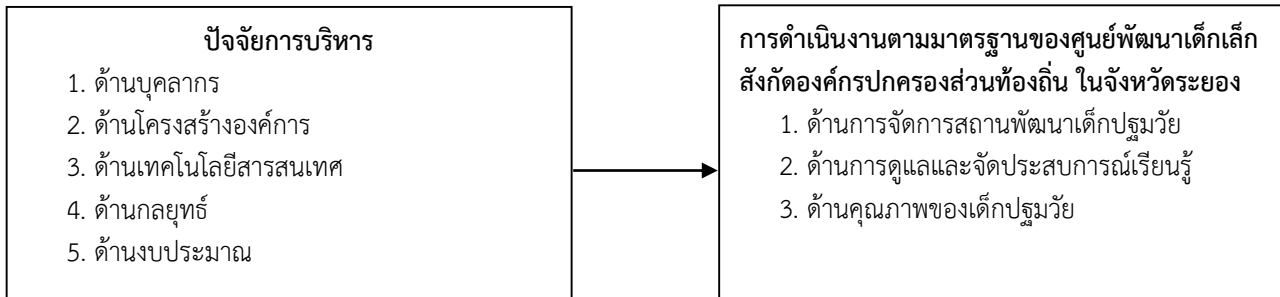
1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงาน ตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากร ได้แก่ ครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2563 โดยมาจาก 8 อำเภอ 128 ศูนย์ จำนวน 493 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2563 ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างโดยมาจาก 8 อำเภอ 81 ศูนย์ จำนวน 217 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

**เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล** เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีคำถามทั้งหมด 60 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง มีปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านโครงสร้างองค์การ 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านงบประมาณ 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ท (Likert, 1961, pp. 90-95) มี 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ

5 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง และลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ท (Likert, 1961, pp. 90-95) มี 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ

5 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำบันทึกเสนอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง เพื่อขออนุญาต เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด
2. นำหนังสือเสนอต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะให้ความสำคัญต่อการยินยอมให้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการดำเนินชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
3. จากสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 แพรระบาด ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยการส่งไปรษณีย์ส่งให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 217 ชุด ผ่านสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบ QR CODE แบบสอบถามเพื่อการวิจัยออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms สำหรับให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยอธิบายข้อมูลอย่างชัดเจน
4. เมื่อได้รับผลจากการทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Form แล้วตอบกลับได้ จำนวน 217 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัย จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์** การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการบริหาร ดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการบริหาร โดยภาพรวม (n = 217)

| ปัจจัยการบริหาร |                       | n = 217   |      | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|-----------------|-----------------------|-----------|------|------------------|--------|
|                 |                       | $\bar{X}$ | S.D. |                  |        |
| 1.              | ด้านบุคลากร           | 4.20      | .70  | มาก              | 4      |
| 2.              | ด้านโครงสร้างองค์การ  | 4.22      | .68  | มาก              | 2      |
| 3.              | ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | 4.21      | .71  | มาก              | 3      |
| 4.              | ด้านกลยุทธ์           | 4.18      | .72  | มาก              | 5      |
| 5.              | ด้านงบประมาณ          | 4.31      | .72  | มาก              | 1      |
| เฉลี่ยรวม       |                       | 4.22      | .67  | มาก              |        |

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการบริหาร ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านงบประมาณ ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .72) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = .68) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = .71) ด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = .70) และด้านกลยุทธ์ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .72) ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านงบประมาณ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถ ใช้งบประมาณได้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = .74) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดระเบียบในการเบิกจ่ายงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอน ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = .77) และผู้บริหารควบคุมดูแลการเบิกจ่ายงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามระเบียบราชการการเงิน การคลัง ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = .78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผน การจัดสรรงบประมาณของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = .75)

2. ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = .73) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการออกแบบขั้นตอนกำหนด วิธีประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ลดระยะเวลา ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = .75) และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = .76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรแต่ละฝ่ายที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = .77)

3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = .71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลให้แก่บุคลากรรับทราบ โดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = .74) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = .74) และผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = .79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = .81)

4. ด้านบุคลากร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = .70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = .76) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = .84) และผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูออกแบบวิธีการทำงานด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = .76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการแรงจูงใจในการทำงานของครู ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = .82)

5. ด้านกลยุทธ์ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแผนจากกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = .79) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา จุดแข็งจุดอ่อน เพื่อกำหนดทิศทางการทำงาน กำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .75) และผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิธีดำเนินงานให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และแผนงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแผนจากกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = .78)

2. การศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ดังตาราง 2

ตาราง 2 ระดับความคิดเห็นของครูต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม ( $n = 217$ )

| การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |                                     | n = 217   |      | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|---------------------------------------------|-------------------------------------|-----------|------|------------------|--------|
|                                             |                                     | $\bar{X}$ | S.D. |                  |        |
| 1.                                          | ด้านการจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย    | 4.40      | .60  | มาก              | 3      |
| 2.                                          | ด้านการดูแลและจัดประสบการณ์เรียนรู้ | 4.50      | .60  | มาก              | 1      |
| 3.                                          | ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย             | 4.42      | .61  | มาก              | 2      |
| เฉลี่ยรวม                                   |                                     | 4.43      | .58  | มาก              |        |

จากตาราง 2 พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็ก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = .58) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำตามลำดับ คือ ด้านการดูแลและจัดประสบการณ์เรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = .60) ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = .61) และด้านการจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = .60) ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านการดูแลและจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้และการเล่น ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .65) รองลงมา คือ ครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดประสบการณ์เรียนรู้และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย สติปัญญา ภาษา และการสื่อสารของเด็ก ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .66) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = .64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการดูแล และส่งเสริมพัฒนาการครอบคลุมทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = .66)

2. ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = .61) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจเป็นไปตามเกณฑ์ ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = .65) รองลงมา คือ เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพัฒนาการด้านการเคลื่อนไหวเป็นไปตามเกณฑ์ ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = .65) และเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพัฒนาการ ด้านสติปัญญา การเรียนรู้และมีความคิดสร้างสรรค์เป็นไปตามเกณฑ์ ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = .66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพัฒนาการด้านภาษาและการสื่อสารเป็นไปตามเกณฑ์ ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = .66)

3. ด้านการจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระบบการบริหารหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ที่สอดคล้องกับมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = .65) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่เหมาะสมต่อพัฒนาการของเด็ก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = .69) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพแวดล้อมที่ความปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = .68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดระบบบริหารจัดการบุคลากรตามประเภทและสังกัด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = .73)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

| ตัวแปร | $X_1$ | $X_2$ | $X_3$ | $X_4$ | $X_5$ | X     | Y     |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| $X_1$  | 1.000 |       |       |       |       |       |       |
| $X_2$  | .930* | 1.000 |       |       |       |       |       |
| $X_3$  | .854* | .880* | 1.000 |       |       |       |       |
| $X_4$  | .890* | .925* | .882* | 1.000 |       |       |       |
| $X_5$  | .844* | .878* | .853* | .894* | 1.000 |       |       |
| X      | .948* | .968* | .940* | .965* | .940* | 1.000 |       |
| Y      | .721* | .722* | .683* | .697* | .746* | .749* | 1.000 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ( $r_{xy} = .749$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ( $r_{x_5y} = .746$ ) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $r_{x_2y} = .722$ ) ด้านบุคลากร ( $r_{x_1y} = .721$ ) ด้านกลยุทธ์ ( $r_{x_4y} = .697$ ) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $r_{x_3y} = .683$ ) (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.60-0.79 = ความสัมพันธ์ระดับมาก) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4. การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise ดังตาราง 4

ตาราง 4 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

| ตัวแปร                         | b     | S.E. <sub>b</sub> | $\beta$ | t       | sig  |
|--------------------------------|-------|-------------------|---------|---------|------|
| ค่าคงที่ (Constant)            | 1.675 | .161              |         | 10.405* | .000 |
| ด้านงบประมาณ (X <sub>5</sub> ) | .382  | .066              | .477    | 5.803*  | .000 |
| ด้านบุคลากร (X <sub>1</sub> )  | .263  | .068              | .318    | 3.873*  | .000 |
| ค่าคงที่ (a) = 1.675           |       |                   |         |         |      |

R = .765 , R<sup>2</sup> = .585 , S.E.<sub>est</sub> = .374 , F = 150.766 , P = .000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า มีปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง เรียงตามลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X<sub>5</sub>) และ ด้านบุคลากร (X<sub>1</sub>) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ .585 ซึ่งปัจจัยการบริหารทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ร้อยละ 58.50

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = a + bX_5 + bX_1$$

$$Y' = 1.675 + .382X_5 + .263X_1$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'Y = .477Z_5 + .318 Z_1$$

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาพร ยืนยง (2560, หน้า 95) พบว่า ปัจจัยการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์พันธ์ แซ่แต้ (2560, หน้า 156) พบว่า ปัจจัยการบริหารของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราตรี สอนดี (2559, หน้า 63) พบว่า ปัจจัยการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ให้ความสำคัญในปัจจัยการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น สถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้นสถานศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง, 2560, หน้า 29) สอดคล้องกับจารุณี อินทร์เพชร (2559, หน้า 10) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารมีความสำคัญในการนำมาใช้ในการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็ก เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ วิภาพร ยืนยง (2560, หน้า 8) กล่าวว่า เป็นการบริหารเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราวุธ สีมารักษ์ (2553, หน้า 117) พบว่า

การดำเนินงานตามมาตรฐาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศักดิ์ศิริ คามดิษฐ์ (2556, หน้า 213) พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร ผลรักษา (2558, หน้า 98) พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัด กาฬสินธุ์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ให้ความสำคัญในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตาม หลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษาก่อนประถมศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น สถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็ก ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้น สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น (กระทรวงมหาดไทย, 2562, หน้า 2) มีการประเมิน ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง ให้เป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายในจากต้นสังกัดและรองรับการประกันคุณภาพนอกจาก สมศ. จาก สาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน จังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตาม มาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองเป็นอย่างมาก ( $r_{xy} = .749$ ) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาพร ยืนยง (2560, หน้า 96) พบว่า ปัจจัยการบริหารกับความสำเร็จในการ ดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มุ่งมั่นส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติ เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ ตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็ก ปฐมวัยแห่งชาติ ให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ บัญชา ศิริเรืองชัย (2551, หน้า 15) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารของผู้บริหารที่ ได้รับการพิจารณาว่าจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ องค์กร ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจ สอดคล้องกับ ประภัสรา เทพสาตรา (2553, หน้า 30) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารจะส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ ทรัพยากรและบุคลากร สามารถเพิ่มความเป็นมืออาชีพให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เพิ่มการมีส่วนร่วม ของชุมชนจะนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน และการบริหารจะประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามสถานศึกษาตั้งไว้ สอดคล้องกับ โชติ บัตริรัฐ (2558, หน้า 3) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ขององค์กร สามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการบริหารสามารถนำมาใช้ สำหรับผู้บริหารทุกระดับชั้นขององค์กร จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงาน ตามมาตรฐานของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก

4. การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยมีปัจจัยการบริหาร 2 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง เรียงตามลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย คือ ด้านงบประมาณ ( $X_5$ ) และ ด้านบุคลากร ( $X_1$ ) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .585 ซึ่งปัจจัยการบริหารทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ร้อยละ 58.50 สามารถ อภิปรายเป็น รายด้านได้ดังนี้ คือ

1) ด้านงบประมาณ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาพร ยืนยง (2560, หน้า 97) พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณ ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุณี อินทร์เพชร (2559, หน้า 119) พบว่า องค์ประกอบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านงบประมาณ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด

ประจวบศิริพันธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ใช้การบริหารงานในการวางแผนการจัดสรรงบประมาณ การควบคุมกำกับกับการเบิกจ่ายงบประมาณการปรับปรุง แก้ไข กฎ ระเบียบเกี่ยวกับการใช้จ่ายภายใต้การดำเนินงานที่ถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้ กระบวนการวางแผนเกี่ยวกับตัวเลขทางการเงินขององค์กรอย่างมีระเบียบ ให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีความเหมาะสมของงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ประจักษ์ บัวผัน (2554, หน้า 78) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณ ถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนการจัดสรรงบประมาณ การจัดองค์การ รวมทั้ง การประสานงาน การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การควบคุม รวมถึงการรายงานผล และสอดคล้องกับ วิชาพร ยืนยง (2560, หน้า 95) กล่าวว่า การบริหารงานด้านงบประมาณ เป็นการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

2) ด้านบุคลากร ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญใจ สุดรัก (2553, หน้า 93) พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี และสอดคล้องกับ วิชาพร ยืนยง (2560, หน้า 95) พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ความสำคัญในการบริหารงาน การวางแผนบริหารงานบุคคล การกำหนดลักษณะที่แสดงถึงจำนวนและประเภทของบุคลากรที่องค์กรต้องการ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การจัดสรรและมอบหมายบุคลากร การสร้างสรรค์สิ่งใหม่เข้ามาในองค์กร การให้ความสำคัญแก่บุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจแก่บุคลากร การสร้างทัศนคติที่ดี การฝึกอบรมทักษะและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานที่รับมอบหมายได้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ จารุณี อินทร์เพชร (2559, หน้า 116) กล่าวว่า บุคลากรหัวหน้าศูนย์ ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ครูพี่เลี้ยง มีความเพียงพอต่อจำนวนเด็ก และปริมาณงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการเลี้ยงดูเด็ก และสอดคล้องกับ วิชาพร ยืนยง (2560, หน้า 95) กล่าวว่า การจัดสรรและมอบหมายบุคลากรในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเหมาะสมเพียงพอ และมีการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่รับมอบหมาย เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินงาน ประกอบด้วยการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จำนวนบุคลากรเพียงพอ ในการปฏิบัติงานการเลือกสรรบุคลากรมาปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะและการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงการวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการวางแผนการดำเนินการ การวางแผนทางปฏิบัติ การดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และแผนงาน การพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อนการกำกับติดตาม ควบคุมประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ การแก้ปัญหาด้านการดำเนินการขององค์กรให้ชัดเจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ให้สามารถนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติที่เกิดผลเป็นรูปธรรม การพัฒนาปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2 จากการศึกษา พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบ การบริหารหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย การบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ มีวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่เพียงพอ การจัดให้มีของเล่นที่ปลอดภัยจากบุคคลทั้งภายใน และภายนอก การป้องกันภัยอัคคีภัย/ภัยพิบัติตามความเสี่ยง ของพื้นที่ จัดให้มีระบบรับเหตุฉุกเฉิน การจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัว และชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

1.3 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในบริหารงาน การบริหารงบประมาณหรือการบริหารงานบุคลากร

ในการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เป็นแนวทางดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ปัจจัยการบริหารทั้ง 2 ด้าน ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเฉพาะ ด้านงบประมาณ เนื่องจากส่งผลต่อการดำเนินงาน ตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุด ในการวางแผนการจัดสรรงบประมาณการควบคุมกำกับกับการเบิกจ่ายงบประมาณการปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบเกี่ยวกับการใช้จ่ายภายใต้ การดำเนินงานที่ถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้ กระบวนการวางแผนเกี่ยวกับตัวเลขทางการเงินขององค์กรอย่างมีระเบียบ ให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีความเหมาะสม ของงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอื่น

2.3 ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในศตวรรษที่ 21

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย. (2562). มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ มติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2562 .

กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

\_\_\_\_\_. (2562). คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรปฐมวัย 2560. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ขวัญใจ สุดรัก. (2553). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จารุณี อินทร์เพชร. (2559). องค์ประกอบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

จิราวุฒิ สิมารักษ์. (2553). การดำเนินงานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

จันทร์นาเพ็ญ ทินราช. (2560). การยกระดับมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองแวง อำเภอยะยี่น จังหวัดขอนแก่น. คุรุภัณฑ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

โชติ บดีรัฐ. (2558). เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภสร โสมศรีแพง. (2556). การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บัญชา ศิริเรืองชัย. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประจักษ์ บัวผัน. (2554). หลักการบริหารสาธารณสุข. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น: คณะสาธารณสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประภัสรา เทพสาตรา. (2553). ปัจจัยการบริการที่ส่งผลต่อการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดโรงเรียนเทศบาล จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- พงษ์พันธ์ แซ่แต้. (2560). ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราตรี สอนดี. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาพร ยืนยง. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ศักดิ์ศิริ คามดิษฐ์. (2556). การดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สุภาพร ผลรักษา. (2558). การดำเนินงานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเทศบาลตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2563). ผลการประเมินคุณภาพภายนอก. เข้าถึงได้จาก <http://aqa.onesqa.or.th/Summary Report.aspx>. 30 มิถุนายน 2563.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). รายงานผลการประเมินสร้างความเข้มแข็งการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ระเบียบ: กระทรวงมหาดไทย.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดระยอง พ.ศ. 2562-2565. จังหวัดระยอง: ศึกษาธิการ.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Measurement.
- Likert, Rensis. (1961). *The human organization: Its management and vale*. New York: McGraw-Hill.

## ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

### ADMINISTRATION FACTORS AFFECTING OPERATIONAL RESULTS OF COMMUNITY ENTERPRISE IN THE AREA OF PHANNA NIKHOM DISTRICT, SAKON NAKHON PROVINCE

สุรัชญา สุขประเสริฐ\* ชาตชัย อุดมกิจมงคล และ สามารถ อัยกร

Surachaya Sukprasert\*, Chardchai Udomkijmongkol and Samart Aiyakorn

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

\*Corresponding author: E-mail: iffy2556@gmail.com

รับบทความ 19 พฤศจิกายน 2564 แก้ไขบทความ 30 ธันวาคม 2564 ตอรับบทความ 2 มกราคม 2565 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาระดับผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 348 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยภาพรวมมีการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการบริหารตลาด รองลงมา คือ ทิศทางวิสาหกิจชุมชน และการบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน (2) ผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยภาพรวมมีผลลัพธ์การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน และด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน (3) ปัจจัยทางการบริหารด้านทิศทางวิสาหกิจชุมชน ( $\beta = .375$ ) ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $\beta = .300$ ) และด้านการบริหารตลาด ( $\beta = .139$ ) มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านกระบวนการจัดการสินค้าและบริการ ( $\beta = .148$ ) และด้านการบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ( $\beta = .103$ ) มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .743 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม ได้ร้อยละ 74.30 ส่วนด้านการวางแผนดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ไม่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม และ (4) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม ควรพัฒนาด้านการบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน และด้านกระบวนการจัดการสินค้าและบริการ และแนวทางในการพัฒนาผลลัพธ์การดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนควรพัฒนา ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน และด้านการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

**คำสำคัญ:** ปัจจัยทางการบริหาร, ผลลัพธ์การดำเนินงาน, วิสาหกิจชุมชน

#### ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to investigate the level of administration factors of community enterprises, 2) to explore the level of operational outcomes of community enterprises, 3) to examine the influences of administration factors on the operational outcomes of community enterprises, and 4) to establish guidelines for developing community enterprises in Phanna Nikhom District Sakon Nakhon Province. Obtained

through stratified and simple random sampling techniques, the samples consisted of 348 members of the community enterprises in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province. The instrument employed for data collection was a set of questionnaires. Statistics for data analysis were composed of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple regression analysis. The findings revealed that 1) The administration factors of community enterprises in Phanna Nikhom District Sakon Nakhon Province were overall at a high level, with the marketing administration ranking the highest mean, followed by community enterprises' directions, and the administration of community enterprises; 2) The operational outcomes of community enterprises in Phanna Nikhom District were at a high level, with the qualities of the products and services ranking at the highest mean, followed by the efficiency based on the functions of community enterprises, and the operational efficiency; 3) The said factors influencing the operational outcomes of community enterprises were at a .00 level of significance, including community enterprises' directions ( $\beta = .375$ ), knowledge and information management ( $\beta = .300$ ), and marketing management ( $\beta = .139$ ). The factors influencing the operational outcomes of community enterprises were at a .01 level of significance with a prediction coefficient of .743, including the product and service management process ( $\beta = .148$ ), and the member management of community enterprises ( $\beta = .103$ ). The said variables were able to predict the operational outcomes of community enterprises by 74.30%. However, the planning of community enterprises did not influence the operational outcomes of community enterprises; and 4) The guidelines for developing administration factors of community enterprises in Phanna Nikhom District that needed improvement comprised: the member management of community enterprises and the product and service management process. In terms of developing operational outcomes of the community enterprises, the operational efficiency, and community enterprises should be upgraded.

**Keywords:** Administration Factors, Operational Outcomes, Community Enterprises

## บทนำ

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาประเทศไม่ได้สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้แก่ชุมชนท้องถิ่นในชนบท หรือ “เศรษฐกิจของฐานล่าง” ได้อย่างที่ควรจะเป็นมากนัก ถึงแม้ว่าสังคมในชนบทจะเป็นรากฐานแห่งความเจริญและความมั่นคงของชาติ เป็นที่รวมของเกษตรกรซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ เป็นแหล่งผลิตและเป็นตลาดรองรับการขยายตัวของความเจริญเติบโตในภาคเศรษฐกิจสาขาอื่น ปัญหาที่เกิดขึ้นกับชนบทจึงเป็นปัญหาที่มีผลกระทบโดยอ้อมถึงทุกส่วนของสังคม ได้แก่ ความยากจน ความเสื่อมโทรมของทรัพยากร และการขาดความรู้ที่จะช่วยยกระดับความสามารถของตนเองและความเป็นอยู่ ซึ่งประเทศไทยนั้นจัดได้ว่ามีความร่ำรวยทางทรัพยากรชีวภาพ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สรรพชีวิตกำเนิด แพร่กระจายพันธุ์ มีความหลากหลายของสิ่งมีชีวิตสูง การที่ประเทศไทยเป็นแหล่งทรัพยากรชีวภาพที่อุดมสมบูรณ์เป็นการเพิ่มโอกาสในการสร้างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่ประชาชน (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร, 2560, หน้า 4)

การพัฒนาชุมชนเป็นรูปแบบการดำเนินงานที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการในชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ เกิดการสร้างคุณค่าใหม่ สะท้อนออกมาเป็นพลังของการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาจากคนในชุมชนที่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการพัฒนา แก้ไขปัญหา เป็นการสนับสนุนให้ชุมชนจัดทำแผนพัฒนาชุมชนอย่างมีส่วนร่วม โดยนำปัญหาวิเคราะห์ กำหนดกิจกรรม และดำเนินงานตามความสามารถของชุมชน โดยพึ่งพาทรัพยากรที่มีอยู่เป็นหลัก ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมจึงต้องมุ่งเสริมสร้างความสามารถในการจัดการปัญหาของชุมชนโดยชุมชน และเพื่อชุมชน ใช้ทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม ทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นศักยภาพของชุมชน มาสร้างกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของชุมชนร่วมกัน โดยการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนา และแก้ไขปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง เป็นรากแก้วของการแก้ไขปัญหา เป็นโอกาสในการแสดงศักยภาพโดยกระบวนการทำงานภายใต้หลักการวิธีการพัฒนาชุมชน และเป็นการปลูกกระแสชุมชนให้มีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเอง (นิศรา จันทร์เจริญสุข, 2555, หน้า 2)

การส่งเสริมให้ชุมชนจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ชุมชนชนบทได้ปรับเปลี่ยนการพึ่งพิงปัจจัยต่าง ๆ จากภายนอกชุมชนเป็นการพึ่งตนเองภายในชุมชน โดยอาศัยทุนของตนเองและทุนของชุมชนที่มีการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนนั้นจำเป็นที่

จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี มีรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมสอดคล้องกับวิถีชุมชนบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียงที่จะต้องมีการบริหารจัดการให้ไปในทางสายกลางก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยมีความพอประมาณ มีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการภูมิคุ้มกันที่ดีต่อผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ ใช้ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน เพื่อให้การพัฒนานำไปสู่ความเข้มแข็งและการพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน เมื่อวิสาหกิจชุมชนเข้มแข็งทำให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเอง แก้ไขปัญหาความยากจนของคนในชุมชน ซึ่งผลสุดท้ายทำให้ชุมชนเข้มแข็งขึ้นตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง อย่างไรก็ตามในปัจจุบันวิสาหกิจชุมชนที่กำลังจัดตั้งขึ้นและที่ได้จัดตั้งขึ้นแล้วส่วนใหญ่มุ่งเน้นการตอบสนองด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก หองลืมรากเหง้า ยังไม่สามารถประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างบูรณาการเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการกลุ่ม ทำให้วิสาหกิจชุมชนไม่สามารถสนองตอบต่อชุมชนได้ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาหาวิธีการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่เหมาะสมเพื่อความยั่งยืนของชุมชน (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร, 2560, หน้า 8)

วิสาหกิจชุมชนเป็นรูปแบบการดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่เอื้อกับชาวบ้านดำรงชีวิตได้มั่นคงและเข้มแข็ง ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนมิใช่ว่าจะทำได้ง่ายจะต้องอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชน วิสาหกิจชุมชนนั้นเรื่องการบริหารจัดการเป็นกิจการสร้างรายได้รูปแบบหนึ่งที่มีขนาดเล็กกว่าวิสาหกิจขนาดย่อมโดยผลผลิตจะเกิดจากสินทรัพย์ชุมชน (ความรู้ภูมิปัญญาดั้งเดิมทักษะฝีมือวัฒนธรรมธรรมชาติหรืออื่น ๆ) ที่เป็นพื้นบ้านมีรูปแบบการจัดการสมัยใหม่โดยคนในชุมชนเป็นกิจการของคนในชุมชน วิสาหกิจชุมชนเป็นแนวทางหนึ่งในการยกระดับรายได้ชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของชาวบ้านหรือเกษตรกรในชุมชนที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศแต่เป็นกลุ่มคนที่ยากจนที่สุดของประเทศหากกลุ่มชาวบ้านหรือกลุ่มเกษตรกรเหล่านี้มีรายได้สูงขึ้นจะส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศโดยในการประกอบวิสาหกิจชุมชนควรคำนึงสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนส่งเสริมให้เกิดเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัตถุดิบในชุมชนโดยคนในชุมชนเพื่อคนในชุมชนสิ่งที่เกิดขึ้นจากวิสาหกิจชุมชนมีผลให้ชาวบ้านไม่ต้องหลั่งไหลไปทำมาหากินในเมืองใหญ่ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องจากครอบครัวเข้าไปอยู่กับความแออัดมลพิษมากมายเสี่ยงชีวิตหลาย ๆ อย่างทำให้คุณภาพชีวิตไม่สมบูรณ์ ไม่มีสุขใดเท่ากับการได้อยู่ผืนแผ่นดินที่กำเนิดพร้อมหน้าพร้อมตากับวงศาคณาญาติตั้งนั้นถือได้ว่าวิสาหกิจชุมชนนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มจากทรัพยากรของชุมชน แปลงมาเป็นรายได้จากการทำมาหากินในที่ของตนเอง (ขวัญฤดี ตันตระกูล, 2551, หน้า 55)

อย่างไรก็ดี วิสาหกิจชุมชนเกิดจากการรวมตัวกันของกลุ่มประชาชนเพื่อประโยชน์ของคนในชุมชนโดยมีคนในชุมชนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันเป็นเจ้าของและร่วมกันรับผิดชอบที่เกิดจากการดำเนินงาน ซึ่งการดำเนินกิจการของวิสาหกิจชุมชนเป็นเสมือนเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาให้เศรษฐกิจชุมชนมีความเจริญก้าวหน้า โดยมีการส่งเสริมให้คนในชุมชนทำธุรกิจชุมชนที่นำเอาภูมิปัญญาชุมชนและทุนทางสังคมของชุมชนมาใช้ในการดำเนินงาน ส่งเสริมให้คนในชุมชนมีโอกาสเรียนรู้วิธีการจัดการธุรกิจที่ไม่สลับซับซ้อนรู้จักการทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวมและเพื่อตนเองตลอดจนได้เรียนรู้ถึงการจัดการผลประโยชน์เพื่อพัฒนาชุมชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนและมีผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการรู้จักใช้ทรัพยากรภายในชุมชนทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจของการพัฒนาเศรษฐกิจโดยการใช้ภูมิปัญญาชุมชนและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน แต่ในปัจจุบันพบว่าความสามารถในการขยายฐานการผลิตและการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในปัจจุบันยังคงอยู่ในจำนวนจำกัด นอกจากนั้นการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในหลายพื้นที่ยังคงเป็นไปได้ช้า ซึ่งมีสาเหตุมาจากหลายอย่าง เช่น การขาดการช่วยเหลือในด้านวิชาการอย่างจริงจังจากหน่วยงานราชการ ขาดความสนใจของผู้นำ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่หรือแม้แต่ตัวประชาชนเองที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน อีกทั้งการพัฒนาและขับเคลื่อนวิสาหกิจชุมชนยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารงานของภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชนอย่างมีเอกภาพ จึงทำให้การดำเนินงานพัฒนาวิสาหกิจชุมชนขาดพลังร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง (ชนพงษ์ อารณพิศาล, 2560, หน้า 5)

ในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามต้องอาศัยปัจจัยในการสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ไว้ไว้ เพราะปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรการบริหารนั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงาน เป็นอย่างมากไม่ว่าการบริหารงานนั้นจะเป็นการบริหารภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตามการนำเอาปัจจัยการบริหารมาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด ซึ่งสุพัตรา ติวเอียง (2557, หน้า 28) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหารถือเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานได้ ไม่ว่าจะเป็นงานภาครัฐหรืองานภาคเอกชน ทรัพยากร ทางการบริหารควรมีอย่างน้อย 7 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) ความตั้งใจในการทำงาน (Will) และความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงาน

บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน นอกจากจะต้องอาศัยปัจจัยทั้ง 7 อย่างข้างต้นนั้นแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นตัวสนับสนุนให้การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ซึ่งได้แก่ 1) ทิศทางวิสาหกิจชุมชน 2) การวางแผนดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน 3) การบริหารตลาด 4) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 5) การบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน และ 6) กระบวนการจัดการสินค้าและบริการ โดยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นตัวสนับสนุนให้ผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน บรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านต่าง ๆ ที่วางไว้ (ชนพงษ์ อารณพิศาล, 2560, หน้า 17)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพประสิทธิผล จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ดังเช่นงานวิจัยของ ธนวิทย์ บัวฝ้าย (2553, บทคัดย่อ) ได้ระบุปัจจัยกำหนดความสำเร็จของการจัดการธุรกิจชุมชน ได้แก่ 1) ความเข้าใจในธุรกิจของสมาชิก 2) ความต้องการและเป้าหมายของวิสาหกิจชุมชน 3) เงินทุนและการบริหารเงินทุน 4) ทฤษฎีการบุคคล และ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชนโดยที่สมาชิกควรมี 4 ร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ และงานวิจัยของ รวมทั้งงานวิจัยของ ธัญสุดา ทองดี (2561, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา รูปแบบประสิทธิภาพต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนรำแดง ตำบลรำแดง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า รูปแบบประสิทธิภาพต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ตำบลรำแดง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับเชิงบวก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้ว พบว่า รูปแบบประสิทธิภาพต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมากที่สุดในด้านสภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77) และรูปแบบประสิทธิภาพต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนน้อยที่สุดในด้านการนำความรู้ไปใช้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.36)

ในพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า เมื่อกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศได้รับคำขอจดทะเบียนและเห็นว่าวิสาหกิจชุมชนที่ยื่นคำขอจดทะเบียนมีลักษณะและวัตถุประสงค์ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนดให้กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่วิสาหกิจชุมชนนั้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 18) วิสาหกิจชุมชนจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากสามารถพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการสร้างงาน และสร้างอาชีพให้เกิดขึ้นกับคนในชุมชน มีการนำเอาทรัพยากร วัตถุดิบ และภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า สามารถแก้ปัญหาความยากจน และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในประเทศให้ดียิ่งขึ้น โดยมีการให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจชุมชน เน้นการผลิตเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียงในชุมชน รวมทั้งการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนควบคู่ไปกับการสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ด้วยการพัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านการจัดการการตลาด องค์ความรู้เกี่ยวกับการผลิตสินค้าให้มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของท้องถิ่น การพัฒนามาตรฐานสินค้า การสร้างตราสินค้า การจัดการเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา และการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเพื่อลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ (สังจา บรรจงศิริ และคณะ, 2554, หน้า 55)

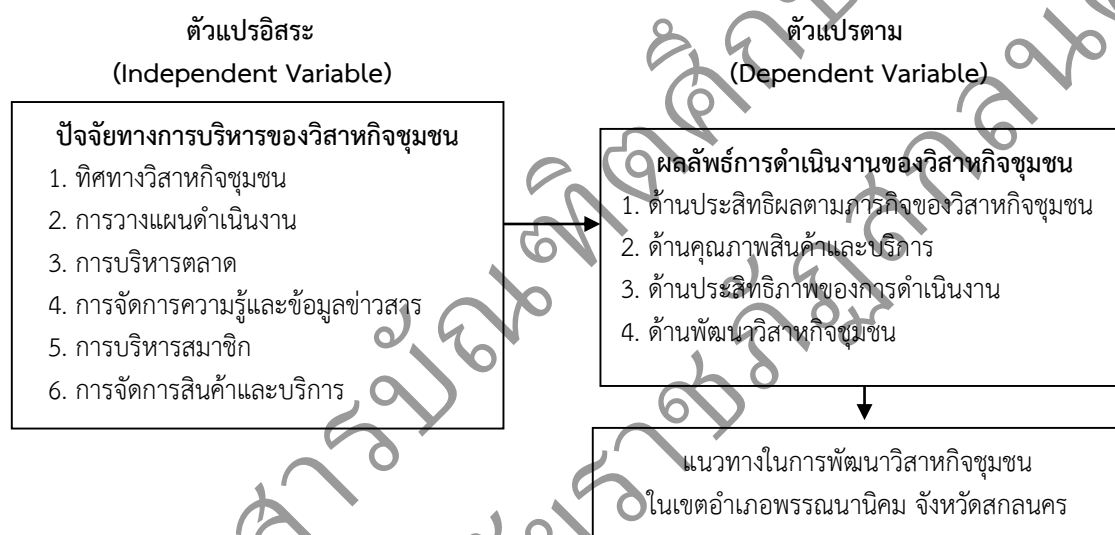
อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนหลายแห่ง เช่น กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเศรษฐกิจพอเพียงคำชะ ตำบลไร่ วิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวโนนเรือ-ต่อเรือ วิสาหกิจชุมชนวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าอ้อมครามบ้านดอนกลอย ตำบลสว่าง วิสาหกิจชุมชนกลุ่มส่งเสริมเกษตรกรทำนาตำบลช้างมิ่ง ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในปัจจุบันส่วนใหญ่ พบว่า ยังขาดการวางแผนการดำเนินงาน การควบคุมภายในที่ดี และการบันทึกบัญชีที่ถูกต้องและเหมาะสม ทำให้ขาดข้อมูลทางด้านการตลาด ไม่มีการตลาดที่จะรองรับสินค้า ทำให้วิสาหกิจชุมชนไม่เกิดการพัฒนาคาดข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เพื่อการบริหารและจัดการธุรกิจชุมชนได้ การดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิภาพจึงเกิดขึ้นได้ยาก เนื่องจากการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการดำเนินธุรกิจจำเป็นต้องมีระบบทางการตลาดเข้ามารองรับให้เหมาะสมกับปริมาณสินค้า เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาธุรกิจให้เกิดประสิทธิผลต่อไป ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริการที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร เพื่อศึกษาว่า วิสาหกิจชุมชนแต่ละแห่ง ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีผลลัพธ์การดำเนินงานอยู่ในระดับใด ปัจจัยทางการบริการส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนหรือไม่อย่างไร และมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนอย่างไรบ้าง เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร และสำนักงานเกษตรอำเภอพรรณานิคม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม กรมการพัฒนาชุมชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยนำไปสู่การขยายผลเป็นปัจจัยทางการบริหารงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีในการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาศักยภาพให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชนของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (2555) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 2,672 คน (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2563, หน้า 15)
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 348 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973, p. 127 อ้างถึงใน ศิริพงศ์ พฤทธิพันธ์, 2553, หน้า 203) การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.387-0.878 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งหมดเท่ากับ .908

#### วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงกำนันทุกตำบลในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 348 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน ในตำบลต่าง ๆ ในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับ 1) ปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม และ 2) ผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 186)
4. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยสร้างแบบสัมภาษณ์จากผลการศึกษาที่พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนา อาศัยการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | ปัจจัยทางการบริหาร                 | X    | S.D. | ความหมาย | ลำดับ |
|---------|------------------------------------|------|------|----------|-------|
| 1       | ทิศทางการวิสาหกิจชุมชน             | 3.59 | 0.66 | มาก      | 2     |
| 2       | การวางแผนดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน | 3.58 | 0.63 | มาก      | 3     |
| 3       | การบริหารตลาด                      | 3.80 | 0.76 | มาก      | 1     |
| 4       | การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร   | 3.58 | 0.77 | มาก      | 4     |
| 5       | การบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน       | 3.49 | 0.56 | ปานกลาง  | 6     |
| 6       | กระบวนการจัดการสินค้าและบริการ     | 3.56 | 0.79 | มาก      | 5     |
| รวม     |                                    | 3.58 | 0.57 | มาก      |       |

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีการบริหารอยู่ในระดับมาก ( $X = 3.58$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารตลาด ( $X = 3.80$ ) รองลงมา คือ ทิศทางการวิสาหกิจชุมชน ( $X = 3.59$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ( $X = 3.49$ )

## 2. ผลการวิเคราะห์ระดับผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | ผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน     | X    | S.D. | ความหมาย | ลำดับ |
|---------|-----------------------------------------|------|------|----------|-------|
| 1       | ด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน | 3.72 | 0.76 | มาก      | 2     |
| 2       | ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ               | 3.86 | 0.73 | มาก      | 1     |
| 3       | ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน          | 3.58 | 0.77 | มาก      | 4     |
| 4       | ด้านพัฒนาวิสาหกิจชุมชน                  | 3.60 | 0.77 | มาก      | 3     |
| รวม     |                                         | 3.68 | 0.62 | มาก      |       |

จากตาราง 2 พบว่า ผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีผลลัพธ์การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ( $X = 3.68$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ( $X = 3.86$ ) รองลงมาคือ ด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน ( $X = 3.72$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ( $X = 3.58$ )

## 3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

| ตัวแปร                             | B    | Std.error | ( $\beta$ ) | T     | P-value |
|------------------------------------|------|-----------|-------------|-------|---------|
| (Constant)                         | .386 | .133      |             | 2.891 | .004    |
| ทิศทางการวิสาหกิจชุมชน             | .350 | .048      | .375        | 7.247 | .000*** |
| การวางแผนดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน | .013 | .047      | .014        | .283  | .777    |
| การบริหารตลาด                      | .112 | .026      | .139        | 4.228 | .000*** |
| การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร   | .240 | .036      | .300        | 6.605 | .000*** |
| การบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน       | .113 | .032      | .103        | 3.477 | .001**  |
| กระบวนการจัดการสินค้าและบริการ     | .115 | .036      | .148        | 3.151 | .002**  |

$R=.864$ ,  $R^2=.747$ ,  $R^{2Ad}=.743$ ,  $F=167.901$ ,  $Sig=.000**$

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านทิศทางวิสาหกิจชุมชน ( $\beta = .375$ ) ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $\beta = .300$ ) และด้านการบริหารตลาด ( $\beta = .139$ ) มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านกระบวนการจัดการสินค้าและบริการ ( $\beta = .148$ ) และด้านการบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ( $\beta = .103$ ) มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .743 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 74.30

ส่วนปัจจัยทางการบริหาร ด้านการวางแผนดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ไม่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

#### 4. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

แนวทางในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนในการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการให้กับวิสาหกิจชุมชนแบบครบวงจร เช่น การทำบัญชี การใช้เทคโนโลยีการผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ การสร้างแบรนด์สินค้า และการจัดการด้านตลาด สนับสนุนและประสานงานให้มีการเชื่อมโยงวิสาหกิจแบบเดียวกันเข้าเป็นเครือข่าย เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนเหล่านี้สามารถที่จะช่วยเหลือดูแล ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันได้ ให้การช่วยเหลือวิสาหกิจชุมชนที่ประสบปัญหา โดยให้การสนับสนุนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ในระยะเวลาที่เหมาะสมกับสภาพของวิสาหกิจนั้น ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะให้มีหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียวเป็นผู้สนับสนุนดูแลวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้เกิดการทำงานที่สัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง และควรมีการลดขั้นตอนต่าง ๆ ที่วิสาหกิจชุมชนต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการลง เช่น การจดทะเบียนจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน การขอมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่าง ๆ วิสาหกิจชุมชนควรทำการรวมกลุ่มให้เข้มแข็ง จัดประชุมสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ การเลือกตั้งกรรมการที่เป็นคนดีมีความสามารถ และเป็นที่ยอมรับและมีวาระการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจน มีการมีการดูแลงานในด้านต่าง ๆ เหมาะสม ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้เหมาะสมและมีการนำไปใช้ และการบริหารงานเป็นระบบและตรวจสอบได้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง ควรดำเนินการพัฒนาสมาชิกในวิสาหกิจชุมชนให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และควรปรับปรุงและพัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค พัฒนาคุณภาพของสินค้าให้มีคุณภาพมากขึ้น และนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยในการผลิต

#### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีการบริหารอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารตลาด ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาคือ ทิศทางวิสาหกิจชุมชน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ( $\bar{X} = 3.49$ ) โดยด้านการบริหารตลาด ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณาารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วิสาหกิจชุมชนกำหนดแหล่งจำหน่าย/แหล่งบริการ/ลูกค้าเป้าหมายอย่างครอบคลุม ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมา คือ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วิสาหกิจชุมชนติดตามข้อมูลความต้องการของลูกค้าและตลาด โดยการนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดแผนการผลิตครั้งต่อไป ( $\bar{X} = 3.63$ ) ส่วนด้านการบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วิสาหกิจชุมชนมีการสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้ผลตอบแทนทั้งด้านการเงิน สวัสดิการ และการสนับสนุนยกย่องชมเชย ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมาคือ วิสาหกิจชุมชนมีการพัฒนาคณะกรรมการและสมาชิกให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและดำเนินงานได้คล่องตัว ( $\bar{X} = 3.59$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วิสาหกิจชุมชนกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการรับสมาชิก ( $\bar{X} = 3.19$ )

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจตจันทร์ ผาจันทร์ยอ (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารต่อประสิทธิผลการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบบ้านมูลอัน ตำบลคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบบ้านมูลอัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนพงษ์ อารณพิศาล (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการ

วิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระศักดิ์ วรรณ (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งในการบริหาร วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุรินทร์ ทั้ง 12 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูง ( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ แซ่มเงิน (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ไวน์ศรีชุมแสง ตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อด้านคน ด้านเงิน ด้านวัตถุดิบ ด้านการจัดการ และด้านเครื่องมือ อยู่ในระดับมาก

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า วิสาหกิจชุมชนทุกแห่งในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การพัฒนาตลาด มีตราสินค้าเป็นของตนเอง มีความซื่อสัตย์ การรักษาคุณภาพสินค้า การปรับปรุงสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด มีความร่วมมือการประสานงาน จัดการประชุมอย่างต่อเนื่อง ระเบียบข้อบังคับมีความชัดเจน สมาชิกมีความเข้าใจกิจกรรมการดำเนินงาน จัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการดำเนินงาน ระเบียบการเงินของวิสาหกิจชุมชนแต่ละแห่งมีความชัดเจน มีงบประมาณเพียงพอ คณะกรรมการมีการบริหารแบบธรรมาภิบาล โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม มีการวางแผนการทำงานของกลุ่ม มีการปรึกษาหารือร่วมกันของคณะกรรมการและหารือกับหน่วยงานภาครัฐในด้านต่าง ๆ สมาชิกมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการผลิต เพื่อให้มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การจัดการตามข้อบ่งชี้ มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม กำกับและประเมินผล มีการพัฒนาสมาชิกให้มีความรู้ในงาน มีการฝึกทักษะในการผลิต ให้มีการอบรมเพิ่มเติม ซึ่งจะมีหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนมาอบรมความรู้เพิ่มเติมให้ มีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร เช่น ความรู้การผลิต การแปรรูป การตลาด เป็นต้น มีการส่งเสริมให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานการดูแลสมาชิกทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม พัฒนาทักษะสมาชิก อย่างต่อเนื่อง การสร้างจิตสำนึกเรื่องคุณภาพ การเสริมสร้างบุคลากรให้มีระเบียบวินัยในการทำงาน เน้นความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพ มาตรฐานที่ดี จึงทำให้ระดับปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีการบริหารอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีผลลัพธ์การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ( $\bar{X} = 3.86$ ) รองลงมาคือ ด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน ( $\bar{X} = 3.72$ ) ด้านพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ( $\bar{X} = 3.60$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.58$ ) โดยด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สินค้าและบริการมีคุณภาพ ปลอดภัย ได้รับการรับรองคุณภาพ และได้รับการตอบรับที่ดีจากลูกค้า ( $\bar{X} = 4.02$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วิสาหกิจชุมชนมีการสร้างความแตกต่างของสินค้าและบริการให้มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่เหมือนใคร เป็นที่ต้องการของตลาด ( $\bar{X} = 3.71$ ) ส่วนด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ วิสาหกิจชุมชนสามารถลดต้นทุนการผลิต เช่น ใช้วัตถุดิบหรือวัสดุที่มีในท้องถิ่นเป็นหลัก ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการดำเนินงานได้ ( $\bar{X} = 3.71$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วิสาหกิจชุมชนสามารถลดความผิดพลาดและการสูญเสียในระบบการผลิตและบริการได้ ( $\bar{X} = 3.44$ )

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญสุดา ทองดี (2561) ได้ทำการศึกษา รูปแบบประสิทธิภาพต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนรำแดง ตำบลรำแดง อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบประสิทธิภาพต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ตำบลรำแดง อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับเชิงบวก ( $\bar{X} = 3.52$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้ว พบว่า รูปแบบประสิทธิภาพต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมากที่สุดในด้านสภาพแวดล้อม ( $\bar{X} = 3.77$ ) และรูปแบบประสิทธิภาพต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนน้อยที่สุดในด้านการนำความรู้ไปใช้ ( $\bar{X} = 3.36$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนพงษ์ อาภรณ์พิศาล (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลาง ของประเทศไทย พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ แซ่มเงิน (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนไวน์ศรีชุมแสง ตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนในการพิจารณาความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

ผู้วิจัยได้ใช้หลักการพิจารณาของกรมพัฒนาชุมชนซึ่งแบ่งความสำเร็จออกเป็นด้านศักยภาพชุมชน และด้านผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนซึ่งพิจารณาจากด้านศักยภาพชุมชนและด้านผลิตภัณฑ์ พบว่า สมาชิกวิสาหกิจชุมชนไวน์ศรีชุมแสง มีระดับความคิดเห็นต่อด้านศักยภาพชุมชนและด้านผลิตภัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญา เคนาภูมิ (2558) ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า ศักยภาพประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การปรับตัวของวิสาหกิจชุมชน ( $\bar{X} = 3.90$ ) ความยืดหยุ่นในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของวิสาหกิจชุมชน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ความสามารถในการดำรงอยู่ของวิสาหกิจชุมชน ( $\bar{X} = 3.77$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านทิศทางการวิสาหกิจชุมชน ( $\beta = .375$ ) ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $\beta = .300$ ) และด้านการบริหารตลาด ( $\beta = .139$ ) มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านกระบวนการจัดการสินค้าและบริการ ( $\beta = .148$ ) และด้านการบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ( $\beta = .103$ ) มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .743 โดยปัจจัยทางการบริหารด้านทิศทางการวิสาหกิจชุมชน ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารตลาด ด้านกระบวนการจัดการสินค้าและบริการ และด้านการบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน สามารถร่วมกันทำนายระดับผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 74.30

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจตจันทร์ ผาจันทร์ยอ (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารต่อประสิทธิผลการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบบ้านมูลฮั่น ตำบลคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบบ้านมูลฮั่น ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านเทคนิคการบริหาร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารจริยธรรม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบบ้านมูลฮั่น ซึ่งปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านเทคนิคการบริหาร สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบบ้านมูลฮั่น ตำบลคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 35.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนพงษ์ อารณพิศาล (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า วิสาหกิจในปัจจุบันสามารถพึ่งพาตนเองได้จะเห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของวิสาหกิจอย่างต่อเนื่อง มีการปรับตัว มีความหลากหลายของสินค้าโดยภาครัฐเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมความเข้มแข็งสามารถสร้างเป็นเครือข่ายในชุมชนได้ การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนจากภาครัฐ ด้านภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและด้าน การเป็นผู้ประกอบการในภาพรวม พบว่า ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากส่วนแบบจำลองสมการโครงสร้างของประสิทธิผลของการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทยที่ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณา ได้จากค่าดัชนีความสอดคล้อง GFI = 0.966, AGFI = 0.935, CFI = 0.996, NFI = 0.976 และ RMSEA = 0.023 ซึ่งมีค่าผ่านตามเกณฑ์ทุกค่าแสดงว่ายอมรับสมมติฐานโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารจัดการได้ร้อยละ 55 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ แซ่มเงิน (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนไวน์ศรีชุมแสง ตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับความสำเร็จ พบว่า การบริหารจัดการด้านคน ด้านเงิน ด้านวัตถุดิบ ด้านการจัดการด้านเครื่องมือ และด้านการตลาด มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนไวน์ศรีชุมแสง ตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชสรา คำมัน (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ในอำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระศักดิ์ วรรณตร (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งในการบริหาร วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุรินทร์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของวิสาหกิจ ชุมชนในจังหวัดสุรินทร์ ทั้ง 12 ด้าน ส่งผลต่อความเข้มแข็งในระดับสูง ปัจจัยทั้ง 12 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้มแข็งของวิสาหกิจ

ชุมชน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ระหว่าง 0.53 - 0.84 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ที่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายการดำเนินงานที่เข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ได้ร้อยละ 76.90 ( $R^2$  เท่ากับ .769) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ บวกลบ 0.262 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุษฎี นาคเรือง (2558) ได้ทำการ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า ด้านการบริหารการเงิน ด้านการบริหารการตลาด และด้านคุณลักษณะของสมาชิกมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดยะลา ตามลำดับ ดังนั้น ในการขับเคลื่อนวิสาหกิจชุมชนไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดี ควรให้ความสำคัญกับการบริหารการเงินเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายอย่างสม่ำเสมอ การควบคุมต้นทุนการผลิตให้ลดลง และการบริหารการตลาดควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพมีเอกลักษณ์ ของท้องถิ่น ดังนั้นการพัฒนาและส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน นอกจากการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการแล้ว การสร้างคุณค่าของผลิตภัณฑ์เป็นสิ่งสำคัญที่ควรพัฒนาควบคู่กันไปเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนต่อไป

ส่วนปัจจัยทางการบริหาร ด้านการวางแผนดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ( $ADM_2$ ) ไม่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในกระบวนการจัดทำแผนของวิสาหกิจชุมชน มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานโดยการกำหนดรูปแบบและรายละเอียดไว้เป็นแบบแผนตายตัว มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในกระบวนการจัดทำแผนของวิสาหกิจชุมชนเพื่อใช้ประโยชน์ ทั้งข้อมูลภายในและภายนอกชุมชน ไม่ว่าจะเป็น ข้อมูลจากเอกสาร จากแผนแม่บทชุมชน หรือได้มาจากการหาข้อมูลโดยตรงจากสมาชิกและชุมชน ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีอยู่แล้ว ประกอบกับผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับรายได้ รายรับ และจำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้มากกว่า จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการวางแผนดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ไม่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเกษตรอำเภอพรรณานิคม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน โดยการสนับสนุนในการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการรับสมาชิก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกแล้วแจ้งผลให้สมาชิกทราบ และนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน และด้านกระบวนการจัดการสินค้าและบริการ โดยการสนับสนุนในการสร้างองค์ความรู้แก่วิสาหกิจชุมชนให้มีการกำหนดขั้นตอน กระบวนการ และระบบในการผลิตสินค้าหรือบริการให้สามารถควบคุมคุณภาพ สม่ำเสมอ รวมทั้งให้มีการจัดการกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการภายในองค์กร เพื่อให้มีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกัน

1.2 สำนักงานเกษตรอำเภอพรรณานิคม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน โดยการสนับสนุนในการสร้างองค์ความรู้แก่วิสาหกิจชุมชนให้สามารถลดความผิดพลาดและการสูญเสียในระบบการผลิตและบริการได้ และด้านพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยการสนับสนุนในการสร้างองค์ความรู้แก่วิสาหกิจชุมชนให้สามารถสร้างความพึงพอใจสนใจและกระตือรือร้นให้สมาชิก ที่จะร่วมกิจกรรม ให้มีความพอใจจากการได้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีรายได้เพิ่ม ได้รับสวัสดิการ และได้รับการยอมรับ และเพิ่มศักยภาพและความสามารถของสมาชิกโดยให้สมาชิกมีความรู้ เกิดทักษะในการทำงาน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

1.3 สำนักงานเกษตรอำเภอพรรณานิคม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ด้านทิศทางวิสาหกิจชุมชน ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารตลาด ด้านกระบวนการจัดการสินค้าและบริการ และด้านการบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ

1.4 สำนักงานเกษตรอำเภอพรรณานิคม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของวิสาหกิจชุมชน ด้านการวางแผนดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน โดยเพิ่มเติมการบริหารเชิงกลยุทธ์ หรือการปรับแผนกลยุทธ์

ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ให้มากขึ้นเนื่องจากเป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

1.5 สำนักงานเกษตรอำเภอพรรณานิคม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนในการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการให้กับวิสาหกิจชุมชนแบบครบวงจร เช่น การทำบัญชี การใช้เทคโนโลยีการผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ การสร้างแบรนด์สินค้า และการจัดการด้านตลาดตลาด สนับสนุนและประสานงานให้มีการเชื่อมโยงวิสาหกิจแบบเดียวกันเข้าเป็นเครือข่าย เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนเหล่านี้สามารถที่จะช่วยเหลือดูแล ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันได้

1.6 สำนักงานเกษตรอำเภอพรรณานิคม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้วิสาหกิจชุมชนควรทำการการรวมกลุ่มให้เข้มแข็ง จัดประชุมสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ การเลือกตั้งกรรมการที่เป็นคนดีมีความสามารถ และเป็นที่ยอมรับ และมีวาระการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจน มีกรรมการดูแลงานในด้านต่าง ๆ เหมาะสม ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้เหมาะสมและมีการนำไปใช้ และการบริหารงานเป็นระบบและควรดำเนินการพัฒนาสมาชิกในวิสาหกิจชุมชนให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และควรปรับปรุงและพัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค พัฒนาคุณภาพของสินค้าให้มีคุณภาพมากขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภออื่น ๆ ในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนของแต่ละพื้นที่

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำวิสาหกิจชุมชน การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ที่มีผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

## เอกสารอ้างอิง

- ขวัญฤดี ตันตระกูลบัณฑิตย์. (2551). “แนวทางการพัฒนาธุรกิจชุมชน”. *วารสารการพัฒนาท้องถิ่น*. 3 (1): มิถุนายน-กันยายน 2551.
- เจตจันทร์ ผาจันทร์โย. (2561). *อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบบ้านมูลอ่อน ตำบลคำพื อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนพงษ์ อาภรณ์พิศาล. (2559). *การศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ดุขฤ์ นาคเรือง. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธนาวิทย์ บัวผ่าย. (2553). *ธุรกิจชุมชน: แนวทางในการพัฒนาชุมชน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.hu.ac.th/academic/article/Mk/Business%20community.html>. 18 เมษายน 2563.
- ธัญสุดา ทองดี. (2561). *รูปแบบประสิทธิภาพต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนรำแดง ตำบลรำแดง อำเภอลือทอง จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตสงขลา.
- นุชสรุ คำมัน. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ในอำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิศรา จันทรเจริญสุข. (2555). *ชุมชนเข้มแข็ง สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจยั่งยืน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง [electronic resource]: รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ เครือข่ายวิจัยสถาบันอุดมศึกษา ประจำปี 2555*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พีระศักดิ์ วรรณตร. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งในการบริหาร วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุรินทร์*. รายงานการวิจัยภาควิชาหลักสูตรและการสอน. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพงศ์ พงษ์พิพันธุ์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ฮาซันพรีนติ้ง.
- สัจจา บรรจงศิริ และคณะ. (2554). *การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. รายงานการวิจัย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- 73). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3<sup>rd</sup> ed). New York: Harper and Row.

## การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

SCHOOL ADMINISTRATORS' PARTICIPATORY MANAGEMENT AFFECTING OPERATIONS  
IN ACCORDANCE WITH THE EDUCATIONAL STANDARD OF BASIC EDUCATION  
UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

หัตยาพร แสงดี<sup>1\*</sup>, ลินดา นาคโปย<sup>2</sup> และ สายฝน เสกขุนทด<sup>3</sup>

Hattayaphorn Sangdee<sup>1\*</sup>, Linda Narkpoy<sup>2</sup> and Saifon Sekkhunthod<sup>3</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

<sup>2</sup>สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

<sup>3</sup>สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

<sup>1</sup>Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,  
Chachoengsao 24000, Thailand

<sup>2</sup>Department of Mathematics, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,  
Chachoengsao 24000, Thailand

<sup>3</sup>Department of Computer Education, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,  
Chachoengsao 24000, Thailand

\*Corresponding author: Email: hattayaphorn@gmail.com

รับบทความ 20 พฤศจิกายน 2564 แก้ไขบทความ 15 กุมภาพันธ์ 2565 ตอรับบทความ 23 กุมภาพันธ์ 2565 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 320 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ตามลำดับ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 79.80 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z_Y = .563Z_3 + .319Z_1 + .171Z_4 + .140Z_2 - .200Z_5$

**คำสำคัญ:** การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา, การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## ABSTRACT

The objectives of this research were to examine 1) levels of school administrators' participatory management, 2) levels of operations of the educational standard of basic education, 3) the relationship between school administrators' participatory management and operations of the educational standard of basic education, and 4) school administrators' participatory management affecting operations of the educational standard of basic education. The sample, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 320 school administrators and teachers. Krejcie and Morgan's table was used to determine the sample size. The research instrument was a set of questionnaires. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The level of school administrators' participatory management overall and each aspect was at a high level, ranked by mean scores from high to low as follows: participation in benefits, participation in the evaluation, participation in the decision-making, participation in the planning process, and participation in the operations, respectively; 2) The level of operations of the educational standard of basic education overall and each aspect was at a high level. Ranking by the mean scores from high to low were: learners' desired characteristics and learners' academic achievement, respectively; 3) The relationship between school administrators' participatory management and operations of the educational standard of basic education was at the highest positive correlation with a .01 level of significance, and 4) School administrators' participatory management in terms of participation in the decision-making, participation in the operation, participation in benefits, participation in the evaluation, and participation in the planning process affected operations of the educational standard of basic education with a .01 level of significance. The said variables could predict the level of operations of the educational standard of basic education at 79.80%. The predictive equation could be written in a standard score form as  $Z'_Y = .563Z_3 + .319Z_1 + .171Z_4 + .140Z_2 - .200Z_5$ .

**Keywords:** School Administrators' Participatory Management, Operations in compliance with Educational Standard of Basic Education

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์การไปจนถึงการพัฒนาประเทศชาติ การที่จะสร้างทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพขึ้นมาในสังคมได้นั้นหนึ่งในปัจจัยสำคัญก็คือการศึกษา การศึกษาไม่เพียงแต่จะช่วยพัฒนามนุษย์ให้มีความรู้ความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญาเท่านั้น หากแต่ยังช่วยสร้างลักษณะนิสัยที่ดีงามมีคุณธรรมจริยธรรมอีกด้วย โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดกรอบและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา ดังปรากฏในหมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 ระบุว่า “รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย” (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560, หน้า 14)

มาตรฐานการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยองค์รวม การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทำให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาคุณภาพเพราะสถานศึกษาทุกแห่งรู้ว่าเป้าหมายการพัฒนาที่แท้จริงอยู่ที่ใด การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาจึงเป็นการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา 2 ประการ ได้แก่ 1) สถานศึกษาทุกแห่งมีเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกัน และ 2) มาตรฐานทำให้สถานศึกษาเข้าใจชัดเจนว่าจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปในทิศทางใด นอกจากนี้การกำหนดมาตรฐานยังเป็นการกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนให้กับครู ผู้บริหาร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ดังที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ

(หมายถึง สุขกาย สุขใจ) สติปัญญา ความรู้ (หมายถึง เป็นคนเก่ง) และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (หมายถึง เป็นคนดีของคนรอบข้างและสังคม)” จะเห็นได้ว่าผู้เรียนคือเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา สอดรับกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ได้มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ โดยในบริบทนี้ คือ มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มุ่งเน้นที่การพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ได้กำหนด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และ 2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2561, หน้า 25)

การมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดในการบริหารจัดการศึกษาที่สำคัญตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มีหลักการจัดการศึกษา โดยกล่าวถึงหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (all for education) ให้สังคมทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เนื่องจากรัฐต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากในการจัดการศึกษาที่ต้องครอบคลุมทุกช่วงวัย ทุกระดับการศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายสนองความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล และสนองยุทธศาสตร์ชาติและความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 77) นอกจากนี้การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพให้กับประเทศชาติอีกด้วย จะเห็นได้ว่าแนวคิดดังกล่าวได้รับความเชื่อถือและเป็นที่นิยมเนื่องจากเกิดความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980, pp. 40-42) ได้กล่าวว่าเป็นรูปแบบการบริหารงาน ที่ส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรของสถานศึกษาให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในการพัฒนาสถานศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการบริหารที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึที่ดี มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตรงเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้งานประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ พินสุตา สิริรังศรี (2557, หน้า 61-62) กล่าวว่า การจัดการศึกษาเป็นเรื่องของทุกภาคส่วนที่ควรมีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างมีความสุขเต็มตามศักยภาพ รู้ท้องถิ่น รักแห่ง าศาสนา วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ วิชาสามัญ วิชาอาชีพ รักษาสุขภาพ เท้าทันโลก เป็นพลเมืองพลโลกที่ดี มีสัมมาชีพและมีสันติสุข นำไปสู่สุขภาวะอย่างยั่งยืน โดยมีวิธีการบริหารคือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ปัญหา และร่วมชื่นชมผลสำเร็จ นอกจากนี้ สุพรรณนิ กุลโสพิส (2559, หน้า 94) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในทุกด้าน และสอดคล้องกับ พรเทพ เหมรณนธ์ (2564, หน้า 70) ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559-2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบไปด้วยสถานศึกษาในสังกัด 81 โรงเรียน ได้ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมบนพื้นฐานความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน จากผลการประเมินสถานภาพของหน่วยงาน พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ สภาวะสังคมไทยที่ขาดภูมิคุ้มกัน มีประชากรแฝงเป็นผู้พลย้ายถิ่นฐานจากต่างจังหวัดซึ่งมีฐานะยากจน มีการอพยพของแรงงานต่างด้าว มีเด็กด้อยโอกาสตามบริบทของพื้นที่ในอัตราสูง ส่งผลให้ผู้เรียนเรียนแบบพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ขาดคุณธรรม จริยธรรม ขาดระเบียบวินัย และค่านิยมที่ดีงาม มีพฤติกรรมเสี่ยงไปในทางไม่ดีมากขึ้น ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และนักเรียนยังคงมีแนวโน้มออกกลางคัน ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประสบบัญญา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2559, หน้า 21-22) จะเห็นว่าปัญหาคุณภาพผู้เรียนมีความสำคัญและเป็นเรื่องที่สถานศึกษาต้องเร่งดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนสร้างความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา และความรับผิดชอบต่อร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

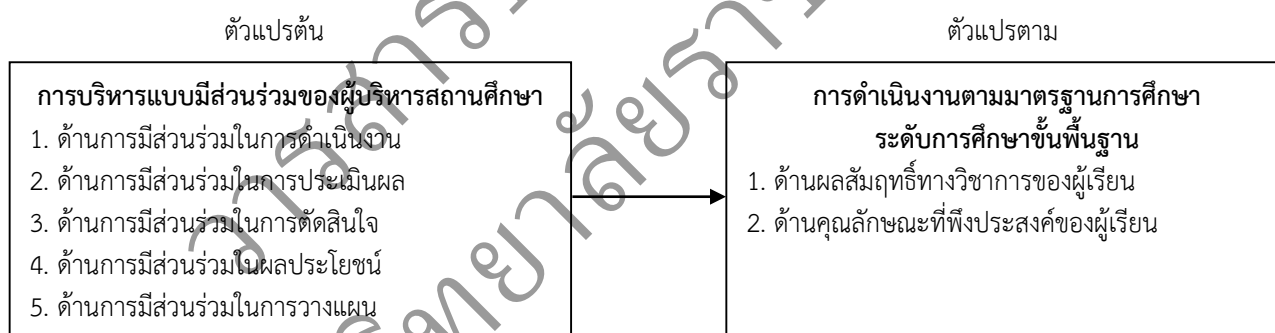
จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่เป้าหมายตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
4. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,768 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 320 คน ซึ่งประกอบด้วยครูในอำเภอบางละมุง จำนวน 134 คน อำเภอศรีราชา จำนวน 135 คน และอำเภอสัตหีบ จำนวน 51 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรต้น คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ .98 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรตาม คือ การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเท่ากับ .96 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .98 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95) มีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95) มีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครินทร์ เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่ผู้วิจัยกำหนด

2. ทำหนังสือชี้แจงและสร้างความเข้าใจในเรื่องการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย โดยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับและไม่มีการเผยแพร่ใด ๆ ต่อการดำเนินชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างไปพร้อมกับหนังสือที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สำหรับการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยส่งด้วยตนเองเฉพาะสถานศึกษาที่อยู่บริเวณใกล้เคียงเพื่อชี้แจง/ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจอย่างชัดเจน สำหรับสถานศึกษาที่อยู่ไกลนั้นผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์โดยส่งซองพร้อมติดแสตมป์จ่ายของถึงผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแล้วจัดส่งแบบสอบถามคืนให้กับผู้วิจัยทางไปรษณีย์ด้วยเช่นกัน

5. รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามกลับมาทางไปรษณีย์ จากนั้นเดินทางไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองเฉพาะสถานศึกษาที่อยู่บริเวณใกล้เคียง และติดตามในส่วนของแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ซึ่งได้แบบสอบถามคืนมาครบตามจำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้วิธี stepwise

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวม

| การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ |      |       |        |
|---------------------------------------------|-----------------|------|-------|--------|
|                                             | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน          | 3.95            | .60  | มาก   | 5      |
| 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล          | 3.99            | .56  | มาก   | 2      |
| 3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ           | 3.98            | .58  | มาก   | 3      |
| 4. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์            | 4.00            | .61  | มาก   | 1      |
| 5. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน             | 3.97            | .54  | มาก   | 4      |
| เฉลี่ยรวม                                   | 3.98            | .58  | มาก   |        |

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = .58) ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = .61) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = .56) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = .58) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = .54) และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = .60) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

| การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน                                                         | ระดับการปฏิบัติ |      |       |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|--------|
|                                                                                                                                        | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนหรือนโยบายที่วางไว้ร่วมกัน                                                           | 4.29            | .50  | มาก   | 1      |
| 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานร่วมกันเป็นทีม                                                                 | 4.23            | .47  | มาก   | 2      |
| 3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประชุมและประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายเชิงพัฒนาระหว่างองค์กร | 3.51            | .66  | มาก   | 6      |
| 4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา                                                                  | 3.64            | .58  | มาก   | 5      |

ตาราง 2 (ต่อ)

| การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน                                          | ระดับการปฏิบัติ |      |       |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|--------|
|                                                                                                                         | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 5. ผู้บริหารและครูดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา                                 | 4.08            | .43  | มาก   | 3      |
| 6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องปรับปรุงและแก้ไขการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ | 3.97            | .51  | มาก   | 4      |
| เฉลี่ยรวม                                                                                                               | 3.95            | .60  | มาก   |        |

จากตาราง 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนหรือนโยบายที่วางไว้ร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = .50) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = .47) และผู้บริหารและครูดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = .43) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประชุมและประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายเชิงพัฒนาระหว่างองค์กร ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = .66)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

| การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล                    | ระดับการปฏิบัติ |      |       |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|--------|
|                                                                                                   | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาร่วมกัน      | 4.27            | .48  | มาก   | 1      |
| 2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาร่วมกัน         | 4.19            | .46  | มาก   | 2      |
| 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา           | 3.70            | .58  | มาก   | 5      |
| 4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา | 4.13            | .45  | มาก   | 4      |
| 5. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา                     | 3.51            | .54  | มาก   | 6      |
| 6. ผู้บริหารและครูร่วมกันตรวจสอบระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและเผยแพร่ต่อสาธารณชน            | 4.15            | .38  | มาก   | 3      |
| เฉลี่ยรวม                                                                                         | 3.99            | .56  | มาก   |        |

จากตาราง 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = .48) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = .46) และผู้บริหารและครูร่วมกันตรวจสอบระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและเผยแพร่ต่อสาธารณชน ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = .38) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = .54)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

| การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ                                                          | ระดับการปฏิบัติ |      |       |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|--------|
|                                                                                                                                        | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อเสนอข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาร่วมกัน                        | 4.25            | .43  | มาก   | 1      |
| 2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาร่วมกัน                                       | 3.52            | .51  | มาก   | 5      |
| 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานของสถานศึกษา     | 4.24            | .56  | มาก   | 2      |
| 4. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาและแสดงความคิดเห็นโดยใช้หลักเหตุผล                                          | 3.85            | .55  | มาก   | 4      |
| 5. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา | 4.05            | .48  | มาก   | 3      |
| เฉลี่ยรวม                                                                                                                              | 3.98            | .58  | มาก   |        |

จากตาราง 4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อเสนอข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = .43) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นและเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = .56) และผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = .48) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = .51)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

| การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์                                  | ระดับการปฏิบัติ |      |       |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|--------|
|                                                                                                               | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการแสดงความยินดีและรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานของสถานศึกษา              | 4.29            | .58  | มาก   | 1      |
| 2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู | 4.14            | .41  | มาก   | 4      |
| 3. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้แหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน        | 3.58            | .62  | มาก   | 6      |
| 4. ผู้บริหารสนับสนุนผลักดันให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการสร้างผลงานทางวิชาการ                               | 4.15            | .47  | มาก   | 3      |
| 5. ผู้บริหารและครูร่วมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ | 4.23            | .53  | มาก   | 2      |
| 6. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการจัดโครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา                          | 3.57            | .67  | มาก   | 7      |
| 7. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานศึกษา             | 4.02            | .50  | มาก   | 5      |
| เฉลี่ยรวม                                                                                                     | 4.00            | .61  | มาก   |        |

จากตาราง 5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการแสดงความยินดีและรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = .58) ผู้บริหารและครูร่วมสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = .53) และผู้บริหารสนับสนุนผลักดันให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการสร้างผลงานทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = .47) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการจัดโครงการ/กิจกรรม ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = .67)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

| การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน                       | ระดับการปฏิบัติ |      |       |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|--------|
|                                                                                                   | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของโครงการล่วงหน้า                        | 4.18            | .48  | มาก   | 1      |
| 2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัญหาในสถานศึกษา                       | 4.14            | .45  | มาก   | 2      |
| 3. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดลำดับความสำคัญของเป้าหมายในสถานศึกษา                        | 3.72            | .56  | มาก   | 5      |
| 4. ผู้บริหารและครูร่วมศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน                                 | 4.08            | .46  | มาก   | 4      |
| 5. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการเขียนแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา                                   | 3.63            | .62  | มาก   | 6      |
| 6. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน | 4.11            | .36  | มาก   | 3      |
| เฉลี่ยรวม                                                                                         | 3.97            | .54  | มาก   |        |

จากตาราง 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = .54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของโครงการล่วงหน้า ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .48) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัญหาในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = .45) และผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = .36) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการเขียนแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = .62)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวม

| การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน | ระดับการปฏิบัติ |      |       |        |
|--------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|--------|
|                                                        | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน                 | 3.90            | .58  | มาก   | 2      |
| 2. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน               | 3.97            | .56  | มาก   | 1      |
| เฉลี่ยรวม                                              | 3.93            | .57  | มาก   |        |

จากตาราง 7 พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = .57) ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = .56) และด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = .58) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

| ตัวแปร         | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | X      | Y     |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------|-------|
| X <sub>1</sub> | 1.000          |                |                |                |                |        |       |
| X <sub>2</sub> | .758**         | 1.000          |                |                |                |        |       |
| X <sub>3</sub> | .753**         | .677**         | 1.000          |                |                |        |       |
| X <sub>4</sub> | .622**         | .611**         | .579**         | 1.000          |                |        |       |
| X <sub>5</sub> | .861**         | .812**         | .691**         | .775**         | 1.000          |        |       |
| Y              | .783**         | .706**         | .859**         | .629**         | .710**         | .840** | 1.000 |

\*\*p ≤ .01

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด ( $r_{xy} = .840$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X<sub>3</sub>) กับ การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด ( $r_{x_3y} = .859$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X<sub>1</sub>) กับ การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด ( $r_{x_1y} = .783$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (X<sub>5</sub>) กับ การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด ( $r_{x_5y} = .710$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X<sub>2</sub>) กับ การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด ( $r_{x_2y} = .706$ ) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X<sub>4</sub>) กับ การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด ( $r_{x_4y} = .629$ ) ซึ่งทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

| ตัวแปร                                            | b     | S.E. <sub>b</sub> | β     | t        | sig  |
|---------------------------------------------------|-------|-------------------|-------|----------|------|
| ค่าคงที่ (Constant)                               | .373  | .113              |       | 03.294** | .001 |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X <sub>3</sub> )  | .508  | .036              | .563  | 13.933** | .000 |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X <sub>1</sub> ) | .261  | .046              | .319  | 5.636**  | .000 |
| ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X <sub>4</sub> )   | .174  | .042              | .171  | 4.153**  | .000 |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X <sub>2</sub> ) | .121  | .039              | .140  | 3.085**  | .002 |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (X <sub>5</sub> )    | -.170 | .059              | -.200 | -2.908** | .004 |
| ค่าคงที่ (a) = .373                               |       |                   |       |          |      |

R = .893, R<sup>2</sup> = .798, S.E.<sub>est</sub> = .11837, F = 248.044, P = .000

\*\*p ≤ .01

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_3$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_1$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_4$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_2$ ) ส่วนลำดับ สุดท้าย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .798 แสดงว่าการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ร้อยละ 79.80

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = a + bX_3 + bX_1 + bX_4 + bX_2 + bX_5$$

$$Y' = 373 + .508X_3 + .261X_1 + .174X_4 + .121X_2 - .170X_5$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'Y = .563Z_3 + .319Z_1 + .171Z_4 + .140Z_2 - .200Z_5$$

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา ชัยสุภวัฒน์ (2560, หน้า 40) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหาร แบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารอยู่บนพื้นฐานของบรรยากาศที่มีความเป็นประชาธิปไตยซึ่งได้รับความนิยม เป็นที่น่าเชื่อถือ เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ของการบริหารจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ บุคลากรทุกส่วนร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ประชุมประสานความ ร่วมมือ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา ร่วมติดตามและประเมินผล ร่วมแสดงความยินดีและ รับผลประโยชน์ ตลอดจนร่วมระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้ผลของการจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกส่วนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้ ทราบความต้องการ ขององค์การ ทราบความคิดของบุคลากร กระตุ้นให้สำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ โดยวิธีการดังกล่าวจะนำไปสู่ กระบวนการตัดสินใจที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความขัดแย้งและการต่อต้านของบุคลากร เสริมสร้างความสามัคคี สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และทำให้บุคลากรมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อองค์การมากขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงาน ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การให้ มีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษาตามที่สถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560, หน้า 186) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม บุคคลผู้บริหารต้องอาศัยปัจจัยหลากหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีจิตวิทยาสังคม ทฤษฎีการสร้างผู้นำ และทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ โดยบุคคลผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการเพื่อ ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพขององค์การ การมีส่วนร่วมของบุคลากรเน้นการทำงานเป็นทีม อาศัยหลักการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวิเคราะห์ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมวางแผน ตามกระบวนการมีส่วนร่วมของทฤษฎี 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมี ส่วนในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากที่สุด

2. จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและราย ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี แก้วสอน (2558, หน้า 90) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นการดำเนินงานที่มุ่งพัฒนาให้การศึกษา มี คุณภาพได้มาตรฐาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้ เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษารู้ทิศทางในการพัฒนาและจัดการศึกษาตามข้อกำหนดในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (ราชกิจจานุเบกษา, 2561, หน้า 4) และเมื่อสถานศึกษาดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว จะเกิดผล ต่อคุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน สอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2563, หน้า 1-3) กล่าวว่า ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีทิศทางการ พัฒนาการศึกษามีกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ตามช่วงวัย ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน ส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง เน้นทักษะกระบวนการให้เกิดทักษะการคิด วิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และ คิดสร้างสรรค์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ปลูกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์ และจิตวิทยาศาสตร์ สนับสนุนการผลิตจัดหาและใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมการจัดหลักสูตรการพัฒนาอาชีพ การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำเพื่อรองรับการ พัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ) ให้เต็มตามศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม และส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนว เพื่อการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพอย่างเข้มแข็งต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตาม มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ กุลโสพิส (2559, หน้า 88) ศึกษาการบริหารแบบ มีส่วนร่วม กับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า โดยรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน เป็นวิธีการบริหารจัดการ สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมเพราะเป็นแนวคิดที่ สอดคล้องกับความเป็นประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมจะเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี และอุทิศตนเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจึง ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้อง กับ สุชาติพิทย์ ท้วจบ (2564, หน้า 431) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานแบบกระจายอำนาจเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการวางกลยุทธ์ การปฏิบัติงานตามแผนที่เป็นระบบจึงมีทักษะในการแก้ปัญหา มุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้อย่าง เต็มศักยภาพ

4. จากการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับตามอำนาจ พยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_3$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_1$ ) ด้านการมี ส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_4$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_2$ ) และด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ( $X_5$ ) ซึ่งสามารถ อภิปราย เป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สอดคล้องกับ งานวิจัยของฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (2559, หน้า 77) ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผล ต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร สถานศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากการตัดสินใจเปรียบเสมือนหัวใจของการปฏิบัติงานแทบทุก ขั้นตอน แม้แต่บุคคลทั่วไปก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงการตัดสินใจได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถานศึกษา การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ย่อมทำให้การตัดสินใจมีความ ถูกต้องเหมาะสมและเกิดความพึงพอใจต่อทุกฝ่าย จึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมคิด ตัดสินใจ วิเคราะห์ปัญหาและแสดงความคิดเห็น ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายและเลือก ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับ ภิมณภักดิ์ สุพรชัยภักดิ์ (2561, หน้า 39) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการเลือกกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยความรู้ และข้อมูล พื้นฐานต่าง ๆ ผ่านการคิดวิเคราะห์เพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดเหมาะสมมากที่สุดและเกิดประโยชน์มากที่สุดสำหรับสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเกิดผลตามที่ได้คาดหวังเอาไว้ในการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป การจะบริหารงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้อง มีกระบวนการการตัดสินใจที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่งผลต่อการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิฐตา วิหครัตน์ (2558, หน้า 94) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในจังหวัด สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์มีความเป็นผู้นำในการนำพาสถานศึกษาให้มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชนโดยมีกลยุทธ์ในการบริหารงาน คือ สั่งการและกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน จึงเป็นผลให้ครู มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนหรือนโยบายที่วางไว้ อีกทั้งส่งเสริมให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำงาน ร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนให้ครูประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายเชิงพัฒนาระหว่างองค์กร ตลอดจนเปิด โอกาสให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพื่อบูรณาการการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นการที่บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมกันทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน สนับสนุนกำลังแรงกาย กำลังแรงใจ การประสานความร่วมมือกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุง และแก้ไขการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อการดำเนินงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ส่งผลต่อการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ดลนา วิฑูรธรรม (2563, หน้า 453) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์และศิลป์ของการบริหาร โดยเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความยินดีและรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน อีกทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้รางวัล สนับสนุนผลักดันให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการสร้างผลงานทางวิชาการและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษาและ ชุมชน การบริหารด้วยใจแลกใจครูจึงอุทิศทั้งตนเองและเวลาในการดำเนินงานอย่างเต็มที่เต็มกำลัง ดังนั้น ผลของการดำเนินงานจึงมี ประสิทธิภาพเป็นที่ยินดี สอดคล้องกับ อำภา สมันพิช (2561, หน้า 85) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ครูมีส่วนร่วมในการ ส่งเสริม สนับสนุนในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับครูผู้สอนไม่ว่าจะผลิตผู้เรียนออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพแล้ว ยังส่งผล ให้ครูได้เลื่อนตำแหน่งและได้รับขั้นเงินเดือนสูงขึ้นตามผลงานที่ตนได้จัดทำขึ้น

4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ เหมรณนัท (2564, หน้า 70) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ทั้งนี้เนื่องจาก การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาข้อสรุปว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการให้ครูประเมินและสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เนื่องจากครูคือผู้ที่ปฏิบัติงานจริงทำให้ทราบอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการประเมินผลจะทำให้การดำเนินงานในครั้งต่อไปเกิดความผิดพลาดน้อยลงมีการพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 200) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นการร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผล ร่วมออกแบบการประเมิน จนกระทั่งการประเมินผล เพื่อหาข้อดีข้อบกพร่องและแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณิ มนพัทธ์ปริพัตร (2560, หน้า 83) ศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามุ่งผลสำเร็จของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การวางแผนในการดำเนินงานจึงมีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานล่วงหน้าว่าจะไปในทิศทางใด ซึ่งการมีส่วนร่วมในการวางแผนนั้นผู้บริหารได้กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ร่วมกับครู และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัญหา เป้าหมายในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ ชูชาติ มงคลเมฆ (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนเป็นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนให้ความร่วมมือในการคิดสร้างสรรค์วิเคราะห์แก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้ในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการประชุม ประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาหรือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายเชิงพัฒนาระหว่างองค์กร สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาผู้เรียน ผลักดันให้ครูดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และปฏิบัติงานตามแผนหรือนโยบายที่วางไว้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายทางการศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะผู้เรียน โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ การพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนสื่ออุปกรณ์ให้ครูใช้ในกระบวนการเรียนการสอน มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพส่งผลสู่ผู้เรียนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้ มีความเข้าใจ มีทักษะทางวิชาการที่สูงขึ้น และส่งเสริมนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการศึกษาที่ดีขึ้นต่อไป

1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

1.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นผู้บริหารมืออาชีพมีกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2.3 ควรศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

## เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนิตา ชัยศุภวัฒน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชูชาติ มงคลเมฆ. (2561). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาศรรณครูแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฐิตา วิหครัตน์. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ดลนภา ฐิตะวรรณ. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6(2), 454.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 4(1), 179.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ. (2561, 24 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 235ง, หน้า 4.
- พรเทพ เหมรณานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรณี มนพัทธ์ปริพัตร. (2560). ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พินสุตา สิริธรรค์. (2557). การศึกษาฐานราก การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: แนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: DPU Coolprint.
- ภิมณปภัค สุพรชัยภักดี. (2561). การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนบ้านบางน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุวดี แก้วสอน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. (2559). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ค.บ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559-2562. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุธาทิพย์ ท้วจบ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(6), 431.
- สุพรรณนิ กุลโสพิส. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำภา สมันพิช. (2561). การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผู้ปกครองกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation*. New York: the Rural Development Committee Center for international studies, Cornell University.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In *Reading in Fishbein, M (Ed.). Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.

## อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

### INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE OF LOCAL GOVERNMENT OFFICIALS IN SAKON NAKHON PROVINCE

นิชานันท์ วรรณกุล\* สามารถ อัยกร และ ละมัย ร่มเย็น

Nichanan Wannakun\*, Samart Aiyakorn and Lamai Romyen

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

\*Corresponding author: Email: nicha062358@gmail.com

รับบทความ 2 ธันวาคม 2564 แก้ไขบทความ 30 ธันวาคม 2564 ตอรับบทความ 2 มกราคม 2565 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร 3) เพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 376 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\beta = .298$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\beta = .260$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านลักษณะของงาน ( $\beta = .142$ ) และด้านความสำเร็จในงาน ( $\beta = .115$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการยอมรับนับถือ ( $\beta = .109$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.50 ปัจจัยด้านลักษณะอาชีพ ( $\beta = .345$ ) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta = .244$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = .157$ ) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\beta = .142$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ( $\beta = .092$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 67.40 (3) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรมีการกำหนด Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีตัวชี้วัด ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน, ข้าราชการท้องถิ่น

## ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to investigate the level of work motivation and the performance of local government officials, 2) to explore the influence of work motivation affecting the performance of local government officials, and 3) to establish guidelines on promoting and developing the work motivation and the performance of the local government officials in Sakon Nakhon Province. The subjects were 376 local government officials in Sakon Nakhon, obtained by stratified sampling and random sampling techniques. A questionnaire was used for data collection, and the statistics employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple linear regression analysis. The results revealed that: (1) The work motivation of the local government officials was overall at a high level, and the performance of the local government officials was also at a high level; 2) Regarding the motivation factors, job advancement ( $\beta = .298$ ) and responsibility ( $\beta = .260$ ) significantly influenced the performance of the local government officials at a .00 level of significance. Job characteristics ( $\beta = .142$ ) and Job achievement ( $\beta = .115$ ) significantly influenced the performance of the local government officials at a .01 statistical level, whereas job recognition and respect ( $\beta = .109$ ) significantly influenced at a .05 level of significance. The said components could predict the performance of the local government officials at 61.50%. Of the supporting factors, job characteristics ( $\beta = .345$ ) and the relationship with the superiors ( $\beta = .244$ ) significantly influenced the performance of the local government officials at a .00 level of significance. The relationship with colleagues ( $\beta = .157$ ), job stability ( $\beta = .142$ ), and salary and payment ( $\beta = .092$ ) significantly influenced the performance of the local government officials at a .01 level of significance, indicating that the factors could predict the performance of the local government officials of Sakon Nakhon Province by 67.40%; 3) The guidelines for promoting and developing the work motivation and the performance of the local government officials in Sakon Nakhon Province were: Organizations should set the policies to establish the career path for job advancement and policies for evaluating performance. The administrators of local government organizations should improve their potential to improve administrative management through self-education and knowledge improvement and participation in training courses. Apart from these approaches, the capacities of the employees and staff at every level should be consistently developed.

**Keywords:** Work Motivation, Work Performance, Local Government Officials

## บทนำ

ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ทรัพยากรในองค์กรที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ซึ่งถือว่ามีบทบาทสำคัญ อย่างไรก็ตามคนก็ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญเสมอที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร การดำเนินงานให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารนั้นมีความสำคัญและเกี่ยวเนื่องกันทุกระดับ ตั้งแต่ระดับต้นถึงระดับสูง ดังนั้น องค์การสมัยใหม่จึงเริ่มให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของตน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งต่อการในการสร้างคุณค่าให้กับองค์การได้อย่างมหาศาล เพราะการที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นล้วนต้องเกิดจากบุคลากรทั้งหลายที่เป็นส่วนสำคัญในการทำงานทุกระบบให้มีประสิทธิภาพได้ องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น โดยจำเป็นต้องใช้กระบวนการเริ่มตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ออกจากงาน แต่ไม่ได้หมายความว่ากำลังคนเหล่านี้จะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความเร็วทางวิทยาการเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การงานที่เปลี่ยนไปในวิถีสู่ที่ก้าวหน้าขึ้น ซึ่งถ้าถูกมองข้ามการพัฒนาไปนั้นก็จะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมากมายในองค์การ เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงควรที่จะทำหน้าที่ในการสรรหา และคัดเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ต้องการ

(Put the right man on the right job) พร้อมทั้งต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการดำเนินงานต่อไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 138)

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) กล่าวได้ว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรกของทุกองค์กร โดยเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กร รวมไปถึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนในกระบวนการและการดำเนินงานบริหารต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ ดังนั้น ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะเป็นผลมาจากการสรรหา คัดเลือก บุคลากร และการพัฒนาบุคลากรในองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่ง ได้แก่ การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์กร ซึ่งสิ่งหนึ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการคงอยู่ของบุคลากร คือ การที่บุคลากรมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั่นเอง (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2557, หน้า 117) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งตามแนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จที่เราต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานได้น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็จะมีประสิทธิภาพที่ต่ำ (จิรวิรัช งามละม่อม, 2559, หน้า 15)

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่นเพื่อกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นนิติบุคคลสามารถพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นโดยตรงซึ่งมีอำนาจอิสระ ในการปกครองตนเองในการวางแผนนโยบายตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การบริหารงบประมาณ การเงินการคลัง การบริหารงานบุคคล ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด เพราะถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้ชิดกับประชาชนสามารถปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้และภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ต้องอาศัย “คน” ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพลังในการขับเคลื่อนไปตามศักยภาพ การกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ กล่าวได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารและการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน เพราะว่าคนเป็นผู้สร้างผลิตภาพ (Productivity) เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่น่าพึงพอใจแก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการในองค์กร เป็นผู้คิดค้น เป็นผู้สร้าง และเป็นผู้ใช้และควบคุมปัจจัยการผลิต เทคโนโลยี ระบบและกระบวนการบริหารภายในองค์กร หากองค์กรใดขาดบุคลากรซึ่งมีความรู้ความสามารถและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สามารถที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้วการบริหารงานก็ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อการจัดการ ซึ่งผู้บริหารทั้งหลายในองค์กรจะต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558, หน้า 42)

เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของตนที่ดีเพียงพอด้วย กล่าวคือ ต้องมีการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมต่อการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้น ระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558, หน้า 2)

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า มีหลายตัวแปรหรือหลายปัจจัย ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมาก คือ แรงจูงใจในการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้

พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานและยังเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานในองค์กรนั้น ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ (อนิวัช แก้วจันทน์, 2557, หน้า 179)

นอกจากนั้น แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และมีความจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่บุคลากรเลือกที่จะทำเชิงคุณภาพ/หรือเชิงปริมาณ แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยของระดับความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จและแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการทำงานให้สำเร็จบุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและมีส่วนในการสร้างพฤติกรรมองค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) อย่างแนบแน่น ความพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจเป็นผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 67) โดยทฤษฎีการจูงใจที่เป็นที่รู้จักและนิยมกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ซึ่งทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น Dual-Factor theory, Two Factors Theory, Motivation-Maintenance theory, Motivation-Hygiene theory ในทฤษฎีนี้ มีปัจจัยที่สำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน (นิติพล ภูตะโชติ, 2559, หน้า 187-188)

จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 18 อำเภอ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 143 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร, 2563) การกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายด้าน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความหลากหลายตามประเภทวิชาชีพ และมีความรับผิดชอบแตกต่างกันไป การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสำเร็จลุล่วง และเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด หากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นด้วยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ภาครัฐควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีใจรักในการให้บริการประชาชนเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด (ศุภจิรา จันทร์อารักษ์, 2551, หน้า 123)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อค้นหาว่าปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร มากน้อยเพียงใด มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อกัน หรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุด และให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557; นิติพล ภูตะโชติ, 2559) และแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคล ของ Steers (1981, pp. 406-407 อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551, หน้า 16) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถามการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 6,060 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ณ เดือน มกราคม พ.ศ. 2563)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 376 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973, p.127 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัฒน์กุล, 2557, หน้า 26) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง

โดยเลือกวิธีการสุ่มแบบตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยแยกประชากรจากแต่ละอำเภอ

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.367-.784 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .812

### วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ ในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 376 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 คน พร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

- 1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 186)

3. การหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ผู้วิจัยนำวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ต่อไป

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

| ด้านที่ | ปัจจัยจูงใจ            | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย | ลำดับ |
|---------|------------------------|-----------|------|----------|-------|
| 1       | ความสำเร็จในงาน        | 3.93      | 0.68 | มาก      | 3     |
| 2       | การยอมรับนับถือ        | 3.78      | 0.73 | มาก      | 5     |
| 3       | ลักษณะของงาน           | 3.88      | 0.72 | มาก      | 4     |
| 4       | ความรับผิดชอบ          | 3.99      | 0.73 | มาก      | 2     |
| 5       | ความก้าวหน้าในการทำงาน | 4.01      | 0.72 | มาก      | 1     |
| รวม     |                        | 3.92      | 0.59 | มาก      |       |

จากตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.99$ ) ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.78$ ) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

| ด้านที่ | ปัจจัยค้ำจุน                  | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย | ลำดับ |
|---------|-------------------------------|-----------|------|----------|-------|
| 1       | ลักษณะของอาชีพ                | 4.12      | 0.75 | มาก      | 1     |
| 2       | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  | 3.82      | 0.67 | มาก      | 4     |
| 3       | ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 3.77      | 0.69 | มาก      | 5     |
| 4       | นโยบายและการบริหารงาน         | 4.03      | 0.66 | มาก      | 2     |
| 5       | สภาพการทำงาน                  | 3.53      | 0.75 | มาก      | 7     |
| 6       | ความมั่นคงในการทำงาน          | 3.89      | 0.73 | มาก      | 3     |
| 7       | เงินเดือนและค่าตอบแทน         | 3.56      | 0.89 | มาก      | 6     |
| รวม     |                               | 3.82      | 0.56 | มาก      |       |

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านลักษณะของอาชีพ ( $\bar{X} = 4.12$ ) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.03$ ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.89$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.82$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.77$ ) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.56$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.53$ ) ตามลำดับ

### 3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

| ด้านที่ | ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน      | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย | ลำดับ |
|---------|------------------------------|-----------|------|----------|-------|
| 1       | ด้านปริมาณงาน                | 4.05      | 0.70 | มาก      | 2     |
| 2       | ด้านคุณภาพของงาน             | 4.11      | 0.63 | มาก      | 1     |
| 3       | ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน      | 4.04      | 0.72 | มาก      | 3     |
| 4       | ด้านคุณลักษณะประจำตัว        | 3.96      | 0.75 | มาก      | 6     |
| 5       | ด้านความร่วมมือ              | 4.01      | 0.70 | มาก      | 5     |
| 6       | ด้านความน่าไว้วางใจ          | 4.04      | 0.74 | มาก      | 4     |
| 7       | ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.94      | 0.75 | มาก      | 7     |
| 8       | ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม      | 3.90      | 0.77 | มาก      | 8     |
| รวม     |                              | 4.01      | 0.56 | มาก      |       |

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) ด้านความน่าไว้วางใจ ( $\bar{X} = 4.04$ ) ด้านความร่วมมือ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ด้านคุณลักษณะประจำตัว ( $\bar{X} = 3.96$ ) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.94$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม ( $\bar{X} = 3.90$ )

#### 4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

| ตัวแปรพยากรณ์          | B     | Stderror | $(\beta)$ | t     | P-value | Collinearity |       |
|------------------------|-------|----------|-----------|-------|---------|--------------|-------|
|                        |       |          |           |       |         | Tolerance    | VIF   |
| (Constant)             | 1.151 | .123     |           | 9.386 | .000    |              |       |
| ความสำเร็จในงาน        | .096  | .036     | .115      | 2.637 | .009**  | .535         | 1.868 |
| การยอมรับนับถือ        | .084  | .034     | .109      | 2.480 | .014*   | .535         | 1.868 |
| ลักษณะของงาน           | .112  | .039     | .142      | 2.883 | .004**  | .421         | 2.377 |
| ความรับผิดชอบ          | .200  | .045     | .260      | 4.430 | .000*** | .298         | 3.359 |
| ความก้าวหน้าในการทำงาน | .232  | .043     | .298      | 5.418 | .000*** | .340         | 2.945 |

R=788,  $R^2=.620$ ,  $R^{2Adj}=.615$ ,  $F=120.881$ ,  $Sig.=.000**$

จากตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\beta = .298$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\beta = .260$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านลักษณะของงาน ( $\beta = .142$ ) และด้านความสำเร็จในงาน ( $\beta = .115$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการยอมรับนับถือ ( $\beta = .109$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.50 (Adjusted  $R^2 = .615$ )

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น  
ในเขตจังหวัดสกลนคร

| ตัวแปรพยากรณ์                                     | B    | Std.error | $(\beta)$ | t     | P-value | Collinearity |       |
|---------------------------------------------------|------|-----------|-----------|-------|---------|--------------|-------|
|                                                   |      |           |           |       |         | Tolerance    | VIF   |
| (Constant)                                        | .809 | .121      |           | 6.712 | .000    |              |       |
| ลักษณะของอาชีพ (HYG <sub>1</sub> )                | .259 | .031      | .345      | 8.391 | .000*** | .515         | 1.941 |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HYG <sub>2</sub> )  | .131 | .038      | .157      | 3.444 | .001**  | .421         | 2.377 |
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (HYG <sub>3</sub> ) | .199 | .040      | .244      | 4.932 | .000*** | .354         | 2.822 |
| นโยบายและการบริหารงาน (HYG <sub>4</sub> )         | .067 | .039      | .078      | 1.735 | .083    | .427         | 2.343 |
| สภาพการทำงาน (HYG <sub>5</sub> )                  | .004 | .031      | .006      | .140  | .889    | .497         | 2.011 |
| ความมั่นคงในการทำงาน (HYG <sub>6</sub> )          | .109 | .031      | .142      | 3.467 | .001**  | .517         | 1.935 |
| เงินเดือนและค่าตอบแทน (HYG <sub>7</sub> )         | .058 | .025      | .092      | 2.305 | .022*   | .548         | 1.825 |

R=825, R<sup>2</sup>=.680, R<sup>2</sup>Adj=.674, F=111.832, Sig.=.000\*\*

จากตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะอาชีพ ( $\beta = .345$ ) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta = .244$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = .157$ ) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\beta = .142$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ( $\beta = .092$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 67.40 (Adjusted R<sup>2</sup> = .674)

#### 5. การหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

5.1 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรที่จะจัดให้มีสวัสดิการ ค่าตอบแทน รายได้ ที่เหมาะสม ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทน โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน มีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน และมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้อิสระกับบุคลากรในการทำงานอย่างเหมาะสม ควรจัดสถานที่ในการทำงานให้มีความสะดวก ควรมีการส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับพนักงาน ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม เอาใจใส่ ดูแลและให้ความช่วยเหลือพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล ควรมีการกำหนด Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความชัดเจน

5.2 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน หน่วยงานอาจจะนำวิธีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์

ซึ่งเป็นเทคนิคในการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยจูงใจ ( $\bar{X} = 3.92$ ) และปัจจัยค่าจูง ( $\bar{X} = 3.82$ ) ตามลำดับ โดยปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.99$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.78$ ) ส่วนปัจจัยค่าจูงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของอาชีพ ( $\bar{X} = 4.12$ ) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.03$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.53$ ) ตามลำดับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ แรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธรินทร์ ธนะศักดิ์เจริญ (2558) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวม 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในด้านแรงจูงใจใฝ่ก้าวหน้าด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาธรัตน์ แสนชัย (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยนำความรู้ความสามารถที่มีเฉพาะตนมาปรับใช้ในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับบุคลากร ในด้านสวัสดิการ เช่น เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสม เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีความรักใคร่สามัคคีกัน ข้าราชการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ ข้าราชการมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบเรื่องงานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อใจ ไว้วางใจได้ ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน ข้าราชการในหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน และมีการทำงานเป็นทีม นโยบาย แผนงาน แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่จัดไว้มีความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ข้าราชการมีความพึงพอใจมากต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จลุล่วงตาม

วัตถุประสงค์ ข้าราชการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้การดูแลช่วยเหลือเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม ( $\bar{X} = 3.90$ )

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา อยู่สุภาพ (2562) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ สุนทรสวัสดิ์ (2560) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ แดงเที่ยง (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐหทัย นันทะผา (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนา: กรณีศึกษา สำนักงานเขตพัฒนาไท กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาไท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\beta = .298$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\beta = .260$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านลักษณะของงาน ( $\beta = .142$ ) และด้านความสำเร็จในงาน ( $\beta = .115$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการยอมรับนับถือ ( $\beta = .109$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.50 (Adjusted  $R^2 = .615$ ) ส่วนปัจจัยจำแนกด้านลักษณะอาชีพ ( $\beta = .345$ ) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta = .244$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = .157$ ) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\beta = .142$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ( $\beta = .092$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 67.40 (Adjusted  $R^2 = .674$ )

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐหทัย นันทะผา (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนา: กรณีศึกษา สำนักงานเขตพัฒนาไท กรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตพัฒนาไทในระดับสูง ( $r = .554$ ) เช่นเดียวกับปัจจัยจำแนกด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง ( $r = .592$ ) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิทร์พร สุวรรณรัตน์ และบังอร โสฬส (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน โดยแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอำนาจร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานในองค์การได้ร้อยละ 51.6 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ

ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการสายยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีระดับหรือน้ำหนักของความสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูง ( $r = 0.882$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเทคนิคการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในระดับสูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ทองบุญมา (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.656$ )

ส่วนปัจจัยค่าจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร มีนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจหลัก ของหน่วยงาน ที่กำหนดมาจากส่วนกลาง มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ อย่างชัดเจน มีการปกครองและจ่ายงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีเอกสารกำหนดหน้าที่ประจำตัวตามตำแหน่งงานทุกตำแหน่ง การปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร มีการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ รวมทั้งมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นหลักเทียบการประพฤติ การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามของบุคลากรในองค์กรแต่ละองค์การ การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมนั้น สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเอง การกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และปฏิบัติตามแนวทางนั้นย่อมทำให้เกิดคุณภาพทั้งบุคคลและองค์การ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลตำบล จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ โดยผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมให้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะของงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้อิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยค่าจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านสภาพการทำงาน โดยควรจัดอาคารสถานที่และห้องทำงานให้มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรจัดสรรบุคลากรในหน่วยงานให้มีจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดย หน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทนค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความเหมาะสม และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และควรให้โอกาสบุคลากรเข้ามาปรึกษาหารืออย่างเป็นประจำ

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรรู้จักหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น รวมทั้งมีความกระตือรือร้น ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว โดยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรให้มีบุคลิกลักษณะเป็นที่น่าเชื่อถือ แก่ผู้พบเห็น และด้านการปฏิบัติงานโดยรวม โดยผู้บริหารควรกำกับและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยส่วนรวมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือ และให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ตามลำดับ

1.5 หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาตอบแทน โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน มีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน และมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน ควรมีการกำหนด Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่า ตำแหน่งที่เขาปฏิบัติงานอยู่ จะสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงสุดในการทำงานนั้นได้อย่างไร และควรจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพในแต่ละบุคคล เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนในการเติบโตและถ้าจะต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน

1.6 ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ของแต่ละพื้นที่

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นต้น

2.4 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

## เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดอำนาจเจริญ*. รายงานการวิจัย พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กัลยรัตน์ สุนทรสวัสดิ์. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี*. สารนิพนธ์ รม.ม. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.
- ชลดรินทร์ ธนะศักดิ์เจริญ. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฐหทัย นันทะผา. (2560). *แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปทุมธานี: กรณีศึกษา สำนักงานเขตปทุมธานี กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ รม.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). *แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1*. สารนิพนธ์ รม.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดเพชรบุรี*. เพชรบุรี: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มนหา อยู่สุภาพ. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกวย*. การค้นคว้าอิสระ รม.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิลารัตน์ แสนชัย. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม*. การค้นคว้าอิสระ รม.ม. มหาสารคาม: วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิไลวรรณ ทองบุญมา. (2562). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดขอนแก่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภจิรา จันทร์อารักษ์. (2551). *ความคิดเห็นของราชาราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน เทศบาลเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษ รม.ม, ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). *การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. (2563). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร*. สกลนคร: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร.
- อนิวัช แก้วจันทรงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. สงขลา: บริษัท นาดิสปโมชนา.
- อรุณ จิรวัดน์กุล. (2557). *สถิติในงานวิจัย เลือกร้อยอย่างไรให้เหมาะสม*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์.
- อารีรัตน์ แดงเที่ยง. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Herzberg, F. Bernard, M. & Barbara, B.S. (1959). *The motivation to work*. New York: ohn Wiley & Sons.
- Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1977). *Organizational Work, Personal Factor in Employee and bsenteeism*. "Psychological Bulletin" 80 No.2".
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3<sup>rd</sup>ed.). New York: Harper: & Rows. Publishers.

## การใช้แท็บเล็ตพัฒนาทักษะการอ่านคำที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึม ด้วยความร่วมมือของครูและผู้ปกครอง

USING TABLET- BASED DEVICE TO DEVELOP ORAL COMMUNICATION IN DAILY LIFE OF STUDENTS  
WITH AUTISM IN COLLABORATION OF TEACHER AND PARENTS

ประภัศร วงศ์ละคร\* และ อัญชลี สารรัตน์

Prapatsron Wonglakhon and Unchalee Sanrattana

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอนแก่น 40000

Program in Curriculum and Instruction for Special Education, Faculty of Education, Khon Kaen University,

Khon Kaen 40000, Thailand

\*Corresponding author: Email: Prapatsron.wlk@gmail.com

รับบทความ 3 ธันวาคม 2564 แก้ไขบทความ 10 กุมภาพันธ์ 2565 ตอรับบทความ 17 กุมภาพันธ์ 2565 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคำที่จำเป็นในการสื่อความหมายในชีวิตประจำวันของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึม ระดับ อายุ 7-18 ปี ที่มารับบริการ ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดราชบุรี และ 2) ศึกษาผลการใช้แท็บเล็ตพัฒนาทักษะการอ่านคำในชีวิตประจำวันของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึม ด้วยความร่วมมือของครูและผู้ปกครอง ตัวอย่างวิจัยคือนักเรียนที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่ามีภาวะออทิสซึม เพศชาย จำนวน 2 คน เพศหญิง จำนวน 1 คน โดยเลือกแบบเจาะจง รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดี่ยว แบบ A-B-C เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจคำเป็นแบบเดิมคำ แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล บัตรภาพและคำที่มีค่าความสอดคล้องระหว่างคำกับภาพเท่ากับ 0.93 และแบบบันทึกความสามารถในการอ่านคำที่มีค่าความสอดคล้องของผู้สังเกตร้อยละ 94.17 วิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม และนำเสนอโดยใช้กราฟเส้น

ผลการศึกษา พบว่า 1) คำที่จำเป็นในการสื่อความหมายในชีวิตประจำวัน มี 40 คำ 2) ผลการใช้แท็บเล็ตพัฒนาทักษะการอ่านคำในชีวิตประจำวันของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมด้วยความร่วมมือของครูและผู้ปกครองของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึม 3 คน ในภาพรวม พบว่าในระยะเส้นฐาน (A) ค่าเฉลี่ยของจำนวนคำที่อ่านได้ เท่ากับ 11.44 คำ คิดเป็นร้อยละ 28.61 ระยะจัดกระทำอ่านคำผ่านบัตรภาพที่นำเสนอโดยครู (B1) ค่าเฉลี่ยของจำนวนคำที่อ่านได้เท่ากับ 29.22 คำ คิดเป็นร้อยละ 73.05 อ่านคำผ่านแท็บเล็ตที่นำเสนอโดยครู (B2) ค่าเฉลี่ยของจำนวนคำที่อ่านได้เท่ากับ 37.89 คำ คิดเป็นร้อยละ 94.73 อ่านคำผ่านแท็บเล็ตที่นำเสนอโดยผู้ปกครอง (C) ค่าเฉลี่ยของจำนวนคำที่อ่านได้ เท่ากับ 38.44 คำ คิดเป็นร้อยละ 96.10 และหลังฝึกตัวอย่างวิจัยสามารถพูดสื่อสารได้ชัดเจนขึ้นสามารถตอบคำถามง่าย ๆ ในชีวิตประจำวันได้ตรงตามสถานการณ์

**คำสำคัญ:** การใช้อุปกรณ์แท็บเล็ต, การอ่านคำที่ใช้ในชีวิตประจำวัน, นักเรียนที่มีภาวะออทิสซึม

### ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to identify the words needed for daily-life communication of students with autism, aged 7- 18 years enrolled in the Ratchaburi Special Education Center, and 2) to study the results of using a tablet-based device to develop oral communication for the daily life of students with autism using a teacher-parent collaborative approach. Two males and one female student with autism who were diagnosed as autistic by the physician were selected through purposive sampling. The A-B-C single-subject design was used in this study. The research tools included a word surveying form, individualized implementation plans, and flashcards, with an index of item objective congruence (IOC) between the pictures and words of 0.93, and the inter-observer agreement (IOA) of 94.71%. Data were analyzed for both individuals and groups and presented by using a line graph.

The study results showed that: 1) These participants required 40 words for daily life communication, 2) The effects after using tablet-based devices to develop word reading skills for daily life communication of students with autism using teacher-parent collaboration in the baseline (A),  $\bar{X} = 11.44$  words: 28.61%, using flashcards by the teacher (B1),  $\bar{X} = 29.22$  words: 73.05%, using tablet-based devices by the teacher (B2),  $\bar{X} = 37.89$  words: 94.73% and using tablet-based devices by the parents (C), 38.44 words: 96.10%. After the intervention, the participants could speak clearly and communicate by using words appropriate to given situations.

**Keywords:** Tablet-Based Device, Word Reading Skills for Daily Life Communication, Students with Autism

## บทนำ

กลุ่มอาการออทิสซึม (Autism Spectrum Disorder หรือ ASD) เป็นความผิดปกติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการ 3 ด้าน คือ 1) การสื่อสารกับสังคม (Social Communication) 2) การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมในสถานการณ์ที่หลากหลาย (Social Interaction across Multiple Contexts) และ 3) การมีข้อจำกัดด้าน พฤติกรรม เช่น มีช่วงเวลาการสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Range of Interests) ผิดปกติ ผู้ที่มีภาวะออทิสซึมอาจมีอาการที่ รุนแรงมากในการพัฒนาการทั้ง 3 ด้าน จนถึงรุนแรงน้อย และอาจพบว่ามีอาการบางด้านที่เกินระดับของคนที่ปกติ ความผิดปกติจึงอยู่ในขอบเขตของกลุ่มอาการจากรุนแรงมากจนถึงน้อยและนิยมใช้คำกว้าง ๆ ของกลุ่มอาการว่า ASD ความผิดปกติในกลุ่ม ASD นี้ตามการวินิจฉัยเดิมมีขอบเขต 5 ประเภท คือ Autistic disorder, Asperger's disorder, Rett's Syndrome, CDD (Childhood Disintegrative Disorder) และ PDD-NOS (Pervasive Development Disorder-Not Otherwise Specified) แต่ในคู่มือการวินิจฉัยฉบับที่ 5 ของสมาคมจิตแพทย์อเมริกา (5<sup>th</sup> edition of the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-5) ได้ตัดอาการ Rett's Syndrome ออกจากกลุ่ม (American Psychiatric Association, 2013) ทวีศักดิ์ สิริรัตนเรขา (2555) กล่าวว่าลักษณะและอาการของผู้ป่วยออทิสซึมนั้นอาจแตกต่างกันในแต่ละคนและแตกต่างกันไปในแต่ละสภาพแวดล้อม ผู้ป่วยอาจมีปัญหาในการใช้ทักษะการสื่อสารทั้งแบบใช้ถ้อยคำและแบบไม่ใช้ถ้อยคำและบางคนอาจไม่สามารถพูดคำพูดใด ๆ ได้เลยตลอดชีวิต นอกจากนี้ผู้ป่วยบางคนอาจมีอาการพูดเลียนแบบ (Echolalia) หรือพูดซ้ำคำ กลุ่มอาการออทิสซึม (ASD) เป็นความผิดปกติที่เกิดได้กับคนทุกเชื้อชาติ ทุกเผ่าพันธุ์ และทุกระดับฐานะในสังคม (Hendricks, 2010) สำหรับในประเทศไทยภาพรวมทั้งประเทศพบอัตราผู้ป่วยของโรคในกลุ่มนี้ 6 คน ต่อ ประชากร 1,000 คน และคาดว่าทั่วประเทศจะมีเด็กป่วยเป็นโรคนี้ประมาณ 300,000 คน ในจำนวนนี้เข้าถึงบริการต่าง ๆ ประมาณร้อยละ 10 หรือปีละ 30,000 คน เท่านั้น (บุญเรือง ตรีเรืองวรรณ, 2560) จำนวนที่เพิ่มขึ้นนี้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของเด็กออทิสซึม และการให้บริการทางการศึกษาตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา ตลอดจนการฟื้นฟูต่าง ๆ เพื่อการประกอบอาชีพ หากไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี

การสื่อสารเป็นกระบวนการทางสังคมที่มนุษย์ใช้เพื่อสื่อความหมายให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจและเพื่อสื่อสารถึงกัน และกัน มนุษย์ใช้วิธีการสื่อสารเพื่อบอกความต้องการหรือสร้างความเข้าใจให้กับตนเองและผู้อื่น ได้อย่างหลากหลาย ในสภาพสังคมปัจจุบันที่คนจะต้องเกี่ยวข้องกันมากขึ้น การสื่อสารจึงยิ่งมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมมาก มนุษย์พยายามคิดค้นและพัฒนาวิธีการสื่อสารมาตั้งแต่สมัยโบราณ ทั้งภาษาพูดและเขียน ตลอดจนเครื่องมือหรือเทคนิควิธีการต่าง ๆ ล้วนเกิดจากความพยายามอย่างสูงของมนุษย์ทั้งสิ้น สุพัตรา ปัสคงโท (2551) กล่าวว่า ภาษาในการสื่อสารนั้นมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารทางสายตา การสื่อสารทางสีหน้า ท่าทาง การสื่อด้วยภาษามือ การแสดงออกทางศิลปะ และการสื่อสารแบบภาษาพูด การสื่อสารที่กล่าวมาต่างก็เป็นเครื่องมือช่วยให้มนุษย์ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นนามธรรมต่อกัน จุฬารัตนาพร (2554) กล่าวว่า การสื่อสารมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ ผู้ส่งสาร ตัวสาร และผู้รับสาร และเป็นปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารเพื่อถ่ายทอดข่าวสาร แนวความคิด ความรู้สึกหรือความต้องการจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารเพื่อการรับรู้ความหมายของเรื่องราวที่ร่วมกัน การสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตในการอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นอย่างมาก เพื่อทำให้เกิดการรับรู้ความหมายที่ตรงกัน

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษา โดยส่งเสริมให้นักเรียนทุกระดับชั้นใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะแท็บเล็ต (Tablet) ให้กว้างขวางขึ้นตลอดจนส่งเสริมการปรับปรุงห้องเรียนให้ได้มาตรฐานห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมพงศ์ เวทย์วิทยานุกูล และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2561) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษาเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้แท็บเล็ตช่วยเพิ่มแรงจูงใจของผู้เรียนและ มีผลกระทบทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยส่งเสริมให้เกิดการค้นคว้าและการเข้าถึงองค์ความรู้นอก

ห้องเรียนอย่างกว้างขวาง รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนมีส่วนร่วมของผู้เรียน แท็บเล็ตจึงเป็นอีกทางเลือกที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลวิธีการรับรู้ผ่านการมองเห็น (Visual Support) มีแนวคิดจากการนำรูปภาพ สัญลักษณ์ หรือวัตถุมาใช้แทนภาษาพูด เพื่อให้ นักเรียนเข้าใจว่าผู้อื่นกำลังสื่อสารอะไรกับตนเพื่อที่ตนจะสามารถสื่อสารกลับได้อย่างถูกต้อง การนำเสนอเป็นรูปภาพ สัญลักษณ์ หรือวัตถุ จะช่วยให้นักเรียนจัดระบบความคิดได้ จากการนำไปใช้ พบว่าวิธีการนี้ใช้ได้กับนักเรียนที่มีปัญหาการสื่อสารและพฤติกรรม โดยเฉพาะกับนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึม ที่เข้าใจอะไรได้ดีจากการมองเห็นภาพและคิดเป็นภาพ การสื่อสารด้วยภาพจะทำให้ นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่นมากขึ้นและมีพฤติกรรมดีขึ้น วิธีนี้จึงนิยมนำมาใช้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมนักเรียนและทำให้นักเรียน สามารถ ทำกิจกรรมได้อย่างอิสระและเกิดความมั่นใจ (Hodgdon, 2021) อาพร ตรีสุน (2550) ได้ศึกษาผลการใช้ชุดการเรียนรู้ด้วย กลวิธีการรับรู้ผ่านการมองเห็นในการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมพบว่า หลังการใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยกลวิธีการรับรู้ ผ่านการมองเห็นทำให้ทักษะทางสังคมเรื่องการขอบคุณ การขอโทษ ของนักเรียนออทิสติกทุกคนสูงขึ้น การสอนทักษะการสื่อสารที่มีอยู่ใน อดีตถึงปัจจุบันนี้มีหลายวิธีเช่น วิธีทีช (TEACCH) เป็นแนวการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการสื่อสารโดยเน้นสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสมกับเด็กและการสอนอย่างเป็นขั้นตอนง่าย ๆ การสอนทักษะการสื่อสารโดยวิธีการพิเศษเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ได้ดีและเห็นผล กับเด็กออทิสติกซึ่งเป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางการสื่อสารโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการสื่อสารให้กับเด็กโดยเด็กเป็นผู้เริ่มต้นใน การสื่อสารหรือบอกความต้องการโดยการใช้อุปกรณ์หรือสัญลักษณ์แลกเปลี่ยนกับสิ่งของที่เด็กชอบหรือกิจกรรมที่เด็กชอบและ ต้องการ นอกจากนี้ยังสามารถเพิ่มทักษะการสื่อสารเพื่อบอกความต้องการความรู้สึกนึกคิด รวมทั้งกระตุ้นให้เด็กได้มีการพัฒนาการ ด้านการพูดสื่อความหมายได้ดีขึ้นจากภาพที่เห็น หรือในรายที่ไม่สามารถสื่อสารออกมาเป็นคำพูดได้เลย การใช้ภาพจะมีประโยชน์ อย่างมากในการใช้เพื่อสื่อสารกับผู้อื่นทดแทนการใช้คำพูด (ประพจน์ จิตรรุ่งวิทยา, 2557)

จากประโยชน์ของเทคโนโลยีทางการศึกษาและกลวิธีการรับรู้ผ่านการมองเห็น ทวีช ตรีสุน และอัญชลี สารรัตน์ (2562) ได้ ศึกษาการนำแท็บเล็ตร่วมกับการใช้ภาพมาพัฒนาการสื่อสารทางวาจาของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมร่วมกับผู้ปกครอง ผลการวิจัย พบว่านักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมสามารถอ่านคำชัดเจนขึ้น พูดได้ตอบ ได้ดีขึ้น มีทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายใน ชีวิตประจำวัน สามารถสื่อสารได้ถูกต้องตามสถานการณ์ มีความมั่นใจในการใช้คำพูดเพื่อสื่อสารความต้องการของตนเองให้กับผู้อื่นได้ เข้าใจ โดยสามารถอ่านคำผ่าน แท็บเล็ตที่นำเสนอโดยครูได้ คิดเป็นร้อยละ 94.73 และโดยผู้ปกครองได้ คิดเป็นร้อยละ 96.10 ทั้งนี้ เนื่องจากแท็บเล็ตเป็นสื่อการเรียนการสอนที่มีทั้งภาพและเสียงประกอบการเรียนรู้ จึงทำให้นักเรียนสามารถสร้างการจดจำได้ง่าย และ Becta ICT Research (2005) (อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2554, หน้า 45) ได้ศึกษาผลการใช้งานแท็บเล็ตพีซีประกอบการเรียน การสอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 12 แห่ง ในประเทศอังกฤษช่วงระหว่างปี ค.ศ. 2004-2005 พบผลการศึกษาค่าสำคัญ หลายประการ ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับบริบททางการศึกษาของไทยได้ดังนี้ การให้ผู้เรียนและผู้สอนมีแท็บเล็ต พีซีเป็นของตนเองอย่างทั่วถึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้แท็บเล็ตพีซีช่วยเพิ่มแรงจูงใจของ ผู้เรียนและมีผลกระทบในทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยส่งเสริมให้เกิดการ ค้นคว้าและการเข้าถึงองค์ความรู้นอกห้องเรียนอย่างกว้างขวาง รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของผู้เรียน สำหรับในด้าน หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนนั้น พบว่า การใช้แท็บเล็ตพีซีนั้นช่วยส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรหรือการจัดการเรียนการสอนที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนประกอบมากขึ้น

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดราชบุรีเป็นสถานศึกษาที่เปิดให้บริการด้านการศึกษาสำหรับบุคคล ที่มีความบกพร่อง ทุกประเภท ในลักษณะเป็นศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดไปจนถึงอายุ 18 ปี มีการวางแผนกำหนดนโยบาย แผนงานการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ พร้อมทั้งจัดระบบส่งต่อคนพิการเพื่อให้ คนพิการได้รับพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ ปัจจุบันศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดราชบุรีได้แบ่งห้องเรียนออกเป็นช่วงอายุ จำนวน 2 ห้องเรียน คือ ห้องเรียนเตรียมความพร้อมช่วงอายุ 0-6 ปี และห้องเรียนเตรียมความพร้อมช่วง อายุ 7-18 ปี ทั้งนี้ พบว่า นักเรียนห้องเรียนเตรียมความพร้อมช่วงอายุ 7-18 ปี มีประเภทความพิการกลุ่มอาการออทิสซึมเป็นส่วนใหญ่ที่ไม่สามารถส่งต่อไปยัง ชั้นเรียนในระดับที่สูงขึ้นได้ เนื่องจากยังขาดทักษะที่จำเป็นหลายด้านโดยเฉพาะ ทักษะการสื่อสาร การสนทนาโต้ตอบ พบว่า นักเรียนไม่สามารถตอบคำถามง่าย ๆ ในชีวิตประจำวันได้ ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าสู่การศึกษาในระบบโรงเรียนทั่วไปหรือการ เรียนรวมได้ และทำให้นักเรียนเสียโอกาสที่จะได้เรียนในระดับที่สูงขึ้น จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้นักเรียนรู้และเข้าใจ ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการสื่อสารสื่อสารมากขึ้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของนักเรียนออทิสติก ให้สามารถอ่านคำศัพท์ที่จำเป็นสำหรับใช้สื่อสารในชีวิตประจำวัน โดยใช้การบูรณาการสื่อการสอนภาพพร้อมคำศัพท์ที่นำเสนอผ่าน

แท็บเล็ต และมีความคาดหวังว่าวิธีการนี้จะช่วยให้นักเรียนมีทักษะการอ่านคำที่ใช้ในชีวิตประจำวันรวมถึงมีทักษะการสื่อสารที่ดีขึ้นได้และจะช่วยให้นักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคำที่จำเป็นในการสื่อความหมายในชีวิตประจำวันของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมระดับ อายุ 7-18 ปี ที่มารับบริการ ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลสำหรับสอนอ่านคำด้วยภาพโดยใช้แท็บเล็ตพัฒนาทักษะการอ่านคำที่ใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมด้วยความร่วมมือของครูและผู้ปกครอง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวอย่างวิจัย คือ นักเรียนที่ได้รับการวินิจฉัยโดยแพทย์เฉพาะทางว่าเป็นบุคคลที่มีภาวะออทิสซึม ซึ่งมารับบริการฟื้นฟูและเตรียมความพร้อมในทักษะที่จำเป็น ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดราชบุรี จำนวน 3 คน เป็นชาย 2 คน หญิง 1 คน อายุ 7 ปี จำนวน 1 คน และอายุ 8 ปี จำนวน 2 คน ที่ได้รับการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการสื่อสารด้วยวาจาอย่างเห็นได้ชัด คือ พูดโต้ตอบไม่ได้ ออกเสียงเบา พูดโต้ตอบไม่ตรงสถานการณ์ และ 2) ผู้ปกครองยินยอมให้บุตรหลานเป็นตัวอย่างวิจัย และพร้อมให้ความร่วมมือในการช่วยสอนตัวอย่างวิจัยให้พูด สื่อสารคำโดยใช้แท็บเล็ตที่บ้าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ชิ้น ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

2.1 แบบสำรวจคำศัพท์เป็นแบบเติมคำ เพื่อให้ผู้ปกครองของนักเรียนทั้ง 3 คน เขียนคำศัพท์ที่ต้องการให้ลูกใช้สื่อสารในชีวิตประจำวันได้ไม่น้อยกว่า 50 คำ

2.2 แผนการสอนเฉพาะบุคคลสำหรับสอนคำด้วยภาพโดยใช้แท็บเล็ต จำนวน 4 แผน ประกอบไปด้วย

แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เรื่อง บุคคล

แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เรื่อง สิ่งของ

แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เรื่อง กริยา

แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เรื่อง สถานที่

และบัตรภาพคำที่มีค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ

2.3 แบบบันทึกความสามารถในการออกเสียงจากการอ่านคำที่ใช้สื่อสารในชีวิตประจำวัน เป็นแบบตรวจสอบการออกเสียงคำจากภาพ โดยให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่อ่านคำได้ถูกต้อง และให้ใส่เครื่องหมาย ✗ ในช่องที่อ่านไม่ได้หรืออ่านไม่ถูกต้อง ให้คะแนนคำที่ออกเสียงถูก คำละ 1 คะแนน และคำที่ออกเสียงผิดหรืออ่านไม่ได้ คำละ 0 คะแนน มีค่าความสอดคล้องของผู้สังเกต (IOA) แบบทีละจุด (Point by point method) ได้ค่าความสอดคล้องร้อยละ 94.17

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** สํารวจคำที่ตัวอย่างวิจัยจำเป็นต้องใช้ในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน

1) สํารวจคำจากการสอบถามจากผู้ปกครอง จำนวน 3 คน ด้วยแบบสำรวจคำศัพท์

2) รวบรวมคำศัพท์ที่สํารวจได้มาคัดเลือกเฉพาะคำที่ผู้ปกครอง จำนวน 3 คน เห็นตรงกันมากที่สุด จำนวน 40 คำ หลังจากนั้นนำคำมาจัดทำเป็นภาพถ่ายเพื่อจัดทำบัตรภาพต่อไป

3) ตรวจสอบความสอดคล้องของบัตรภาพกับคำ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

4) ถ่ายรูปบัตรภาพแล้วนำลงแท็บเล็ต



ภาพประกอบ 2 รูปภาพพร้อมคำที่นำเสนอผ่านแท็บเล็ต

**ระยะที่ 2** ศึกษาผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการสอนอ่านคำศัพท์ผ่านแท็บเล็ตโดยใช้แบบวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดี่ยว (Single Subject Design) แบบ A-B-C โดย

- A แทน ระยะเส้นฐานก่อนการสอนอ่านคำผ่านบัตรภาพ
- B1 แทน สอนอ่านคำผ่านบัตรภาพที่นำเสนอโดยครู
- B2 แทน สอนอ่านคำผ่านแท็บเล็ตที่นำเสนอโดยครู
- C แทน สอนอ่านคำผ่านแท็บเล็ตที่นำเสนอโดยผู้ปกครอง

#### 1) ระยะเส้นฐาน (A)

หาเส้นฐานของจำนวนคำที่นักเรียนอ่านได้ถูกต้องจากการอ่านเฉพาะคำศัพท์แบบไม่มีภาพโดยดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1.1) นำคำศัพท์เกี่ยวกับเรื่อง บุคคล สิ่งของ กริยา และสถานที่ตามที่ระบุไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล รวมทั้งหมด จำนวน 40 คำ ให้ตัวอย่างวิจัยทั้ง 3 คนดูแล้วให้อ่านออกเสียงตามครูเป็นรายบุคคลโดย ในขณะที่อ่านผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจดบันทึกจำนวนคำที่นักเรียนอ่านได้ถูกต้องและไม่ถูกต้อง โดยให้อ่านคนละ 3 ครั้ง ระหว่างวันที่ 13-15 กรกฎาคม 2563 และบันทึกผลลงใน แบบบันทึกความสามารถในการอ่านคำที่ใช้ในชีวิตประจำวัน

1.2) นำคำศัพท์เกี่ยวกับเรื่อง บุคคล สิ่งของ กริยา และสถานที่ตามที่ระบุไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล รวมทั้งหมด จำนวน 40 คำ ให้ตัวอย่างวิจัยทั้ง 3 คนดูอีกครั้งแล้วให้อ่านออกเสียงด้วยตนเองเป็นรายบุคคลโดย ในขณะที่อ่านผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจดบันทึกจำนวนคำที่นักเรียนอ่านได้ถูกต้องและไม่ถูกต้อง โดยให้อ่านคนละ 3 ครั้ง ระหว่างวันที่ 13-15 กรกฎาคม 2563 และบันทึกผลลงในแบบบันทึกความสามารถในการอ่านคำที่ใช้ในชีวิตประจำวัน

#### 2) ระยะจัดการกระทำ

ผู้วิจัยสอนให้ตัวอย่างวิจัยอ่านคำศัพท์จากบัตรคำพร้อมภาพเป็นรายบุคคลตามแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ดังนี้

2.1) นำบัตรคำพร้อมภาพให้นักเรียนดูแล้วให้นักเรียนอ่านออกเสียงคำตามภาพโดยสอนทุกวันตามหมวดหมู่ของคำจนครบทั้ง 40 คำ จำนวน 4 แผน หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการทดสอบการอ่านคำหลังเรียนของนักเรียนทีละคน คนละ 3 ครั้ง ระหว่างวันที่ 28 สิงหาคม -1 กันยายน 2563 และทำการบันทึกความสามารถในการอ่านคำทั้ง 40 คำ สำหรับเป็นข้อมูลของระยะ B1

2.2) ผู้วิจัยสอนนักเรียนทั้ง 3 คน อ่านคำจากภาพถ่ายในแท็บเล็ต ตามแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล จำนวน 4 แผน ทุกวัน ๆ ละ 45 นาที หลังจากทำการสอนอ่านคำผ่านแท็บเล็ตครบทั้ง 40 คำแล้ว ผู้วิจัยทำการทดสอบการอ่านคำหลังเรียนของนักเรียนทีละคน คนละ 3 ครั้ง ระหว่างวันที่ 22-24 กันยายน 2563 และทำการบันทึกความสามารถในการอ่านคำทั้ง 40 คำ สำหรับเป็น ข้อมูลของระยะ B2

2.3) ให้ผู้ปกครองสอนลูกที่เป็นตัวอย่างวิจัยอ่านคำจากภาพถ่ายในแท็บเล็ตที่บ้าน ด้วยการให้ตัวนักเรียนออกเสียงดูภาพจากแท็บเล็ตแล้วอ่านคำตามภาพเหมือนกับที่ครูสอน โดยให้ผู้ปกครองสอนทั้ง 40 คำ ทุกวัน ๆ ละ 45 นาที หลังจากทำการสอนอ่านคำผ่านแท็บเล็ตครบทั้ง 40 คำแล้ว ให้ผู้ปกครองแต่ละคนทำการทดสอบการอ่านคำผ่านแท็บเล็ตของตัวอย่างวิจัย จำนวน 3 ครั้ง ระหว่างวันที่ 11-28 ตุลาคม 2563 และบันทึกความสามารถในการอ่านคำ ซึ่งผู้วิจัยได้แนะนำผู้ปกครองแต่ละคนไปแล้วเกี่ยวกับวิธีการบันทึกผลความสามารถในการอ่านคำ สำหรับเป็นข้อมูลของระยะ C

#### 4. การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

4.1 คำที่จำเป็นในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการรวบคำที่สำรวจได้จาก ผู้ปกครองทั้ง 3 คน คนละ 56 คำ และคัดเลือกคำที่ผู้ปกครองทั้ง 3 คน เห็นสอดคล้องกันมากที่สุดโดย การแจกแจงความถี่ได้จำนวน 40 คำ

4.2 ความสามารถในการอ่านคำของตัวอย่างวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายบุคคลจากคะแนนที่ได้ จากแบบบันทึก ความสามารถในการอ่านคำที่ใช้ในชีวิตประจำวันในระยะพื้นฐาน (A) และระยะจัดกระทำสอน โดยครู (B1), (B2) และสอนโดย ผู้ปกครอง (C) วิเคราะห์โดยคำร้อยละและนำเสนอด้วยกราฟเส้นและกราฟแท่ง

#### สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยเสนอตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย พบดังนี้

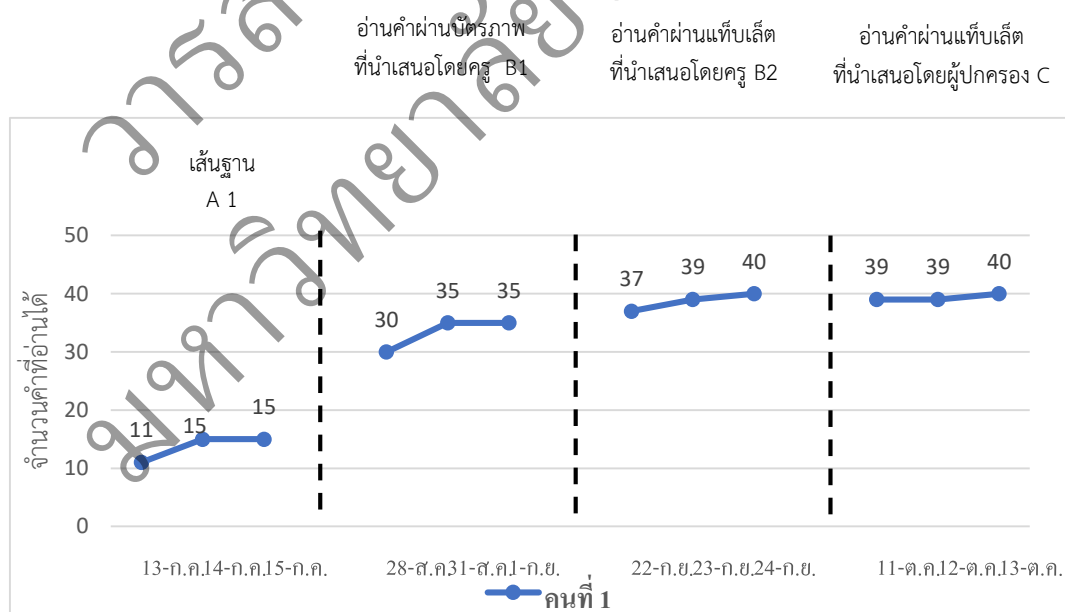
1. คำที่ผู้ปกครองเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดว่ามีจำเป็นในการสื่อสารในชีวิตประจำวันและควรนำมาสอนมีทั้งหมด 40 คำ คือ พ่อ แม่ พี่ น้อง ตาย ยาย คุณครู ดินสอ เลื้อย กางเกง กระเป๋า รองเท้า แก้วน้ำ โต๊ะ โทรศัพท์ ร่มมอเตอร์ไซด์ รถยนต์ ที่วี สมุด ดินน้ำมัน ข้าว กินขนม เข้าห้องน้ำ นั่งเก้าอี้ ใส่กางเกง ขอบคุณ ไหว้พระ กลับบ้าน ล้างมือ เดิน บ้าน โรงเรียน โรงพยาบาล ตลาดสด เซเว่น ร้านอาหาร บิ๊กซี โลตัส ห้องน้ำ ห้องเรียน

2. ผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลสำหรับสอนอ่านคำด้วยภาพโดยใช้แท็บเล็ตพัฒนาทักษะการอ่านคำที่ใช้ชีวิตประจำวันของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมด้วยความร่วมมือของครูและผู้ปกครอง

2.1 จำนวนคำที่ตัวอย่างวิจัยแต่ละคนอ่านได้ในระยะพื้นฐาน (A) ระยะ (B1), (B2) และ (C) ตามลำดับ

ตาราง 1 ความสามารถในการอ่านออกเสียงคำของตัวอย่างวิจัยที่มีภาวะออทิสซึม คนที่ 1

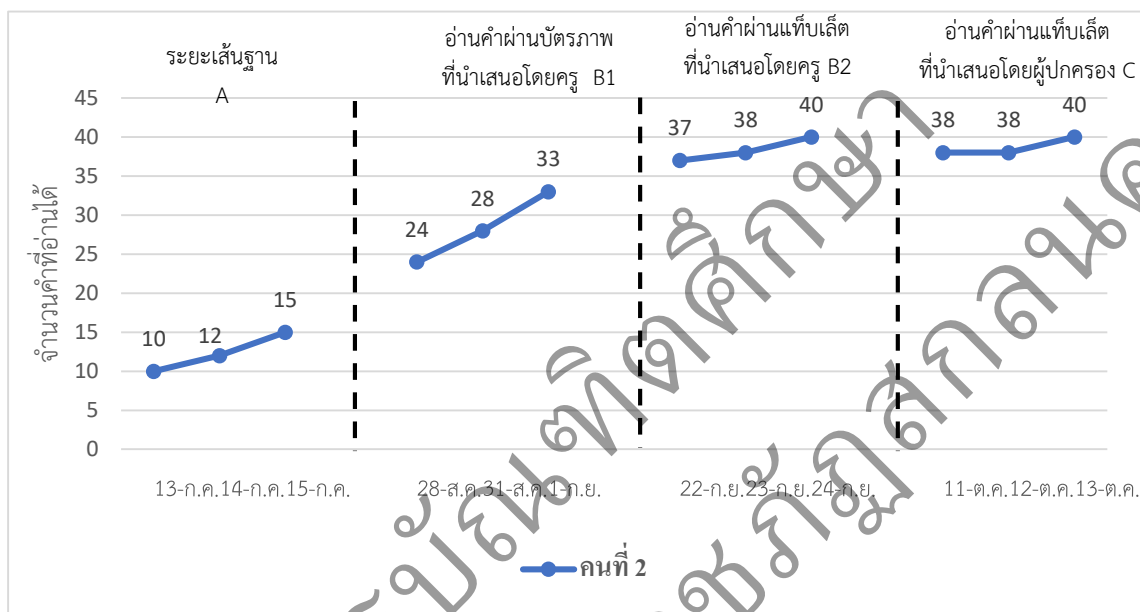
| ประเมิน    | พื้นฐาน<br>(A) | จำนวนคำที่อ่านได้         |                            |                                        |
|------------|----------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------------------|
|            |                | อ่านคำผ่านบัตรภาพ<br>(B1) | อ่านคำผ่านแท็บเล็ต<br>(B2) | อ่านคำผ่านแท็บเล็ต<br>โดยผู้ปกครอง (C) |
| ครั้งที่ 1 | 11             | 30                        | 37                         | 39                                     |
| ครั้งที่ 2 | 15             | 35                        | 39                         | 39                                     |
| ครั้งที่ 3 | 15             | 35                        | 40                         | 40                                     |



ภาพประกอบ 2 แสดงจำนวนคำที่ตัวอย่างวิจัยคนที่ 1 อ่านออกเสียงคำได้ถูกต้องในระยะพื้นฐานและในแต่ละระยะของการจัดกระทำ

ตาราง 2 ความสามารถในการอ่านออกเสียงคำของตัวอย่างวิจัยที่มีภาวะออทิสซึม คนที่ 2

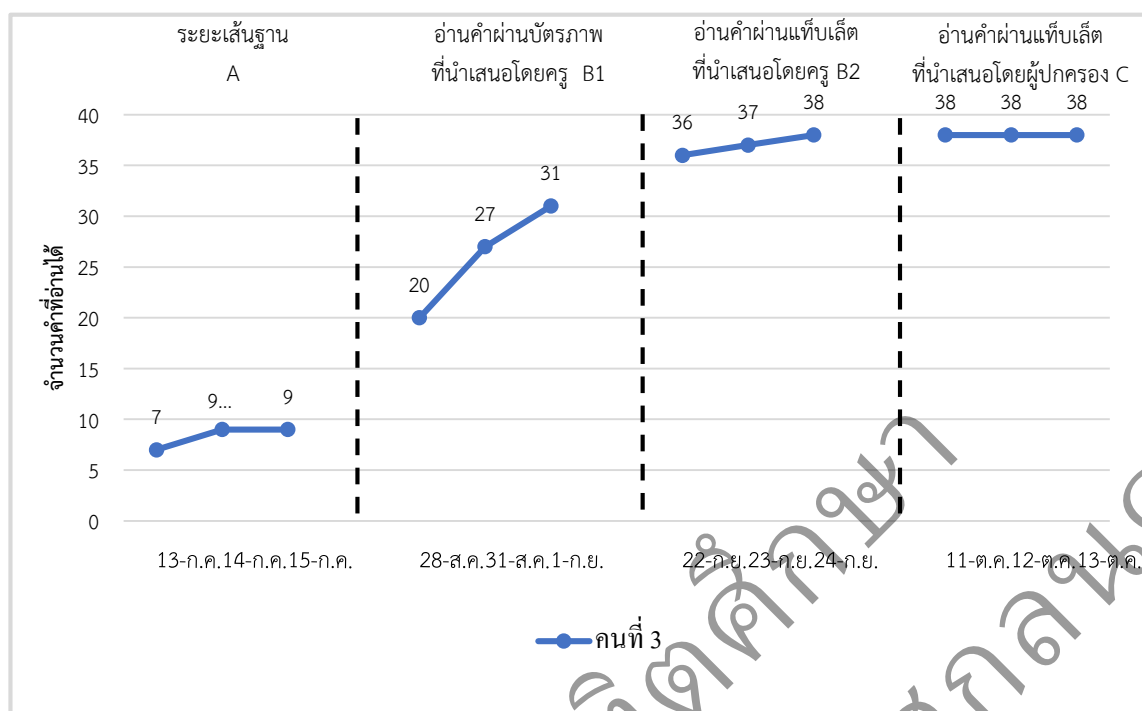
| ประเมิน    | เส้นฐาน<br>(A) | จำนวนคำที่อ่านได้         |                            |                           |
|------------|----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|
|            |                | อ่านคำผ่านบัตรภาพ<br>(B1) | อ่านคำผ่านแท็บเล็ต<br>(B2) | อ่านคำผ่านแท็บเล็ต<br>(C) |
| ครั้งที่ 1 | 10             | 24                        | 37                         | 38                        |
| ครั้งที่ 2 | 12             | 28                        | 38                         | 38                        |
| ครั้งที่ 3 | 15             | 33                        | 40                         | 40                        |



ภาพประกอบ 3 แสดงจำนวนคำที่ตัวอย่างวิจัยคนที่ 2 อ่านออกเสียงคำได้ถูกต้องในระยะเส้นฐานและในแต่ละระยะของการจัดกระทำ

ตาราง 3 ความสามารถในการอ่านออกเสียงคำของตัวอย่างวิจัยที่มีภาวะออทิสซึม 3

| ประเมิน    | เส้นฐาน<br>(A) | จำนวนคำที่อ่านได้         |                            |                           |
|------------|----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|
|            |                | อ่านคำผ่านบัตรภาพ<br>(B1) | อ่านคำผ่านแท็บเล็ต<br>(B2) | อ่านคำผ่านแท็บเล็ต<br>(C) |
| ครั้งที่ 1 | 7              | 20                        | 36                         | 38                        |
| ครั้งที่ 2 | 9              | 27                        | 37                         | 38                        |
| ครั้งที่ 3 | 9              | 31                        | 38                         | 38                        |

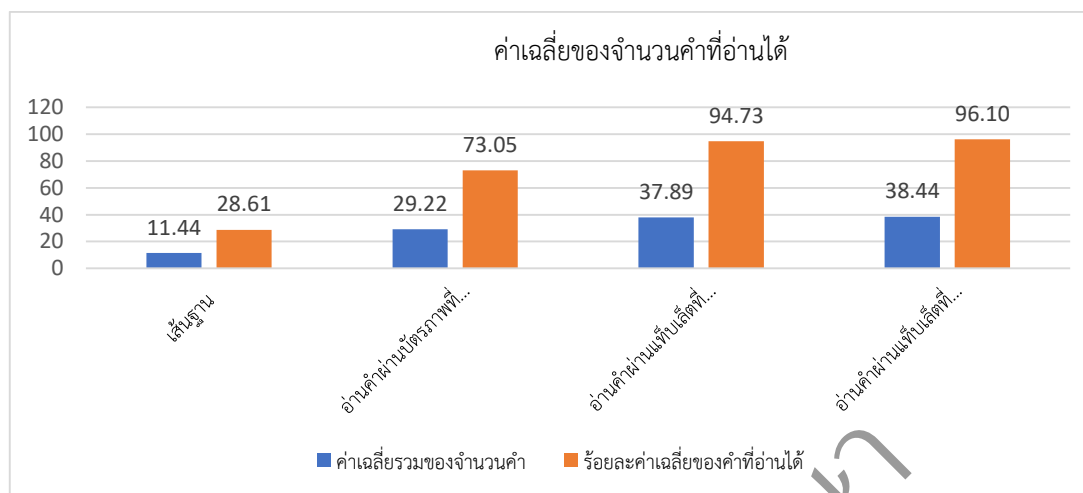


ภาพประกอบ 4 แสดงจำนวนคำที่ตัวอย่างวิจัยคนที่ 3 อ่านออกเสียงคำได้ถูกต้องในระยะเส้นฐานและในแต่ละระยะของการจัดกระทำ

## 2.2 ผลการใช้ภาพแทนคำผ่านบัตรภาพและผ่านแท็บเล็ตของตัวอย่างวิจัย 3 คน โดยครู และผู้ปกครองในภาพรวม

ตาราง 4 ความสามารถในการอ่านออกเสียงคำหลังการใช้บัตรภาพที่นำเสนอโดยครู อ่านคำผ่านแท็บเล็ตที่นำเสนอโดยครู และอ่านคำผ่านแท็บเล็ตที่นำเสนอโดยผู้ปกครอง

| ประเมิน            | เส้นฐาน (A) | ค่าเฉลี่ยของจำนวนคำที่อ่านได้ |                         |                        |
|--------------------|-------------|-------------------------------|-------------------------|------------------------|
|                    |             | อ่านคำผ่านบัตรภาพ (B1)        | อ่านคำผ่านแท็บเล็ต (B2) | อ่านคำผ่านแท็บเล็ต (C) |
| ครั้งที่ 1         | 9.33        | 24.67                         | 36.67                   | 38.33                  |
| ครั้งที่ 2         | 12          | 30                            | 38                      | 38                     |
| ครั้งที่ 3         | 13          | 33                            | 39                      | 39                     |
| ค่าเฉลี่ยรวม       | 11.44       | 29.22                         | 37.89                   | 38.44                  |
| ร้อยละของค่าเฉลี่ย | 28.61       | 73.05                         | 94.73                   | 96.10                  |



ภาพประกอบ 5 ความสามารถในการอ่านออกเสียงคำหลังการใช้บัตรภาพที่นำเสนอโดยครู ผ่านแท็บเล็ตที่นำเสนอโดยครู และผ่านแท็บเล็ตที่นำเสนอโดยผู้ปกครอง

จากตาราง 4 และ ภาพประกอบ 5 แสดงความสามารถในการอ่านคำที่ใช้ในชีวิตประจำวันของตัวอย่างวิจัย ที่ได้รับการสอนโดยครูด้วยบัตรภาพ (B1) ด้วยแท็บเล็ต (B2) และผ่านแท็บเล็ตที่นำเสนอโดยผู้ปกครอง (C) พบว่า ตัวอย่างวิจัย 3 คน สามารถอ่านคำได้โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ยของจำนวนคำ ดังนี้

ระยะเส้นฐาน (A) ค่าเฉลี่ยของจำนวนคำที่อ่านได้ทั้ง 3 คน จำนวน 3 ครั้ง พบว่า ตัวอย่างวิจัยอ่านคำได้ 9.33 คำ 12 คำ และ 13 คำ ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมของจำนวนคำที่อ่านได้เท่ากับ 11.44 คำ คิดเป็นร้อยละ 28.61

ระยะจัดกระทำ อ่านคำผ่านบัตรภาพที่นำเสนอโดยครู (B1) ค่าเฉลี่ยของจำนวนคำที่อ่านได้ทั้ง 3 คน จำนวน 3 ครั้ง พบว่า ตัวอย่างวิจัยอ่านคำได้ 24.67 คำ 30 คำ และ 33 คำ ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมของจำนวนคำที่อ่านได้เท่ากับ 29.22 คำ คิดเป็นร้อยละ 73.05 อ่านคำผ่านแท็บเล็ตที่เสนอโดยครู (B2) ค่าเฉลี่ยของจำนวนคำที่อ่านได้ทั้ง 3 คน จำนวน 3 ครั้ง พบว่า ตัวอย่างวิจัยอ่านคำได้ 36.67 คำ 38 คำ และ 39 คำ ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมของจำนวนคำที่อ่านได้เท่ากับ 37.89 คำ คิดเป็นร้อยละ 94.73 อ่านคำผ่านแท็บเล็ตที่เสนอโดยผู้ปกครอง (C) ค่าเฉลี่ยของคำที่อ่านได้ทั้ง 3 คน จำนวน 3 ครั้ง พบว่าตัวอย่างวิจัยอ่านคำได้ 38.33 คำ 38 คำ และ 39 คำ ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมของจำนวนคำที่อ่านได้เท่ากับ 38.44 คำ คิดเป็นร้อยละ 96.10

### การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการใช้แท็บเล็ตพัฒนาทักษะการอ่านคำที่ใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึม ด้วยความร่วมมือของครูและผู้ปกครอง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. คำที่ผู้ปกครองเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดว่ามีความจำเป็นในการสื่อสารในชีวิตประจำวันและควรนำมาสอนมีทั้งหมด 40 คำ ล้วนเป็นคำที่ต้องใช้บ่อยในชีวิตประจำวันและมีจำนวนเหมาะสมกับระยะเวลาเรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองจึงทำให้ผู้ปกครองพอใจ และยังเป็นคำที่ผู้ปกครองเห็นตรงกันว่ามีความจำเป็นในการใช้สื่อสารในชีวิตประจำวันและการสอนนักเรียนที่บ้าน มีความสอดคล้องกับ ทวิช ตรีสุน และอัญชลี สารรัตน์ (2562) ได้สำรวจคำเพื่อนำมาสอนนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมให้สื่อสารได้ 40 คำ

2. ผลการใช้แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลโดยใช้แท็บเล็ตพัฒนาทักษะการอ่านคำ พบว่า ตัวอย่างวิจัยทั้ง 3 คนมีทักษะการอ่านคำดีขึ้นตามลำดับ โดยอ่านคำได้มากขึ้นหลังจากนำคำไปทำเป็นภาพและให้อ่านคำจากบัตรภาพ และจะเพิ่มมากขึ้นเมื่ออ่านภาพในแท็บเล็ต ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองตามแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล โดยใช้แผนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาโดยเฉพาะสำหรับนักเรียนที่เป็นตัวอย่างวิจัยเป็นรายบุคคล ซึ่งในแผนของนักเรียนตัวอย่างวิจัยจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของการนำเสนอภาพเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เช่น ในแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เรื่อง บุคคล คำว่า พ่อ แม่ พี่ น้อง ผู้วิจัยจะต้องนำรูปภาพที่เป็นรูปของพ่อ แม่ พี่ น้อง ของตัวอย่างวิจัยแต่ละคนมาจัดทำเป็นบัตรภาพจากนั้นจึงนำบัตรลงในแท็บเล็ตเพื่อให้รูปภาพมีความน่าสนใจและนำมาใช้ได้สะดวกมากขึ้น ดังนั้นการให้เด็กที่มีภาวะออทิสซึมเรียนรู้การอ่านคำผ่านการมองรูปภาพและเป็นภาพจริงที่เป็นเรื่องราวในชีวิตประจำวันของนักเรียนโดยผ่านการใช้แท็บเล็ตด้วยความร่วมมือของครูและ

ผู้ปกครอง ทำให้เด็กที่มีภาวะออทิสซึมเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น การอ่านคำที่มีทั้งรูปภาพจากของจริงและคำศัพท์ทำให้นักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมจัดระบบความคิดได้ดี (Hodgdon, 2021) สัมผัสได้และมองเห็นเป็นรูปธรรม (อัญชลี สารรัตน์, 2562) จึงอ่านคำได้ดีกว่า การอ่านผ่านตัวหนังสือซึ่งยังมีความเป็นนามธรรม และเมื่อให้ผู้ปกครองสอนที่บ้านก็จะอ่านคำได้มากกว่าครูสอนที่โรงเรียน ซึ่งอาจเป็นเพราะตัวอย่างวิจัยได้รับการสอนจากครูที่โรงเรียนไปสองครั้งแล้ว และ ตัวอย่างวิจัยอาจมีความสบายใจเมื่ออยู่กับผู้ปกครองและในสิ่งแวดล้อมที่บ้านที่มี ตา ยาย และพี่ หรือน้อง ซึ่งสอดคล้องกับ Ruble & Dalrymple (2002) ที่กล่าวว่าความร่วมมือของครูและผู้ปกครองในการช่วยเหลือ เด็กที่มีภาวะออทิสซึมจะช่วยเพิ่มความสำเร็จของวิธีการให้ความช่วยเหลือที่ครูจัดให้กับเด็ก

สำหรับระยะเส้นฐานซึ่งเป็นระยะก่อนการฝึกอ่านคำจากบัตรภาพพร้อมคำหรือก่อนการจัดกระทำ โดยระยะนี้ผู้วิจัยให้ตัวอย่างวิจัยทั้ง 3 คนอ่านคำจากตัวหนังสือโดยไม่มีภาพ 40 คำ จำนวน 3 วัน ๆ ละครั้ง พบว่า ตัวอย่างวิจัยทั้ง 3 คนอ่านคำได้เฉลี่ยร้อยละ 28.61 และจะออกเสียงคำได้ถูกต้องแต่ไม่ชัดเจน จะพยายามมองปากผู้วิจัยเวลาผู้วิจัยอ่านออกเสียงให้ฟัง และอ่านออกเสียงคำได้ไม่ตรง เช่น พ่อเป็นพอ ตาเป็นอา กระเป๋เป็นกระ อา รองเท้าเป็นรองคา แก้อี้เป็นกะอี้ โต๊ะเป็นโอ สมุดเป็นสะอิม ขอบคุณเป็นขอบคุง ตลาดสดเป็นตลาดสี กางเกงเป็นกางเก รถมอเตอร์ไซด์เป็นรถมอะไซด์ รถยนต์เป็นรถโย สมุดเป็นสมมี กินขนมเป็นกินชะโนม นึ่งแก้อี้เป็นนึ่งกะอี้ ใส่กางเกงเป็นสะกางเก ไหว้พระเป็นวายอะ ล้างมือเป็นล้างอือ โรงเรียนเป็นโรงเรีย โรงพยาบาลเป็นโรงบัน ร้านอาหารเป็นร้านอาฮาน ห้องเรียนเป็นฮองเรีย นื่องเป็นนง โทรศัพท์เป็นทอะชิม กินข้าวเป็นกินข้าว เข้าห้องน้ำเป็นคางห้องน้ำ กลับบ้านเป็นกลับบัน ซึ่งการอ่านคำไม่ชัดเจนส่งผลให้ความสามารถในการสื่อสารในชีวิตประจำวันของนักเรียนออทิสติกที่เป็นตัวอย่างวิจัยมีความยากลำบาก ไม่สามารถสื่อสารให้ครู ผู้ปกครอง หรือผู้อื่นเข้าใจได้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการกระตุ้นบ่อย ๆ โดยการพูดให้ฟังซ้ำ ๆ พูดซ้ำ ๆ เพื่อให้อ่านคำได้ถูกต้องและออกเสียงได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ระยะจัดทำผู้วิจัยได้นำคำศัพท์ไปทำเป็นบัตรภาพจากของจริง และนำบัตรภาพที่มีคำศัพท์ลงในแท็บเล็ต แล้วแบ่งการดำเนินการทดลองออกเป็น 3 ระยะ คือ B1, B2 และ C พบว่า ตัวอย่างวิจัยอ่านคำได้มากขึ้นเรื่อย ๆ สามารถอ่านคำได้ทันทีหรือเร็วขึ้นเมื่อเห็นภาพ มีความสนใจและตั้งใจอ่านคำตามบัตรภาพและผ่านแท็บเล็ตมากกว่าอ่านจากการดูตัวหนังสือ การออกเสียงคำชัดเจนมากขึ้นกว่าการอ่านจากบัตรคำและบัตรภาพพร้อมคำเพียงอย่างเดียว และเมื่อสอนผ่านแท็บเล็ตโดยผู้ปกครอง (C) พบว่า คำที่ยังอ่านได้ไม่ชัดเจน ออกเสียงเบา และแสดงออกได้ไม่มั่นใจในการอ่านคำ คือ โต๊ะเป็นโอ โรงพยาบาลเป็นโรงบัน ร้านอาหารเป็นร้านอาฮาน ซึ่งคำที่ยังออกเสียงไม่ชัดเจนส่วนใหญ่เป็นคำหลายพยางค์ จึงออกเสียงได้ยากกว่าคำพยางค์เดียว จึงเห็นว่าผู้ปกครองควรพูดกับลูกซ้ำ ๆ และซ้ำ ๆ มากขึ้นต่อไป และไม่ควรละเลยเมื่อลูกออกเสียงคำยังไม่ถูก และจากการทดสอบแต่ละครั้ง พบว่าตัวอย่างทั้ง 3 คน มีความตั้งใจสนใจในการอ่านคำเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ผลการวิจัยที่กล่าวมามีความสอดคล้องกับงานวิจัยตามลำดับดังนี้ ประพฤทธิ์ จิตรุงวิทยา (2557) กล่าวว่าสื่อที่เป็นแอปพลิเคชันที่พัฒนาขึ้นบนมือถือระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ ช่วยให้คนจำนวนมากสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย ทำให้สามารถเผยแพร่ให้ครอบครัวที่มีเด็กที่มีภาวะออทิสซึมโดยสามารถนำสื่อการสอนนี้ไปใช้ฝึกทักษะการสื่อสารของเด็กออทิสซึมที่บ้านและที่อื่น ๆ ได้สะดวกมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ทวีข ตรีสุน และอัญชลี สารรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้แท็บเล็ตเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารทางวาจาของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมที่เรียนในโรงเรียนเรียนรวม พบว่า ตัวอย่างวิจัยสามารถอ่านคำได้มากขึ้น อ่านออกเสียงดังและชัดเจนขึ้น มีความมั่นใจในการอ่านคำเพิ่มมากขึ้น และสามารถชี้คำเหล่านั้นบอกความต้องการได้ สามารถพูดสื่อสารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถตอบคำถามง่าย ๆ ในชีวิตประจำวัน ได้ตรงตามสถานการณ์ขึ้น มีคลังคำศัพท์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แท็บเล็ตอาจเป็นอีกวิธีหนึ่งที่น่าสนใจสำหรับครูและผู้ปกครองในการสอนนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมแบบตัวต่อตัว

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถกล่าวได้ว่าตัวอย่างวิจัยที่เป็นนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมทั้ง 3 คน สามารถอ่านคำได้ เมื่อนำคำมาทำเป็นภาพ เพราะเมื่อเห็นภาพที่ถ่ายจากของจริงก็สามารถพูดได้และพูดได้ตอบเพื่อตอบคำถามได้ถูกต้องตรงตามสถานการณ์ มีทักษะในการสื่อสารโดยรวมดีขึ้นและเพิ่มมากขึ้นหลังการฝึกอ่านคำผ่านแท็บเล็ตที่นำเสนอโดยครูและผู้ปกครอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสอนโดยใช้ภาพตามหลักกลวิธีการรับรู้ผ่านการมองเห็น เป็นการนำเสนอรูปภาพที่เป็นภาพจริงที่สามารถพัฒนาทักษะการอ่านคำของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมที่ส่วนใหญ่มีการรับรู้เป็นภาพ ประกอบกับสื่อที่เป็นแท็บเล็ตสามารถดึงดูดความสนใจ ทำให้นักเรียนมีสมาธิในการปฏิบัติกิจกรรมได้ดีขึ้น จะเห็นได้จากพฤติกรรมความตั้งใจในการอ่านคำและการให้ความร่วมมือในทุกขั้นตอน จนสามารถอ่านคำได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และยังรู้ความหมายของคำที่อ่านเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดให้เป็นประโยชน์ต่อไป ประกอบกับการวิจัยครั้งนี้ตัวอย่างวิจัยได้รับการฝึกอ่านคำซ้ำหลายครั้งด้วยวิธีการที่แตกต่างกันและจากบุคคลที่ต่างกัน คือ อ่านจากบัตรภาพ อ่านจากบัตรภาพที่บ้านที่กลบแท็บเล็ต อ่านโดยครูนำเสนอ อ่านโดยผู้ปกครองนำเสนอ ผลการจัดกระทำดังกล่าว ทำให้ตัวอย่างวิจัยได้รับการฝึกอ่านคำซ้ำ ๆ ด้วยวิธีการที่เปลี่ยนไป จึงช่วยเพิ่มการเรียนรู้ เพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มทักษะการอ่านและสื่อสารคำได้ สรุปได้ว่าการใช้แท็บเล็ต

พัฒนาทักษะการอ่านคำที่ใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึม ด้วยความร่วมมือของครูและผู้ปกครอง ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการโดยเฉพาะทักษะการอ่านที่ดีขึ้นทั้ง 3 คน

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรต่อยอดการศึกษาวิจัยการนำแท็บเล็ตมาใช้เป็นสื่อกลางในการพัฒนาทักษะการอ่านคำศัพท์ในหมวดคำอื่น ๆ และเพิ่มคำให้มีหลายพยางค์ขึ้นหรือเป็นประโยค ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วม ในการพัฒนาบุตรหลานที่มีภาวะออทิสซึมด้านการสื่อสารหรือมีความบกพร่องด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องสื่อสารกับผู้อื่นในชีวิตประจำวัน
2. จากการใช้แท็บเล็ตพัฒนาทักษะการอ่านคำที่ใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึม ด้วยความร่วมมือของครูและผู้ปกครอง พบว่า นักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมมีความสามารถในการอ่านคำศัพท์ที่ใช้ในชีวิตประจำวันได้ดียิ่งขึ้นจึงควรพัฒนาการนำแท็บเล็ตมาประยุกต์ใช้ในการฝึกพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ ให้กับนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึม เช่น ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องในชีวิตประจำวัน
3. ขยายผลไปศึกษาทดลองใช้กับนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมในศูนย์การศึกษาพิเศษอื่น ๆ หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาแบบเรียนรวม หรือสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมหรือนักเรียนที่มีความบกพร่องด้านการสื่อสาร โดยคำนึงถึงความพร้อมของอุปกรณ์แท็บเล็ตที่ต้องจัดให้กับนักเรียนก่อนวางแผนดำเนินการวิจัย

### เอกสารอ้างอิง

- จุฬารัตนนิพนธ์. (2554). *การสื่อสาร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php?title=Communication>. 5 กรกฎาคม 2563.
- ทวีศักดิ์ สิริรัตนเรขา. (2555). *คู่มือออทิสติก สำหรับผู้ปกครอง*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- ทวิช ตรีสุน และอัญชลี สารรัตน์. (2562). การใช้แท็บเล็ตเพื่อพัฒนาการสื่อสารของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึมด้วยความร่วมมือของครูและผู้ปกครอง. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ*, 8(2), 11-23.
- บุญเรือง ตรีเรืองวรรณ. (2560). *การวิจัยเกี่ยวกับความผิดปกติของยีนออทิสติกสเปกตรัมและความชุก*. เข้าถึงได้จาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=26705>. 8 สิงหาคม 2563.
- ประพจน์ จิตรรุ่งวิทยา. (2557). *การพัฒนาสื่อการสอนทักษะการสื่อสารของเด็กออทิสติก*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พร้อมพงศ์ เวทย์วิทยานวัฒน์ และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์. (2561). การใช้แท็บเล็ตพีซีในการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 13(3), 216-225.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2554). *แท็บเล็ตเพื่อการศึกษาโอกาสและความท้าทาย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.kan1.go.th/tablet-for-education.pdf>. 5 กรกฎาคม 2563.
- สุพัตรา ปลั่งคโท. (2551). *การฝึกการสื่อสารในชีวิตประจำวันของเด็กออทิสติก โดยใช้ป้ายกระดานสื่อสาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อาพร ตรีสุน. (2550). ผลของการใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยกลวิธีการรับรู้ผ่านการมองในการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียนออทิสติก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัญชลี สารรัตน์. (2562). การวิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว สำหรับหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- American Psychiatric Association. (2013). *Autism spectrum disorder*. Retrieved from [http://www.psychiatry.org/DSM/APA\\_DSM-5-Autism-SpectrumDisorder%20\(2\).pdf](http://www.psychiatry.org/DSM/APA_DSM-5-Autism-SpectrumDisorder%20(2).pdf). September 20<sup>th</sup>, 2020.
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-134.
- Hodgdon, Linda. (2021). *What are Visual Strategies for Autism?*. Retrieved from <https://usevisualstrategies.com/visual-strategies-autism/>. September 20<sup>th</sup>, 2020.
- Ruble, L. A., & Dalrymple, N.J. (2002). COMPASS: A parents-teacher collaborative model for students with autism. *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, 17(2), 76-83.

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF LIFE OF THE ELDERLY IN PHANNA NIKHOM DISTRICT AREA, SAKON NAKHON PROVINCE

ฤทธิชัย ชาแสน\* ชาติชัย อุดมกิจมงคล และ ละมัย ร่มเย็น

Ridtichai Chasaen\*, Chardchai Udomkijmongkol and Lamai Romyen

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

\*Corresponding author: Email: ridtichai2499@gmail.com

รับบทความ 7 ธันวาคม 2564 แก้ไขบทความ 29 ธันวาคม 2564 ตอรับบทความ 2 มกราคม 2565 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสวัสดิการผู้สูงอายุและปัจจัยแรงสนับสนุนทางสังคมในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสวัสดิการผู้สูงอายุและปัจจัยแรงสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 375 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .942 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 375 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.90 มีอายุระหว่าง 66-70 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.30 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 31.50 ประกอบอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 62.90 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.00 ตามลำดับ (2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) ระดับปัจจัยแรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) และระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) (3) สวัสดิการผู้สูงอายุมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$  มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .545 (4) ปัจจัยแรงสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$  มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .696

**คำสำคัญ:** สวัสดิการผู้สูงอายุ, แรงสนับสนุนทางสังคม, คุณภาพชีวิต

### ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine social support factors and the level of welfare for the elderly in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province, 2) to explore the level of the quality of life of the elderly in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province, and 3) to identify the influences of welfare and social support factors on the quality of life of the elderly in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province. Obtained through stratified sampling technique, the samples consisted of 375 elderly people residing in the Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province. The tool for data collection was a set of questionnaires with the reliability of .942. Statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation, and multiple regression Analysis. The study results revealed that: 1) The demographical profile comprised gender, age, marital status, education background, occupation, education background, and monthly income. The total of 375 respondents consisted of 53.90% males. The age range of the

respondents was between 66 and 77 (44.30%). Overall, 66.70% of all respondents reported they were married at the time of the survey. Regarding educational background, 31.50% of all respondents had completed lower secondary school levels. More than 62.90% of the respondents were farmers, with monthly incomes between 5,001 to 10,000 baht (36.00%); 2) The welfare and the social support factors of the elderly were overall at a high level ( $\bar{X} = 3.97$ ), ( $\bar{X} = 3.75$ ), respectively. Likewise, the quality of life of the elderly in this area was overall at a high level ( $\bar{X} = 4.22$ ); 3) The welfare for the elderly significantly influenced their quality of life at a .05 of significance. The welfare factors had a correlation coefficient of .545, and 4) the social support factors significantly influenced the quality of life of the elderly at a .05 level of significance with a correlation coefficient of .696.

**Keywords:** Welfare for the Elderly, Social Support Factors, Quality of Life

## บทนำ

ปัจจุบันจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทย ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากระบบสาธารณสุขได้รับการพัฒนามากขึ้น การตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญส่งผลให้ภาครัฐกำหนดมาตรการเตรียมการรองรับให้การดูแลผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น โดยกำหนดยุทธศาสตร์ “การเตรียมความพร้อม สังคมไทยสู่สังคมผู้สูงอายุ” เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ด้วยการมีแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) เพื่อกำหนดทิศทางการนโยบายยุทธศาสตร์และมาตรการต่าง ๆ ที่ใช้ดำเนินการด้านผู้สูงอายุให้ชัดเจน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับระบบการดูแลและให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ เช่น การให้บริการด้านสุขภาพ การจัดสวัสดิการทางสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี โดยที่สิ่งเหล่านี้จะต้องมีการรับรู้ถึงข้อมูลที่จะเป็นต่อการวางแผนและดำเนินการบนฐานของการลงทุนและใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า (Dijksterhuis, 2011, หน้า 156 อ้างถึงใน สาทิพงศ์ บุญผดุง, 2554, หน้า 1)

สถานการณ์ผู้สูงอายุจังหวัดสกลนคร จากข้อมูลสถานการณ์ผู้สูงอายุพบว่าสถานการณ์ผู้สูงอายุ จำนวน 18 อำเภอ มีประชากรผู้สูงอายุทั้งสิ้นข้อมูล ณ ธันวาคม 2558 จำนวน 135,165 คน มีผู้สูงอายุ จำนวน 16 อำเภอ ที่มีสถิติจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์เป็นสังคมผู้สูงอายุจึงเป็นสัญญาณจำนวนประชากรผู้สูงอายุจังหวัดสกลนคร ต้องเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ การรักษาและการดูแลสุขภาพได้รับการพัฒนาตลอดจนเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุขซึ่งทำให้ช่วงอายุของคนที่อายุยืนมากขึ้น จากสถิติข้อมูลผู้สูงอายุจังหวัดสกลนครมีแนวโน้มของสังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นในอนาคตมีความจำเป็นต้องใช้ความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุควบคู่กับการพัฒนาระบบสาธารณสุขและบริการสุขภาพต่าง ๆ อย่างเป็นระบบครบวงจรที่มีคุณภาพกับพัฒนาการและความต้องการของคนช่วงวัยดังกล่าว จึงจำเป็นต้องให้ภาคีเครือข่ายร่วมสนับสนุนสถาบันครอบครัวที่มีผู้สูงอายุ ชุมชน อบต. และองค์กรที่ทำงานผู้สูงอายุจัดกิจกรรมการวางแผนดูแลตนเอง การส่งเสริมการออกกำลังกายโดยใช้วิทยาศาสตร์การกีฬา มีบริการบริการผู้สูงอายุที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับผู้สูงอายุและการพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุต่อไป (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสกลนคร, 2558)

อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีผู้สูงอายุทั้งหมด 12,130 คน ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับการดูแลเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 แห่ง ได้รับการดูแลตรวจสุขภาพจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 18 แห่ง และโรงพยาบาลพระอาจารย์ฝั้น อาจาโร (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพรรณานิคม, 2563) แนวโน้มการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุมีผลกระทบโดยตรงต่อนโยบายและงานสาธารณสุขของประเทศ ผู้สูงอายุกลายเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญเนื่องจากเป็นผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางเสื่อมถอยทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และอารมณ์ ดังนั้นผู้สูงอายุจึงเป็นวัยที่มีปัญหาสุขภาพมากกว่าบุคคลวัยอื่น ๆ ทำให้เสี่ยงต่อการเป็นโรคต่าง ๆ ได้ง่าย จากการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2554 พบว่า ผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการเจ็บป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูงร้อยละ 31.7 โรคเบาหวาน ร้อยละ 13.3 โรคหัวใจร้อยละ 7.0 โรคหลอดเลือดในสมองตีบร้อยละ 1.6 อัมพาต/อัมพฤกษ์ ร้อยละ 2.5 และโรคมะเร็งร้อยละ 0.5 (มูลนิธิสถาบันและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2553) ซึ่งโรคเหล่านี้ทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อน เช่น อัมพฤกษ์ อัมพาต ไตวายเรื้อรัง ภาวะหัวใจล้มเหลว เป็นเหตุให้ผู้สูงอายุมีภาวะพึ่งพิงมากขึ้นและต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเป็นจำนวนมากและจากการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้านดังกล่าวมีผลทำให้ผู้สูงอายุไม่มีความสุข ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถช่วยเหลือตัวเองได้อย่างเหมาะสม และไม่เป็นการภาระแก่ผู้อื่นซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสวัสดิการผู้สูงอายุ ระดับแรงสนับสนุนทางสังคม และระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสวัสดิการผู้สูงอายุ และแรงสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ในการศึกษานี้ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ Schaffer, M. A. (2004) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านแรงงานสิ่งของเงินทองและบริการ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และแนวคิดคุณภาพชีวิตจากองค์การอนามัยโลก (WHOQOL Group, 1994) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการเชิงปริมาณ ชนิดการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ผู้สูงอายุที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 12,130 คน (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพรรณานิคม, 2563)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 375 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 199) ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอดงหลวง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) ด้านความมั่นคงในชีวิต 2) ด้านการศึกษา 3) ด้านเศรษฐกิจ และ 4) ด้านสังคม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิกไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ อำเภอดงหลวง จังหวัดสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 21)

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอดงหลวง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ 2) การสนับสนุนด้านแรงงานสิ่งของเงินทองและบริการ และ 3) การสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อ ปัจจัยแรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอดงหลวง จังหวัดสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 21)

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง แรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง แรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง แรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง แรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง แรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอดงหลวง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย 2) คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ 3) คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ 4) คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 21)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 2.2.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซัสไลเคิร์ท (Rensis Likert Method)
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
4. ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
5. นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์
6. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ใช้สูตร ดังนี้ (ธำนิษฐ์ ศิลปจารุ, 2557, หน้า 95-96)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

|               |         |                                                 |
|---------------|---------|-------------------------------------------------|
| เมื่อ IOC     | หมายถึง | ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency) |
| R             | หมายถึง | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ                      |
| โดยที่ ค่า +1 | หมายถึง | ข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้อย่างแน่นอน             |
| ค่า 0         | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าจะใช้ได้                             |
| ค่า -1        | หมายถึง | ข้อคำถามไม่สามารถนำไปใช้ได้แน่นอน               |
| N             | หมายถึง | จำนวนผู้เชี่ยวชาญ                               |

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามี ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว

7. นำแบบสอบถามไปเสนอขอจริยธรรมวิจัย จากสถาบันวิจัยและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตาม ที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะมา (เลขที่ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 086/2564)

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะมา ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่ตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ(Reliability) เท่ากับ .942

9. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน, 2551, หน้า 73)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

|       |       |                                      |
|-------|-------|--------------------------------------|
| เมื่อ | p     | หมายถึง ค่าความยากง่าย               |
|       | r     | หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก                |
|       | $R_U$ | หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง  |
|       | $R_L$ | หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ  |
|       | f     | หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง |

โดยค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสว่างนคร จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .942

10. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างถึงใน นพพร ณะชัยจันทร์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

|       |              |                                             |
|-------|--------------|---------------------------------------------|
| เมื่อ | $\alpha$     | แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม               |
|       | k            | แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม                    |
|       | $\sum s_i^2$ | แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม |
|       | $s^2$        | แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน  |

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .378-.785 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .929

แบบสอบถามตอนที่ 3 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .389-.805 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .883

แบบสอบถามตอนที่ 4 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .476-.815 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .929

11. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้และหาค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .942 มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### วิธีรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11 แห่ง ในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 375 ฉบับ และเก็บกลับคืนด้วยตนเอง ทั้งนี้จะติดตามเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบตามที่ต้องการ โดยหากผู้สูงอายุท่านใดที่ไม่สามารถอ่านแบบสอบถามได้ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลโดยการอ่านข้อคำถามให้ผู้สูงอายุตอบด้วยตนเอง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

#### 1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายลักษณะของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับ 1) การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 2) แรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร และ 3) คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

#### 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถอยู่ในสมการ ตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ แรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุ และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

2.2 การศึกษาอิทธิพลของสวัสดิการผู้สูงอายุที่มีต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร และการศึกษาอิทธิพลของแรงสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สรุปผลดังนี้

ตาราง 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวนคน | ร้อยละ |
|--------------------------------------------|---------|--------|
| 1. เพศ                                     |         |        |
| - ชาย                                      | 202     | 53.90  |
| - หญิง                                     | 173     | 46.10  |
| 2. อายุ                                    |         |        |
| - อายุ 60-65 ปี                            | 117     | 31.20  |
| - อายุ 66-70 ปี                            | 166     | 44.30  |
| - อายุ 71-75 ปี                            | 61      | 16.30  |
| - อายุ 76 ปีขึ้นไป                         | 31      | 8.20   |
| 3. สถานภาพสมรส                             |         |        |
| - โสด                                      | 97      | 25.90  |
| - สมรส                                     | 250     | 66.70  |
| - หม้าย/หย่าร้าง                           | 26      | 7.40   |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวนคน | ร้อยละ |
|--------------------------------------------|---------|--------|
| 4. ระดับการศึกษา                           |         |        |
| - ประถมศึกษา                               | 109     | 29.10  |
| - มัธยมศึกษาตอนต้น                         | 118     | 31.50  |
| - มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.                  | 66      | 17.60  |
| - อนุปริญญา /ปวส.                          | 46      | 12.30  |
| - ปริญญาตรี                                | 36      | 9.50   |
| 5. อาชีพ                                   |         |        |
| - เกษตรกร                                  | 236     | 62.90  |
| - ค้าขาย                                   | 61      | 16.30  |
| - ข้าราชการบำนาญ                           | 51      | 13.60  |
| - รับจ้างทั่วไป                            | 27      | 7.20   |
| 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน                    |         |        |
| - ไม่เกิน 5,000 บาท                        | 129     | 34.40  |
| - 5,000-10,000 บาท                         | 135     | 36.00  |
| - 10,001-15,000 บาท                        | 68      | 18.10  |
| - มากกว่า 15,000 บาท                       | 43      | 11.50  |
| รวม                                        | 375     | 100.00 |

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 375 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.90 มีอายุระหว่าง 66-70 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.30 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 31.50 ประกอบอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 62.90 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.00 ตามลำดับ

ตาราง 2 ระดับการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร | ระดับความคิดเห็น |      |             |
|---------|-----------------------------------------------------------------|------------------|------|-------------|
|         |                                                                 | $\bar{X}$        | S.D. | แปลความหมาย |
| 1       | ด้านความมั่นคงในชีวิต                                           | 3.82             | .426 | มาก         |
| 2       | ด้านการศึกษา                                                    | 4.01             | .409 | มาก         |
| 3       | ด้านเศรษฐกิจ                                                    | 3.98             | .516 | มาก         |
| 4       | ด้านสังคม                                                       | 4.08             | .396 | มาก         |
|         | รวม                                                             | 3.97             | .436 | มาก         |

จากตาราง 2 พบว่า การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ด้านสังคม ( $\bar{X} = 4.08$ ) ด้านการศึกษา ( $\bar{X} = 4.01$ ) และด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 3.98$ ) ตามลำดับ

ตาราง 3 ระดับแรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | แรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่<br>อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร | ระดับความคิดเห็น |      |             |
|---------|---------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------------|
|         |                                                                           | $\bar{X}$        | S.D. | แปลความหมาย |
| 1       | ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์                                                 | 4.06             | .433 | มาก         |
| 2       | ด้านการสนับสนุนด้านแรงงาน สิ่งของ เงินทอง และบริการ                       | 4.00             | .400 | มาก         |
| 3       | ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร                                          | 3.20             | .598 | ปานกลาง     |
| รวม     |                                                                           | 3.75             | .334 | มาก         |

จากตาราง 3 แรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านการสนับสนุนด้านแรงงาน สิ่งของ เงินทองและบริการ ( $\bar{X} = 4.00$ ) และด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ( $\bar{X} = 3.20$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4 ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร | ระดับความคิดเห็น |      |             |
|---------|---------------------------------------------------------------|------------------|------|-------------|
|         |                                                               | $\bar{X}$        | S.D. | แปลความหมาย |
| 1       | ด้านร่างกาย                                                   | 4.16             | .361 | มาก         |
| 2       | ด้านจิตใจ                                                     | 4.12             | .384 | มาก         |
| 3       | ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม                                      | 4.33             | .301 | มาก         |
| 4       | ด้านสิ่งแวดล้อม                                               | 4.29             | .291 | มาก         |
| รวม     |                                                               | 4.22             | .190 | มาก         |

จากตาราง 4 คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ( $\bar{X} = 4.33$ ) ด้านสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.29$ ) และด้านร่างกาย ( $\bar{X} = 4.16$ ) ตามลำดับ

ตาราง 5 อิทธิพลของสวัสดิการผู้สูงอายุที่มีต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

| ตัวแปรพยากรณ์                      | Unstandardized Coefficient |      | Standardized Coefficient | t      | Sig F | Collinearity Statistics |      |
|------------------------------------|----------------------------|------|--------------------------|--------|-------|-------------------------|------|
|                                    | b                          | SE   | $\beta$                  |        |       | Tolerance               | VIF  |
| ค่าคงที่                           | 3.059                      | .139 |                          | 21.322 | .000  |                         |      |
| 1. ด้านความมั่นคงในชีวิต (SUMWEL1) | .095                       | .033 | .206                     | 4.182  | .000  | .825                    | 1.08 |
| 2. ด้านการศึกษา (SUMWEL2)          | .071                       | .023 | .153                     | 3.070  | .002  | .814                    | 1.09 |
| 3. ด้านเศรษฐกิจ (SUMWEL3)          | .024                       | .019 | .064                     | 1.279  | .202  | .801                    | 1.11 |
| 4. ด้านสังคม (SUMWEL4)             | .104                       | .023 | .216                     | 4.468  | .000  | .874                    | 1.02 |

Adjusted  $R^2 = .545$ , F-Value = 22.880, Sig F=.000\*\*\*

จากตาราง 5 สวัสดิการผู้สูงอายุมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$  โดยผลด้านสังคมมีอิทธิพลสูงที่สุด ( $\beta = .216$ ) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต ( $\beta = .206$ ) และด้านการศึกษา ( $\beta = .153$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .545 อธิบายได้ว่าสวัสดิการผู้สูงอายุทำนายคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 54.50 (Adjusted  $R^2 = .545$ )

ตาราง 6 อิทธิพลของแรงสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

| ตัวแปรพยากรณ์                                                | Unstandardized Coefficient |      | Standardized Coefficient | t      | Sig F | Collinearity Statistics |      |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------|------|--------------------------|--------|-------|-------------------------|------|
|                                                              | b                          | SE   | $\beta$                  |        |       | Tolerance               | VIF  |
| ค่าคงที่                                                     | 3.280                      | .116 |                          | 28.313 | .000  |                         |      |
| 1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (SUMFAC1)                           | .482                       | .122 | .188                     | 3.828  | .000  | .450                    | 2.22 |
| 2. การสนับสนุนด้านแรงงาน สิ่งของ เงินทอง และบริการ (SUMFAC2) | .182                       | .023 | .172                     | 3.632  | .000  | .548                    | 1.82 |
| 3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (SUMFAC3)                    | .189                       | .016 | .279                     | 5.605  | .000  | .309                    | 3.23 |

Adjusted R<sup>2</sup> = .696, F-Value = 68.350, Sig F=.000\*\*\*

จากตาราง 6 แรงสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$  โดยผลการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลสูงที่สุด ( $\beta = .279$ ) รองลงมา คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ ( $\beta = .188$ ) และน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนด้านแรงงาน สิ่งของ เงินทอง และบริการ ( $\beta = .172$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .696 อธิบายได้ว่าแรงสนับสนุนทางสังคมทำนุภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 69.60 (Adjusted R<sup>2</sup> = .696)

### อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าประเทศไทยได้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการ คือ รัฐบาลไทยนั้นได้เล็งเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุจึงได้ทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ภายใต้วิสัยทัศน์ “ผู้สูงอายุเป็นหลักชัยของสังคม” ในยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นการส่งเสริมผู้สูงอายุในด้านส่งเสริมสุขภาพป้องกันดูแลตนเองเบื้องต้น เป็นการจัดสรรดูแลให้สวัสดิการทุก ๆ ด้าน เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ ไพศาล (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยใช้รูปแบบการศึกษาในเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาลักษณะนโยบายสวัสดิการผู้สูงอายุของภาครัฐต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในประเทศไทยในปัจจุบัน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญของนโยบายสวัสดิการผู้สูงอายุที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย นโยบายสวัสดิการผู้สูงอายุของไทยมีปัจจัยย่อยในการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายด้านสุขภาพอนามัย 2) นโยบายด้านการศึกษา 3) นโยบายด้านความมั่นคงของรายได้ 4) นโยบายด้านสังคมและวัฒนธรรม และ 5) นโยบายด้านสวัสดิการสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทยมีปัจจัยย่อยของการบริหารจัดการผู้สูงอายุ 6 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาพและการรักษา 2) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ 3) ด้านที่พักอาศัย 4) ด้านนันทนาการ 5) ด้านความมั่นคงทางสังคม และ 6) ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการดูแลโดยเก็บข้อมูลกับขององค์กรชมรมผู้สูงอายุองค์กรละ 5 คน ทั้งหมด 7 องค์กร รวมเป็น 35 คน และผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน ซึ่งรวมทั้งรวม จำนวน 42 คน สรุปผลการวิจัย พบว่า อิทธิพลของนโยบายสวัสดิการผู้สูงอายุที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทยมี 4 ประการ ได้แก่ 1) การจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลงานด้านผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ 2) การสนับสนุนให้มีชมรมผู้สูงอายุในชุมชนที่เข้มแข็ง 3) การสร้างเครือข่ายการทำงานด้านผู้สูงอายุการใช้ทรัพยากรและข้อมูลด้านผู้สูงอายุร่วมกันอย่างบูรณาการระหว่าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 4) การพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นให้ ความรู้ ความเข้าใจ การดูแลผู้สูงอายุเพื่อให้ทำงานด้านผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ที่ผู้สูงอายุได้รับตามกฎหมาย

2. แรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะเป็นด้านอารมณ์ ด้านแรงงานสิ่งของเงินทอง และบริการ และด้านข้อมูลข่าวสาร ล้วนส่งผลให้มีสภาวะจิตใจที่ดีไปด้วย ทำให้สุขภาพกายดีและสามารถดูแลตนเองให้ปราศจากโรคภัยได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อธิระณชัยกุล (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง อิทธิพลของแรงสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่มีต่อความสุขของผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี และสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคมตามความคิดเห็นของผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี และสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาพรวมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ตามความคิดเห็นของผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี และสมุทรปราการ อยู่ในระดับปานกลางและด้านความสุขของผู้สูงอายุ พบว่า ในภาพรวมความสุขของผู้สูงอายุตามความคิดเห็นของผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี และสมุทรปราการ มีความสุขอยู่ในระดับน้อยกว่า คนทั่วไป

3. คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้สูงอายุ มีการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม มีการจัดด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาด้านจิตใจที่ทั่วถึง ส่งผลทำให้ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชยา เกล่าดี (2560, หน้า 29) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ปัจจัยด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านจิตใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

4. สวัสดิการผู้สูงอายุมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $< .05$  ด้านสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะหน่วยงานภาครัฐมีการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุทั้งในด้านการแพทย์การรักษาฟรี เบี้ยสงเคราะห์เพื่อการยังชีพผู้สูงอายุและเบี้ยความพิการซึ่งทำให้คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุดีขึ้นในระดับ สอดคล้องกับบทความของสุตารัตน์ สุดสมบูรณ์ (2557) ที่อธิบายความหมาย ความเป็นมาและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย ความหมายของ “สวัสดิการสังคม” จากหลากหลายมุมมองพอสรุปได้ว่า เป็นระบบการบริการทางสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ทั่วถึง เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ ซึ่งการจัดสวัสดิการสังคมของไทยเริ่มต้นจากระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างไม่เป็นทางการของครอบครัว เครือญาติและชุมชน ต่อมามีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทำให้การจัดสวัสดิการสังคมมีการปรับเปลี่ยนทิศทางไปสู่สวัสดิการแบบบูรณาการและเป็นสังคมสวัสดิการ ปัจจุบันประเทศไทยมีรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ 4 รูปแบบ คือ การประกันสังคม การช่วยเหลือสาธารณะ การบริการสังคม และการช่วยเหลือเกื้อกูลของภาคประชาชน นอกจากนี้จากการศึกษา พบว่า การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทยยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น 1) ขาดการบูรณาการและขาดความต่อเนื่อง ซึ่งหมายถึงการดำเนินงานด้านสวัสดิการผู้สูงอายุแยกส่วนระหว่างงานด้านสุขภาพกับงานด้านสังคม กระจายความรับผิดชอบตามหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ 2) ขาดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง 3) ความไม่พร้อมของงบประมาณและการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านผู้สูงอายุโดยตรง และ 4) สวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้กับผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้สูงอายุ ไม่สามารถตอบสนองปัญหาได้อย่างแท้จริงและไม่ครอบคลุมผู้สูงอายุได้ทั้งหมด แต่ประเด็นที่สำคัญคือ บุตรหลานหรือคนในครอบครัวขาดความตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุจะต้องมีการบูรณาการจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน เพื่อรองรับจำนวนผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นผู้มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติ

5. แร่งสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$  ทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในครอบครัวในการเป็นแรงสนับสนุนทางสังคมครอบคลุมทั้งด้านอารมณ์ การให้การประเมินผล ข้อมูลข่าวสาร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขประเสริฐ ทับสี (2563, หน้า 14) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในอำเภอแก่งกระเจา จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า แร่งสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในครอบครัวด้านการให้การประเมิน ข้อมูลข่าวสารและด้านเครื่องมือ/สิ่งของ/แรงงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .641, .609, .613, .639, p < .01$ )

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนากิจการสวัสดิการผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความมั่นคงในชีวิต โดยจัดให้มีการสนับสนุนบริการซ่อมแซมบ้านพัก บริการที่พักอาศัย สถานสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมแรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร โดยดำเนินการให้ผู้สูงอายุได้รับเอกสาร แผ่นพับต่าง ๆ จากทางเทศบาลตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับผลประโยชน์และการบริการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ควรออกเยี่ยมเยียนอยู่เสมอ ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับแรงงาน สิ่งของ เครื่องใช้ที่จำเป็น ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ประสานสัมพันธ์เกี่ยวกับผลประโยชน์และการบริการต่าง ๆ อย่างถูกต้องครบถ้วนสม่ำเสมอ

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านจิตใจ โดยทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกดีมีความสุขสบายใจในการดำเนินชีวิตและด้านร่างกาย โดยทำกิจวัตรประจำวันและการทำงานได้เป็นอย่างดีและพักผ่อนนอนหลับได้ดี

1.4 จากผลการวิจัยอิทธิพลของสวัสดิการผู้สูงอายุที่มีต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ ด้านสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

1.5 จากผลการวิจัยอิทธิพลแรงสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงสนับสนุนทางสังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านอารมณ์ และด้านแรงงานสิ่งของเงินทอง และบริการ ตามลำดับ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยไปยังเขตพื้นที่อำเภออื่น ๆ ในจังหวัดสกลนคร เพื่อเป็นการประเมินปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุในปัจจุบัน

2.2 ควรศึกษาในเรื่องของการทำงานหารายได้ และความต้องการสวัสดิการในรูปแบบของการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน ดังนั้น ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างหลักสูตรอาชีพที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น เพื่อศึกษาหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2562). อิทธิพลของแรงสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่มีต่อความสุขของผู้สูงอายุเขต

กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี และสมุทรปราการ. ปริญญา บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กัญญาณัฐ ฝาคำ. (2561). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7(2), 19-26.

- จิรัชยา เกล้าดี. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารราชพฤกษ์*, 15(1), 27-32.
- นพพร ธนะชัยพันธ์. (2550). *การสร้างและการหาประสิทธิภาพของนวัตกรรม*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์พริ้นท์ กรุงเทพมหานคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มูลนิธิสถาบันและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2553). *รายงานประจำปีสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- สุขประเสริฐ ทับสี. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในอำเภอแ่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*, 3(1), 14-30.
- สุรัตน์ สุดสมบูรณ์. (2557). สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 7(1), 73-82.
- สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2554). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระยะที่ 1)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพรรณานิคม. (2563). *ข้อมูลสถิติผู้สูงอายุ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2563 แยกตามตำบล จังหวัดสกลนคร*. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสกลนคร (2558). *สถานการณ์ผู้สูงอายุจังหวัดสกลนคร*. เข้าถึงได้จาก [http://www.sakon.nakhon.m-society.go.th/menu\\_r\\_datasocial/danger%20old59.pdf](http://www.sakon.nakhon.m-society.go.th/menu_r_datasocial/danger%20old59.pdf). 8 กุมภาพันธ์ 2563.
- WHOQOL Group. (1994). *The World Health Organization Quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization*. *Social Science and Medicine*, 41, 1403-1409.

## ผลของการฝึกความจำขณะทำงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 EFFECTS OF A WORKING MEMORY TRAINING OF CREATIVE THINKING OF PRATHOMSUKSA 2 STUDENTS

เทวินทร์ สินธุมัด<sup>1,\*</sup> ทศนีย์ บุญเต็ม<sup>2</sup> และ สุวิทย์ อุปสัย<sup>2</sup>

Tawin Sintumad<sup>1,\*</sup>, Tassanee Bunterm<sup>2</sup> and Suwit Uopasai<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี อุดรธานี 41000

<sup>2</sup>คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40002

<sup>1</sup>Program in Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Rajabhat University, Udon Thani 41000, Thailand

<sup>2</sup>Faculty of Veterinary Medicine, Khon Kaen University, Khon Kaen 40002, Thailand

\*Corresponding author: Email: tawin4561@gmail.com

รับบทความ 20 ธันวาคม 2564 แก้ไขบทความ 15 กุมภาพันธ์ 2565 ตอรับบทความ 23 กุมภาพันธ์ 2565 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบ 1) ความคิดสร้างสรรค์ และ 2) ความจำขณะทำงานของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกความจำขณะทำงานกับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกความจำขณะทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนอัครคริสเตียนศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2 ห้องเรียน รวม 30 คน สุ่มห้องเรียนเป็นกลุ่มทดลอง 1 กลุ่มมีนักเรียน 12 คนและกลุ่มควบคุม 1 กลุ่มมีนักเรียน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) แบบวัดความคิดสร้างสรรค์ และ 2) แบบวัดสมรรถนะทางสมองฉบับภาษาไทย ระดับอนุบาลและประถมศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

1. นักเรียนกลุ่มทดลอง มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. นักเรียนกลุ่มทดลองมีความจำขณะทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ความจำขณะทำงาน, ความคิดสร้างสรรค์

### ABSTRACT

The purposes of this research were to compare 1) creative thinking, and 2) a working memory of an experimental student group attending a working memory training and a student control group with no training. The samples were Prathomsuksa 2 students at the Udon Christian Suksa School in the second semester of the academic year 2020, divided into two groups with a total of 30 students, an experimental group consisting of 12 students and a control group consisting of 18 students. The tools for this research consisted of 1) a creative thinking test and 2) a Thai version of the Cognitive Function Battery Test for kindergarten and primary school students. The results showed that the mean scores of creative thinking and the working memory of the experimental group were higher than the control group at a .05 level of significance.

**Keywords:** Working Memory, Creative Thinking

### บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมยุคโลกไร้พรมแดน ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาและต้องแข่งขันกับนานาประเทศ การพัฒนาประเทศจะดำเนินไปได้ด้วยดีนั้นย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของพลเมืองส่วนใหญ่ของประเทศเป็นสำคัญ การพัฒนาคุณภาพของประชากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นโดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพทางการคิดของประชากร การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคคลที่มีอยู่ในตนเองให้เจริญตามความสามารถและนำศักยภาพนั้นมาพัฒนาตนเองโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกทักษะกระบวนการคิด (กรมวิชาการ, 2546, หน้า 101)

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะกระบวนการคิด โดยกำหนดใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 24 เน้นให้สถานศึกษาฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ การคิดเป็นมาตรฐานด้านกระบวนการ กำหนดในมาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยตัวบ่งชี้ที่ 2 คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ (กรมวิชาการ, 2545, หน้า 3) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญด้านการคิดไว้ในสมรรถนะที่ 2 “ความสามารถในการคิด” โดยระบุว่า เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 5) การฝึกให้เด็กคิดเป็นจึงเป็นสิ่งที่จะต้องอย่างเร่งด่วนที่ต้องปลูกฝังให้เด็กกับเยาวชน

ความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดระดับสูงประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญในระดับโลก ระดับชาติ ระดับองค์กร ระดับสถาบันการศึกษา จนถึงระดับปัจเจกบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ และพบสิ่งที่ดีกว่าในอนาคต ต้องเรียนรู้วิธีการยืดหยุ่น เพื่อสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทที่แตกต่าง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546, หน้า 32-33) ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุมทำให้เกิดความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากเดิม เกิดการเรียนรู้ เข้าใจจนเกิดความคิดเชิงจินตนาการกับประสบการณ์และความรู้เดิม นำไปสู่การสร้างสิ่งใหม่ ๆ ออกมาไม่ว่าจะเป็นสิ่งประดิษฐ์ ทัศนศิลป์ ประติมากรรม แสงสว่างแก่ปัญหาต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร สังคม ประเทศชาติ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2552, หน้า 23) ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต ช่วยให้เราประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตได้ การที่จะสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก กระบวนการทางสมองจึงมีบทบาทและส่วนสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะเรื่องของความจำของเด็ก เพราะถ้าเด็กจำไม่ได้ว่าสิ่งที่เห็นคืออะไร มีรูปร่างลักษณะอย่างไร เด็กจะไม่สามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเองเพื่อต่อยอดในสิ่งนั้น ๆ ได้ซึ่งสอดคล้องกับ อารี พันธุ์มณี (2546, หน้า 5) ที่อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่รวมการดึงประสบการณ์เดิมของแต่ละคนออกแล้วมาจัดให้อยู่ในรูปแบบใหม่ และนฤมล จันทริสุขวงศ์ (2551, หน้า 13) สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กจะค่อย ๆ ลดลงในช่วงประถมศึกษาและสาเหตุของการลดลงของการพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กนั้นมาจากสภาพแวดล้อมทางโรงเรียน กฎระเบียบที่เข้มงวด ความวิตกกังวล กลัวการทำผิดพลาด กลัวการถูกลงโทษ ซึ่งทำให้เด็กขาดความเป็นอิสระทั้งทางด้านการคิดและการกระทำ

ปัจจุบันมีความพยายามเสนอแนวคิดการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการฝึกทักษะสมองด้านการทำหน้าที่เชิงบริหาร (Executive Functions : EF) ดังมีการเริ่มกำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 3) Morin (2014, p. 4) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถการทำหน้าที่ของสมองเชิงบริหาร ซึ่งประกอบด้วยทักษะสำคัญ ได้แก่ การควบคุมตน การควบคุมอารมณ์ การคิดยืดหยุ่น ความจำขณะทำงาน การติดตามงานด้วยตนเอง การวางแผนและการจัดลำดับความสำคัญ การเริ่มต้นงาน การจัดการ ดังนั้น ความจำขณะทำงานเป็นองค์ประกอบพื้นฐานหนึ่งที่สำคัญ Benedek, Jauk, Sommer, Arendasy, & Neubauer (2014, p. 3) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ถูกทำนายโดยความจำขณะทำงาน (working memory) การทำให้ทันสมัย (updating) และการยับยั้งชั่งใจ (inhibition) ความจำขณะทำงานเป็นตัวแทนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องของความแปรปรวนร่วมระหว่างความคิดสร้างสรรค์และสติปัญญาแบบ fluid intelligence ความจำขณะทำงานจึงเป็นการดึงข้อมูลของสมองมาใช้ในช่วงเวลาสั้น ๆ ในขณะที่กำลังเผชิญกับปัญหาหรือจัดการกับภาระงาน โดยระบบการจัดเก็บข้อมูลชั่วคราว การจัดเก็บข้อมูลและนำข้อมูลเหล่านั้นถูกนำไปใช้ในกระบวนการทางพุทธิปัญญาที่มีความซับซ้อนเพื่อสร้างความเข้าใจและให้เหตุผลในการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยการเลือกรับข้อมูล การนำข้อมูลเข้า การเข้ารหัสข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลและการดึงข้อมูลออกมาใช้ (Baddeley & Hitch, 1974, pp. 47-84) การตอบสนองต่อภาระงานที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการสร้างแนวทางการตอบสนองที่มีทางเลือกและหลากหลายซึ่งเป็นการคิดที่สร้างขึ้นโดยดึงความจำ (retrieved) มาตั้งรอนในรูปความจำขณะทำงานเพื่อเตรียมตอบสนอง (Gilhooly, Fioratou, Anthony & Wynn, 2007; Smeekens & Kane, 2016). การศึกษาของ Takeuchi et al. (2020) ในตัวอย่างวัยผู้ใหญ่ (18-27 ปี) จำนวนมากถึง 1,221 คน พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจำขณะทำงาน

สำนักงานพันธกิจการศึกษามูลนิธิสภาคริสตจักรได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาการคิดของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิ จึงจัดการสอนแบบ Thinking School มาระยะหนึ่งเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านความคิดของเด็กปฐมวัย การสอนแบบ Thinking Schools

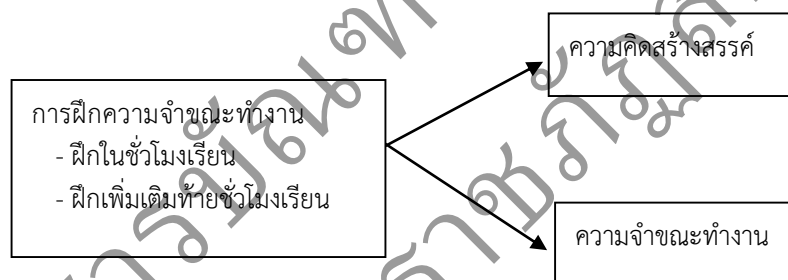
in Action เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านการคิดสืบค้น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่นำมาปรับเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะทางความคิดได้แก่ Inquiry-based learning, Problem-based Learning ซึ่งทำให้เกิด Critical Thinking, Creative Thinking, Collaborative Thinking, Communication ซึ่งเชื่อว่าจะสามารถพัฒนาการคิดของนักเรียนในโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทยได้ดีและได้มีการมอบหมายให้แต่ละโรงเรียนนำการสอนแบบ Thinking Schools in Action มาปรับและประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของแต่ละโรงเรียน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอัครคริสเตียนศึกษา มีขั้นตอนของการจัดกิจกรรม 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างแรงบันดาลใจและชวนสงสัย 2) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 3) สืบเสาะสร้างความคิดเป็นของตนเอง 4) คิดคู่/กลุ่ม/ทั้งชั้นเรียน สรุปความคิดเป็นของกลุ่ม 5) ใช้ความรู้ไปในสถานการณ์ใหม่ และ 6) สะท้อนคิด/ให้ข้อมูลย้อนกลับและสรุปร่วมกัน (ดุสิต พรหมชนะ, 2562, หน้า 11-15)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดจะนำเอาการสอนแบบ Thinking Schools in Action ร่วมกับการฝึกฝนความจำขณะทำงานมาใช้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2563

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการฝึกความจำขณะทำงานกับนักเรียนกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกความจำขณะทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความจำขณะทำงานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการฝึกความจำขณะทำงานกับนักเรียนกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกความจำขณะทำงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ผลของการฝึกความจำขณะทำงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2” เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental research) มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนอัครคริสเตียนศึกษา ปีการศึกษา 2563 ซึ่งโรงเรียนจัดนักเรียนเข้าห้องเรียนแบบคละความสามารถ

กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนอัครคริสเตียนศึกษาที่เรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2 ห้องเรียน รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 30 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่มเป็น กลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม มีนักเรียน 12 คน กลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม มีนักเรียน 18 คน ทั้งนี้ทั้งนักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม ได้รับการสอนแบบ Thinking Schools in Action ซึ่งเป็นวิธีสอนที่โรงเรียนกำหนดในขณะเรียนวิชาภูมิศาสตร์ แต่กลุ่มทดลองได้รับการฝึกความจำขณะทำงานท้ายชั่วโมงเรียนเพิ่มเติมโดยใช้เวลาฝึก ประมาณ 10 นาทีต่อชั่วโมง ในการเรียนแต่ละครั้ง รวม 10 ครั้ง

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง เป็นแบบฝึกความจำขณะทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เสริมในแผนการสอนแบบ Thinking Schools in Action สำหรับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นการฝึกแบบ N-back คือ การฝึกความสามารถในการจดจำภาพสิ่งเร้าที่นำเสนอทีละครั้งบนหน้าจอ แล้วในการทดสอบแต่ละครั้งให้นักเรียนให้จำภาพสุดท้าย สำหรับ 0-back จำภาพรองสุดท้าย สำหรับ 1-back จำภาพที่ 2 ก่อนภาพสุดท้าย สำหรับ 2-back (N แสดงลำดับของสิ่งเร้าในลำดับถัดไปจากข้างหลังรูปภาพ ผู้ทดสอบ

ต้องจำรูปภาพที่ผ่านมา) และการฝึก Processing ซึ่งเป็นการฝึกองค์ประกอบด้าน functional facet ของ working memory ตามความหมายของ Oberauer, Süß, Wilhelm & Wittmann (2003, pp. 168-171) โดยภาระงาน Processing สมองในการประมวลผลโดยการดูรูปภาพแล้วให้ตอบตามคำสั่ง เช่น ถ้าเป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เขียน 1 สิ่งแวดล้อมไม่ดีให้เขียน 2

**การฝึก 0-back** เป็นการนำเสนอรูปภาพ มีทั้งหมด 2 ชุดคำถาม ชุดละ 5 ข้อ ในแต่ละชุดจะมีรูปภาพสลับกัน ได้แก่ สัตว์ ผลไม้ ยานพาหนะ นำขึ้นจอทีละภาพ ตั้งแต่ ภาพที่ 1-7 โดยมีเวลาในการดูรูปภาพละ 5 วินาที ผู้ทำการฝึกต้องจำรูปภาพสุดท้ายในแต่ละข้อ แล้วเขียนชื่อภาพนั้นลงในสมุด หรือในบางครั้งจะเป็นการแข่งขันการตอบรูปภาพ โดยการยกมือตอบชื่อรูปภาพนั้น

**การฝึก 1-back** เป็นการนำเสนอรูปภาพ มีทั้งหมด 2 ชุดคำถาม ชุดละ 5 ข้อ ในแต่ละชุดจะมีรูปภาพสลับกัน ได้แก่ สัตว์ ผลไม้ ยานพาหนะ นำขึ้นจอทีละภาพ ตั้งแต่ ภาพที่ 1-7 โดยมีเวลาในการดูรูปภาพละ 5 วินาที ผู้ทำการฝึกต้องจำรูปภาพสุดท้ายในแต่ละข้อ แล้วเขียนชื่อภาพนั้นลงในสมุด หรือในบางครั้งจะเป็นการแข่งขันการตอบรูปภาพ โดยการยกมือตอบชื่อรูปภาพนั้น

**การฝึก Processing** เป็นการนำเสนอรูปภาพ และแบบคำถามข้อความ มีทั้งหมด 10 ข้อ โดยมีเวลาในการดูรูปภาพละ 5 วินาที ถ้าเป็นแบบคำถามข้อความ มีเวลาในการดูข้อความ 30 วินาที ผู้ทำการฝึกต้องตอบสิ่งที่ตรงกันข้ามกับสิ่งที่เห็น เช่น ถ้าเป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีให้นักเรียน เขียน 2 ถ้าเป็นสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีให้นักเรียนเขียน 1

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบวัดความคิดสร้างสรรค์ ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ของ วิลเลียม รังแกม (2553, หน้า 125-147) และแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ของ กัลยา ภูทอง (2554, หน้า 186-187) เป็นแบบวัดอัตนัย รวม 3 ข้อ โดยวัดองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความคิดคล่อง (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความคิดริเริ่ม (Originality) และ ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

2.2 แบบวัดสมรรถนะทางสมองฉบับภาษาไทยระดับอนุบาลและประถมศึกษาของ สุวิทย์ อุปสัย, ทศนีย์ บุญเติม, วาสนา รุ่งอนุรักษ์ และเทวินทร์ สินธมัต (2563) จำนวน 4 ภาระงาน คือ Processing Thai letter, Processing Number, O-back และ 1-back โดยมีค่าความเที่ยง KR-20 เป็น 0.85, 0.90, 0.83 และ 0.80 ตามลำดับ

ภาระงาน Processing Thai letter มีลักษณะเป็นตัวอักษรไทย พยัญชนะ สระ ปรากฏขึ้นที่มุมจอ ทั้ง 4 มุม โดยปรากฏทีละตัว มุมใดมุมหนึ่ง ผู้ทำแบบวัดต้องตัดสินใจว่า เป็นตัวอักษรไทย พยัญชนะ หรือ สระ ด้วยการตอบสนอง คือ พยัญชนะ กด 1 สระ กด 2 โดยมีการทดสอบ 30 ครั้ง ส่วนภาระงาน Processing Number มีลักษณะเป็นตัวเลขอารบิก ปรากฏขึ้นที่มุมจอ ทั้ง 4 มุม โดยปรากฏทีละตัว มุมใดมุมหนึ่ง ผู้ทำแบบวัดต้องตัดสินใจว่า เป็นเลขคู่หรือเลขคี่ ด้วยการตอบสนอง เลขคี่ กด 1 เลขคู่ กด 2 ส่วนภาระงาน O-back และ 1-back นำเสนอภาพสัตว์ ได้แก่ เสือ ช้าง ม้า และสุนัข กลางจอทีละภาพ การทดสอบแต่ละครั้งปรากฏภาพเป็นจำนวนที่แตกต่างกัน อาจเป็น 2, 4, 5, 6, หรือ 8 ภาพ ผู้ทำแบบทดสอบต้องจำภาพสัตว์สุดท้ายในภาระงานสัตว์ตัวสุดท้าย O-back และจำ ภาพสัตว์ก่อนภาพสุดท้ายในภาระงาน 1-back ทำการทดสอบภาระงานละ 5 ครั้ง

## วิธีรวบรวมข้อมูล

1. จับสลากสุ่มห้องเรียนเข้าสู่กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม
2. ดำเนินการวัดความคิดสร้างสรรค์และสมรรถนะทางสมองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม
3. จัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ Thinking Schools in Action ในนักเรียนกลุ่มควบคุมและ Thinking Schools in Action เสริมด้วยการฝึกความจำขณะทำงานในนักเรียนกลุ่มทดลอง
4. ดำเนินการวัดความคิดสร้างสรรค์และสมรรถนะทางสมองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังจากการจัดการเรียนรู้
5. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติอ้างอิงที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์และความจำขณะทำงานระหว่างกลุ่มทดลองที่การสอนแบบ Thinking Schools in Action ที่เสริมด้วยการฝึกความจำขณะทำงาน กับกลุ่มควบคุมที่การสอนแบบ Thinking Schools in Action เป็นสถิติ one-way Manova และ one-way ManCova

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดสร้างสรรค์

ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการใช้สถิติทดสอบ One Way Manova พบว่า ข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ทุกประการ ผลการทดสอบค่าสถิติ Hotelling  $T^2$  พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ก่อนเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $T^2 = 2.566$ ;  $F_{(4, 25)} = 16.040$ ;  $p = 0.000$ ; , Partial  $Eta^2 = 0.72$ ) ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างแต่ละด้าน (univariate) ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดสร้างสรรค์แต่ละด้าน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียน ระหว่างนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยการทดสอบ Univariate

| ตัวแปรตาม            | ก่อนเรียน  |      |             |      | F       | P     | Partial Eta <sup>2</sup> |
|----------------------|------------|------|-------------|------|---------|-------|--------------------------|
|                      | กลุ่มทดลอง |      | กลุ่มควบคุม |      |         |       |                          |
|                      | Mean       | SD   | Mean        | SD   |         |       |                          |
| 1. ความคิดริเริ่ม    | 4.33       | 1.49 | 3.11        | 1.60 | 4.40*   | 0.045 | 0.14                     |
| 2. ความคิดคล่อง      | 14.00      | 1.41 | 9.50        | 2.77 | 26.77** | 0.000 | 0.49                     |
| 3. ความคิดยืดหยุ่น   | 17.33      | 1.30 | 16.11       | 1.08 | 7.83**  | 0.009 | 0.22                     |
| 4. ความคิดละเอียดลออ | 20.67      | 0.49 | 19.44       | 0.78 | 22.97** | 0.000 | 0.45                     |

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์ทั้งสี่ด้านของนักเรียนทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันตั้งแต่ก่อนการทดลองโดย พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดสร้างสรรค์สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน เพื่อลดอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ก่อนเรียน ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์หลังเรียนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยใช้สถิติทดสอบ MANCOVA โดยใช้คะแนนความคิดสร้างสรรค์ก่อนเรียนเป็นตัวแปรร่วม

ผลการเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์หลังเรียนของนักเรียนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยวิธี One way MANCOVA การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการใช้สถิติทดสอบ พบว่า ข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทุกประการ แต่ค่าความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนของเมตริก (homogeneity of variance matrices) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Box's  $M = 35.170$ ,  $F = 2.929$ ,  $df_1 = 10$ ,  $df_2 = 2586.58$ ,  $Sig = .001$ ) ดังนั้นกำหนดค่านัยสำคัญสำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .025 ผลการทดสอบค่าสถิติ Hotelling  $T^2$  พบว่า หลังเรียนความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .025 ( $T^2 = 1.872$ ;  $F_{(4, 21)} = 13.945$ ;  $p = 0.000$ ; , Partial  $Eta^2 = 0.652$ ) ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างแต่ละด้าน (univariate) ต่อไป ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์หลังเรียนแต่ละด้าน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียน ระหว่างนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยการทดสอบ Univariate

| ตัวแปร               | หลังเรียน  |      |             |      | F      | P    | Partial Eta <sup>2</sup> |
|----------------------|------------|------|-------------|------|--------|------|--------------------------|
|                      | กลุ่มทดลอง |      | กลุ่มควบคุม |      |        |      |                          |
|                      | Mean       | SD   | Mean        | SD   |        |      |                          |
| 1. ความคิดริเริ่ม    | 10.50      | 1.00 | 8.67        | 0.49 | 39.59* | 0.00 | 0.59                     |
| 2. ความคิดคล่อง      | 20.67      | 1.30 | 19.33       | 0.69 | 6.92*  | 0.01 | 0.20                     |
| 3. ความคิดยืดหยุ่น   | 23.58      | 0.51 | 20.50       | 1.69 | 27.17* | 0.00 | 0.50                     |
| 4. ความคิดละเอียดลออ | 23.75      | 0.75 | 22.28       | 1.18 | 6.15*  | 0.02 | 0.19                     |

\*  $p < .025$

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดสร้างสรรค์หลังเรียนด้านความคิดริเริ่ม ความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .025 และค่า Partial Eta<sup>2</sup> มีค่า 0.595, 0.204, 0.502, 0.186 ตามลำดับ แสดงว่าการฝึกความจำขณะทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของ ความคิดสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม ความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ ได้ร้อยละ 59.5, 20.4, 50.2, และ 18.6 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความจำขณะทำงาน

ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของคะแนนก่อนเรียน และหลังเรียนแต่ละกลุ่ม เป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ one-way MANOVA ทุกประการ โดย พบว่า 1) คะแนนเฉลี่ยความถูกต้อง (Accuracy; ACC) ในการปฏิบัติภาระงาน ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $T^2 = 0.091$ ;  $F_{(4, 25)} = 0.566$ ;  $p = 0.689$ ) 2) คะแนนเฉลี่ยเวลาในการตอบสนอง (Reaction time; RT) ในการปฏิบัติภาระงานไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $T^2 = 0.292$ ;  $F_{(4, 25)} = .155$ ;  $p = .226$ ) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความถูกต้องและเวลาในการตอบสนองในการปฏิบัติภาระงานความจำขณะทำงานของนักเรียนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

| ภาระงาน                | จำนวนครั้งทดสอบ<br>(Trial list) | ก่อนเรียน        |      |             |      |                       |         |             |        |
|------------------------|---------------------------------|------------------|------|-------------|------|-----------------------|---------|-------------|--------|
|                        |                                 | ความถูกต้อง(ACC) |      |             |      | เวลาในการตอบสนอง (RT) |         |             |        |
|                        |                                 | กลุ่มทดลอง       |      | กลุ่มควบคุม |      | กลุ่มทดลอง            |         | กลุ่มควบคุม |        |
|                        |                                 | M                | S.D. | M           | S.D. | M                     | S.D.    | M           | S.D.   |
| Processing Thai letter | 30                              | 14.83            | 1.19 | 14.67       | 1.14 | 483.05                | 93.82   | 568.62      | 93.90  |
| Processing Number      | 30                              | 17.33            | 1.07 | 16.72       | 1.71 | 587.04                | 66.99   | 600.79      | 59.15  |
| 0-back                 | 5                               | 3.92             | 0.79 | 3.61        | 0.92 | 1743.42               | 372.71  | 1856.127    | 258.66 |
| 1-back                 | 5                               | 3.33             | 0.49 | 3.28        | 0.46 | 3236.65               | 192.501 | 3369.17     | 214.94 |

\*  $p < .05$

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มหลังเรียนโดยใช้ one-way MANOVA พบว่า ความจำขณะทำงานของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันโดย 1) คะแนนเฉลี่ยความถูกต้อง (ACC) ในการปฏิบัติภาระงานแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $T^2 = 0.506$ ;  $F_{(4, 25)} = 3.163$ ;  $p = .031$ ) และ 2) คะแนนเฉลี่ยเวลาในการตอบสนอง (RT) ในการปฏิบัติภาระงาน แตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $T^2 = 1.935$ ;  $F_{(4, 25)} = 12.092$ ;  $p = .00$ ) ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มในแต่ละด้าน (univariate) ต่อไป ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความถูกต้องและเวลาในการตอบสนองของความจำขณะทำงานของนักเรียนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

| ภาระงาน                | หลังเรียน         |       |             |      |         |      |                          |                       |        |             |        |        |      |                          |
|------------------------|-------------------|-------|-------------|------|---------|------|--------------------------|-----------------------|--------|-------------|--------|--------|------|--------------------------|
|                        | ความถูกต้อง (ACC) |       |             |      |         |      |                          | เวลาในการตอบสนอง (RT) |        |             |        |        |      |                          |
|                        | กลุ่มทดลอง        |       | กลุ่มควบคุม |      | F       | P    | Partial Eta <sup>2</sup> | กลุ่มทดลอง            |        | กลุ่มควบคุม |        | F      | P    | Partial Eta <sup>2</sup> |
|                        | M                 | S.D.  | M           | S.D. |         |      |                          | M                     | S.D.   | M           | S.D.   |        |      |                          |
| Processing Thai letter | 24.08             | 1.73  | 17.72       | 1.02 | 161.45* | 0    | 0.852                    | 414.13                | 72.23  | 625.96      | 119.12 | 30.29* | 0    | 0.520                    |
| Processing Number      | 19.92             | 1.98  | 19          | 2.43 | 1.19    | 0.29 | 0.041                    | 499.31                | 66.35  | 480.61      | 30.2   | 1.1    | 0.3  | 0.041                    |
| 0-back                 | 4.67              | 0.492 | 3.83        | 0.98 | 7.30*   | 0.01 | 0.207                    | 1788.75               | 338.14 | 2191.62     | 516.42 | 17.06* | 0    | 0.379                    |
| 1-back                 | 4.67              | 0.651 | 4.67        | 0.49 | 0.00    | 1    | 0.000                    | 3320.92               | 321.71 | 3994.99     | 498.79 | 5.65*  | 0.03 | 0.168                    |

\*  $p < .05$

จากการศึกษา พบว่า 1) คะแนนเฉลี่ยความถูกต้องในการปฏิบัติภาระงาน Processing Thai letter และ 0-back ของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า Partial Eta<sup>2</sup> เท่ากับ 0.852 และ 0.207 แสดงว่า การฝึกความจำขณะทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความถูกต้องใน Processing Thai letter และ 0-back ได้ร้อยละ 85.2 และ 20.7 ตามลำดับ ส่วนภาระงานที่เหลืออีก 2 ภาระงาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความถูกต้องทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2) เวลาที่ใช้ในการตอบสนองของปฏิบัติภาระงาน Thai letter, 0-back และ 1-back ของกลุ่มทดลองรวดเร็วกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่การปฏิบัติภาระงาน Processing Number ระหว่างทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Partial Eta<sup>2</sup> ของภาระงาน Processing Thai letter, 0-back และ 1-back เท่ากับ 0.520, 0.379, 0.168 ตามลำดับ แสดงว่า การฝึกความจำขณะทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของเวลาในการตอบสนองภาระงาน Processing Thai letter, 0-back และ 1-back ได้ร้อยละ 52.0, 37.9, และ 16.8 ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า หลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Thinking Schools in Action ที่เสริมด้วยการฝึกความจำขณะทำงานไปแล้ว นักเรียนกลุ่มทดลองมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ทั้งสี่ด้านสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Thinking Schools in Action แต่เพียงอย่างเดียวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่าการฝึกความจำขณะทำงานสามารถเพิ่มขีดความสามารถของความคิดสร้างสรรค์ทั้งสี่ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกความจำขณะทำงานทำให้นักเรียนมีสมาธิและมีความตั้งใจในการเรียนมากขึ้น สังเกตได้จากนักเรียนกลุ่มทดลองซึ่งเป็นเด็กประถมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งค่อนข้างไม่สงบนิ่งและมีความเป็นระเบียบน้อย เมื่อทำการฝึกความจำขณะทำงานทำให้เด็กเพิ่มสมาธิระมัดระวัง มีระเบียบและสนใจจดจ่อในสิ่งที่เรียนมากขึ้น ไม่ลุกเดินไปมา ไม่พูดคุยนินทาเวลาเรียน และการตอบสนองต่อการตอบคำถามหน้าชั้นเรียนดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของ กิตติศักดิ์ วรรณทอง, ทศนีย์ บุญเดิม และ ปณศพร วรรณานนท์ (2556); สุวิทย์ อุปลัย พรพิมล ผาพิมูล ไพโรจน์ เต็มเตชาติพงษ์ และ สุพรรณิ ปูนอน (2562) การศึกษาในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของ นิวัติ ต่อนี่ ทศนีย์ บุญเดิม และ สุภาพร มัชฌิมะปุระ (2557); เจนจิรา วียาสิงห์ ไพโรจน์ เต็มเตชาติพงษ์ สุวิทย์ อุปลัย และ ยุพดี สุวรรณศรี (2560) ที่พบว่า รูปแบบการสอนที่มีการเพิ่มการฝึกความจำขณะทำงานมีผลในการเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ การที่ฝึกความจำขณะทำงานโดยเฉพาะการฝึกด้วย N-back ซึ่งถือว่าเป็นการ updating ถือเป็นตัวหลักขององค์ประกอบส่วน executive function ของความจำขณะทำงาน (Carretti, Cornoldi, De Beni & Romanò, 2005) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำนายสติปัญญาหรือการคิดขั้นสูงของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย 3 ขั้นตอน คือ การค้นคืน (retrieval) การเปลี่ยนแปลง (transformation) และการแทนที่ (substitution) (Ecker, Lewandowsky, Oberauer & Chee, 2010) เมื่อศึกษาในเชิงลึก โดยเฉพาะการศึกษาของ Uopasai, Bunterm, Muchimapura & Tang (2017) ยังพบว่า การฝึกความจำขณะทำงานด้วย N-back สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคลื่นสมอง โดยทำให้ ค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่ ERP (Grand average ERP) ของสมองบริเวณ fronto-parietal cortex ซึ่งนำสัญญาณประสาทจาก parietal cortex ไปยัง frontal cortex ทำหน้าที่เชื่อมโยงควบคุมและกำกับการทำงานของความจำขณะงาน และเมื่อวัดคลื่นสมองที่ P300 peak amplitude ซึ่งระบุถึงการทำงานของความจำขณะทำงานพบว่านักศึกษา กลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีการฝึกความจำขณะทำงานมีค่าสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ การฝึกความจำขณะทำงานจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในสมองแล้ว (Uopasai, Bunterm, Muchimapura & Tang, 2017; 2019) ยังสามารถทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากขึ้น (กิตติศักดิ์ วรรณทอง, ทศนีย์ บุญเดิม, และ ปณศพร วรรณานนท์, (2556); นิวัติ ต่อนี่ ทศนีย์ บุญเดิม และ สุภาพร มัชฌิมะปุระ, (2557); สุวิทย์ อุปลัย พรพิมล ผาพิมูล ไพโรจน์ เต็มเตชาติพงษ์ และ สุพรรณิ ปูนอน, (2562); เจนจิรา วียาสิงห์ ไพโรจน์ เต็มเตชาติพงษ์ สุวิทย์ อุปลัย และ ยุพดี สุวรรณศรี, (2560); Uopasai, Bunterm, Muchimapura & Tang, 2017; 2018; 2019) ทั้งนี้เนื่องจากเซลล์ประสาทเป็นเซลล์ที่ส่งใยประสาท (cell process, neuronal processes หรือ nerve fiber) ไปเชื่อมประสานกัน (synapse) กับเซลล์ตัวอื่น เดนไดรต์ (dendrite) เป็นส่วนของใยประสาทที่ยื่นออกมาจากตัวเซลล์ เมื่อแตกออกจากตัวเซลล์จะมีการแตกแขนงเป็นกิ่งก้าน ปลายสุดจะมีเดนไดรติกสไปน (dendritic spine) เป็นโครงสร้างเยื่อหุ้มเซลล์ในส่วนของเดนไดรต์ที่ยื่นออกไปมีลักษณะคล้ายหนามขนาดเล็กทำหน้าที่สร้างไซแนปส์ (synapse) ระหว่างเซลล์ประสาทมีการเปลี่ยนแปลงรูปร่างและขนาดได้มากมายหลายแบบตั้งแต่เป็นวินาทีจนถึงหลายวัน มีความแตกต่างทั้งในออร์แกเนลล์(organelle) และโมเลกุลพิเศษที่เป็นองค์ประกอบภายในเดนไดรติกสไปนเพื่อสอดคล้องกับกลไกการทำงานที่สำคัญโดยเฉพาะในกระบวนการเรียนรู้และจดจำ (Shepherd & Huganir, 2007)

การศึกษาความสัมพันธ์ของความจำขณะทำงานและความคิดสร้างสรรค์อย่างแพร่หลาย พบว่า ผลการศึกษามีทั้งความสัมพันธ์เชิงบวกและความสัมพันธ์เชิงลบ ทั้งนี้เนื่องจากค่าพารามิเตอร์ ตัวแปร หรือระเบียบวิธีวิจัยที่ทำการศึกษาดูแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามตามตัวแปรที่สำคัญที่เข้ามาเกี่ยวข้องและอธิบายความสัมพันธ์นั้นคือกระบวนการความตั้งใจ (attentional processes), กระบวนการยับยั้งชั่งใจ (inhibitory processes) กระบวนการวิเคราะห์ (analytical processes) และกระบวนการจูงใจ (motivational processes) (Remoli & Santos, 2017) พบว่า นักเรียนที่มีการฝึกความจำขณะทำงานมีระดับความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้นอาจเนื่องจากการปรับปรุงตัวของไซแนปส์ (synapse) ระหว่างเซลล์ประสาทให้มีความสามารถในการกระตุ้น การเปลี่ยนแปลง และการแทนที่ได้ดีมากและรวดเร็วขึ้นดังผลการทดลองหลังการฝึกที่พบว่าตัวแปรความคิดริเริ่มและความคิดยืดหยุ่น มีค่า Partial Eta<sup>2</sup> ที่ค่อนข้างสูงนั้นแสดงว่าการฝึกความจำขณะทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มและความคิดยืดหยุ่นได้สูงถึงร้อยละ 59.5 และ 50.2 ตามลำดับ การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Southard (2014) ที่ศึกษากับนักศึกษาในมหาวิทยาลัย North Florida แล้วพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความจำขณะทำงานกับความคิดสร้างสรรค์ทั้งสี่ด้าน (ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น และ ความคิดละเอียดลออ) และการศึกษาของ Takeuchi et al. (2020) ในตัวอย่างวัยผู้ใหญ่ (18-27 ปี) จำนวนมากถึง 1,221 คนพบว่าความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจำขณะทำงานและเมื่อศึกษาภาพถ่ายสมองของบุคคลขณะที่กำลังปฏิบัติภาระงาน ความจำขณะทำงานแบบ 0-back และแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ ที่วัดจากการสร้างภาพโดย Functional magnetic resonance imaging (fMRI) พบว่าสมองทำงานทั้งสองอย่างสอดคล้องกันที่ตำแหน่ง ไซรัสเชิงมุมขวา, คอร์เทกซ์กลีบข้างขวา ไซรัสเหนือขอบขวา และ ไซรัสขวาขมับ (right angular gyrus, right parietal cortex, right supramarginal gyrus และ right temporal gyrus) แสดงให้เห็นว่าการกระตุ้นการทำงานของสมองในบริเวณนี้ในขณะที่ฝึกความจำขณะทำงานสามารถกระตุ้นให้สมองส่วนนี้มีการเปลี่ยนแปลงในระดับเซลล์ทำให้เอื้อหรือเป็นประโยชน์ต่อความคิดสร้างสรรค์ด้วย

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยนี้สนับสนุนว่าการจัดการเรียนการสอนที่มีการฝึกหรือการส่งเสริมความจำขณะทำงานในระหว่างเรียนสามารถกระตุ้นสมองที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนได้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า การฝึกความจำขณะทำงานสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้มีการฝึกความจำขณะทำงานให้แก่เด็กนักเรียนในทุกโรงเรียน

1.2 งานวิจัยนี้ฝึกความจำขณะทำงานโดยใช้แบบฝึกความจำขณะทำงานที่ออกแบบโดยโปรแกรม Microsoft PowerPoint ที่มีสาระเนื้อหาในวิชาภูมิศาสตร์ ดังนั้น ควรมีการพัฒนาแบบฝึกให้เหมาะสมในแต่ละเนื้อหาวิชาด้วย

1.3 จากการสังเกตพบว่านักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกความจำขณะทำงานมีความตั้งใจเรียนและมีสมาธิ ดังนั้น เพื่อจะให้เด็กเกิดสมาธิและมีความตั้งใจมากขึ้นควรมีการฝึกความจำขณะทำงานให้แก่เด็กนักเรียนบ่อย ๆ ฝึกฝนซ้ำ ๆ

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาว่าความจำขณะทำงานสามารถส่งเสริมความสามารถในการคิดด้านอื่น ๆ หรือไม่ เช่น การคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา เป็นต้น

2.2 ควรมีการออกแบบการฝึกความจำขณะทำงานโดยใช้โปรแกรมอื่น เช่น โปรแกรมการ์ตูนแอนิเมชันต่าง ๆ

## เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). *การจัดการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- \_\_\_\_\_. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์ หลักการ ทฤษฎี การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา.
- กิตติศักดิ์ วรรณทอง, ทศนีย์ บุญเติม และ ปณศพร วรรณานนท์. (2556). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์สมรรถนะสมองเชิงพุทธิปัญญาและผลงานสร้างสรรค์ของนักเรียนที่เรียนรู้ด้วยการใช้สื่อพหุสัสนะที่ใช้ความรู้ประสาทวิทยาศาสตร์เป็นฐานประกอบการสอน. *วารสารประสาทวิทยาศาสตร์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 8(2), 56-69.

- กัลยา ภูทอง. (2554). การพัฒนาผลการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และความเข้าใจที่คงทน เรื่อง สิ่งแวดล้อมรอบตัวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบซินเนคติกส์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). การคิดเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- เจนจิรา วียาลิงห์, ไพโรจน์ เต็มเตชาติพงษ์, สุวิทย์ อุปสัย, และ ยุพดี สุวรรณศรี. (2560). การศึกษาความสามารถเชิงพุทธิปัญญา ความสามารถเชิง metacognition และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ฮอริโมนจากต่อมไร้ท่อ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้รูปแบบการสอน cMEN. วารสารประสาทวิทยาศาสตร์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12,(4), 8-22.
- นฤมล จันทร์สุขวงศ์. (2551). การวิจัยและพัฒนาแผนกิจกรรมโครงการที่ใช้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานกลุ่มและคุณภาพผลงานของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดุสิต พรหมชนะ. (2562). เอกสารประกอบการอบรม “การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในประเทศไทย” เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2562. ณ สำนักงานพันธกิจสภาการศึกษาในประเทศไทย.
- นิวัติ ต่อณี, ทศนีย์ บุญเต็ม และ สุภาพร มัชฌิมะปุระ. (2557) ผลการใช้รูปแบบการสอนที่อาศัยแนวคิดประสาทวิทยาศาสตร์เป็นฐานที่มีต่อความตั้งใจ ความจำขณะทำงาน และความสามารถในการพัฒนานวัตกรรม. วารสารประสาทวิทยาศาสตร์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 9(3), 18-29.
- ไพฑูริย์ สีนารัตน์. (2552). กลยุทธ์การขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา “สตูดิโอ” สู่โรงเรียน. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไล รังงาม. (2553). การเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์และทักษะปฏิบัติทางการวาดภาพระบายสีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างสรรค์ความรู้กับแบบวัฏจักรการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุวิทย์ อุปสัย, พรพิมล ผาพิบูล, ไพโรจน์ เต็มเตชาติพงษ์ และ สุพรรณิ ปูนอน. (2562). ความสามารถเชิงพุทธิปัญญา ความเครียด และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่เกิดจากรูปแบบการสอน CMEN. วารสารประสาทวิทยาศาสตร์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 14(2), 1-16.
- สุวิทย์ อุปสัย, ทศนีย์ บุญเต็ม, วาสนา รุ่งอรุณรักษ์ และเทวินทร์ สีน้อมด. (2563). การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะทางสมองฉบับภาษาไทย ระดับอนุบาลและประถมศึกษา: ความตั้งใจและความจำขณะทำงาน. วารสารสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 29(1), 36-40.
- อารี พันธมณี. (2546). ความคิดสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศ จินตนาการสำคัญกว่าความรู้. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Baddeley, A.D. & Hitch, G.J.L. (1974). Working Memory, In G.A. Bower (Ed.). *The Psychology of Learning and Motivation: Advances in Research and Theory*, 8, 47-89.
- Benedek, M., Jauk, E., Sommer, M., Arendasy, M., & Neubauer, A. C. (2014). Intelligence, creativity, and cognitive control: the common and differential involvement of executive functions in intelligence and creativity. *Elsevier*, 46(1), 73–83. DOI:10.1016/j.intell.2014.05.007.
- Carretti B., Cornoldi C., De Beni R., & Romanò M. (2005) Updating in working memory: a comparison of good and poor comprehenders. *J Exp Child Psychol*, 91(1), 45-66. doi: 10.1016/j.jecp.2005.01.005. PMID: 15814095.
- Ecker, L., Oberauer & Chee (2010). The Components of Working Memory Updating: An Experimental Decomposition and Individual Differences; *Journal of Experimental Psychology Learning Memory and Cognition*, 36(1), 170-89 DOI:10.1037/a0017891.
- Gilhooly, K.J., Fioratou. E., Anthony, S.H., & Wynn, V. (2007). Divergent thinking: strategies and executive involvement in generating novel uses for familiar objects. *British Journal of Psychology*, 98(Pt 4), 611-625.
- Oberauer, K., Süß, H-M., Wilhelm, O. & Wittmann, W. (2003). The multiple faces of working memory: Storage, processing, supervision, and coordination. *Intelligence*, 31(2), 167-193. 10.5167/uzh-97155.

- Morin, A. (2014). Understanding executive functioning issues. USA.: UNDERSTOOD.
- Remoli, T. C., & Santos, F. H. (2017). Interactions between working memory and creativity: A systematic review. *Psicologia em Estudo*, 22(1), 53–65. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v22i1.32518>.
- Shepherd, J., & Huganir, R., (2007). The Cell Biology of Synaptic Plasticity: AMPA Receptor Trafficking. *Annual review of cell and developmental biology*, 23, 613-643. 10.1146/annurev.cellbio.23.090506.123516.
- Smeekens, B. A., & Kane, M. J. (2016). Working Memory Capacity, Mind Wandering, and Creative Cognition: An Individual-Differences Investigation into the Benefits of Controlled Versus Spontaneous Thought. *Psychology of aesthetics, creativity, and the arts*, 10(4), 389–415. <https://doi.org/10.1037/aca0000046>.
- Southard, E. M., (2014). Examining the Relationships Among Working Memory, Creativity, and Intelligence. *UNF Graduate Theses and Dissertations*, 548. <https://digitalcommons.unf.edu/etd/548>.
- Takeuchi, H., Taki, Y., Nouchi, R., Yokoyama, R., Kotozaki, Y., Nakagawa, S., Sekiguchi, A., Iizuka, K., Hanawa, S., Araki, T., Miyauchi, C. M., Sakaki, K., Sassa, Y., Nozawa, T., Ikeda, S., Yokota, S., Magistro, D., & Kawashima, R. (2020). Originality of divergent thinking is associated with working memory-related brain activity: Evidence from a large sample study. *NeuroImage*, 216, Article 116825. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2020.116825>
- Uopasai, S., Bunterm, T., Muchimapura, S., & Tang, K.N. (2017). The Effect of Working Memory Training on the Behavioral, Electrophysiological and Achievement Change. The Turkish Online. *Journal of Educational Technology – December 2017, Special Issue for INTE 2017*, 331-339.
- \_\_\_\_\_. (2018). The Effect of Constructivism, Metacognition and Neurocognitive based Teaching: Model to Enhance Veterinary Medicine Students' Learning Outcomes. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum*, 26(4), 2313 - 2331.
- \_\_\_\_\_. (2019). An Investigation on the P300 Event-related Potential and Brain Topographical Organization of Veterinary Medicine Students through Working Memory Training. *International Journal of Pharmaceutical Research*, 11(1), 299-305.

## หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความ

### หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับบทความของวารสารบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

#### บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์ (Duties of Authors)

1. ต้นฉบับบทความที่นำเสนอเพื่อพิจารณาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน
2. บทความที่นำเสนอควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดขึ้นโดยผู้เขียนมิได้เกิดจากการแอบอ้างนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
3. ผู้เขียนต้องจัดทำต้นฉบับตามข้อกำหนดของกองบรรณาธิการวารสาร
4. ผู้เขียนจะต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
5. ผู้เขียนยินยอมให้กองบรรณาธิการแก้ไขความสมบูรณ์ของบทความและยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กองบรรณาธิการกำหนด
6. ในกรณีที่ผู้ประเมินอิสระ (Peer Review) ได้มีมติให้ผู้เขียนผลงานปรับปรุงแก้ไขผลงานขอให้ผู้เขียนผลงานปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งผลงานที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้กองบรรณาธิการวารสารโดยส่งเข้าระบบ ThaiJo2 ภายใน 10 วันนับจากวันที่ได้รับผลข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ถ้าไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขจะเลื่อนบทความของท่านไปตีพิมพ์ในฉบับอื่นซึ่งจะล่าช้ากว่ากำหนดการเดิม
7. ในกรณีที่ผู้ประเมินอิสระ (Peer Review) พิจารณาไม่สามารถให้ตีพิมพ์ได้ ท่านจะไม่ได้รับค่าตีพิมพ์คืนในทุกกรณี

### แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

#### 1. การเตรียมต้นฉบับรูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง

- พิมพ์บนกระดาษขาว A4 หนึ่งเดียว ตั้งค่าน้ำกระดาษ  
บน 1 นิ้ว ล่าง 1 นิ้ว  
ซ้าย 0.8 นิ้ว ขวา 0.8 นิ้ว
- ความยาวของบทความไม่เกิน 15 หน้า กระดาษ A4 โดยนับรวม รูป ตาราง และเอกสารอ้างอิง
- ใช้ขนาดอักษร ขนาด 18pt, 16pt และ 14pt แบบอักษรภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษร

TH SarabunPSK

#### 2. บทความที่จะตีพิมพ์ลงวารสารบัณฑิตศึกษา ประกอบด้วย

- 2.1 ชื่อเรื่อง (Title) จะต้องมื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษใช้ตัวพิมพ์ใหญ่
- 2.2 ชื่อผู้นิพนธ์ (ระบุตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดหน่วยงาน ในกรณีเป็นนักศึกษาให้ระบุชื่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และระบุตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดหน่วยงาน ด้วย)
- 2.3 บทคัดย่อ ต้องมีต้นฉบับทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยไว้อย่างครบถ้วน มีวัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา สรุปผลการศึกษา และหรือข้อเสนอแนะ ไม่แบ่งเป็นข้อ มีความยาวไม่เกิน 150-250 คำ

ระบุคำสำคัญ (ถ้ามี) ไว้ท้ายบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในการเขียนบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรมีเนื้อหาตรงกัน

**2.4 บทนำ (ภูมิหลัง)** กล่าวถึงความสำคัญและเหตุผลที่ทำการวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

**2.5 ความมุ่งหมายของการวิจัย** ระบุความมุ่งหมายของการวิจัยเป็นข้อ ๆ เรียงลำดับ ความสำคัญ

**2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย (มีภาพประกอบ)** กรอบของการวิจัยในด้านเนื้อหาสาระซึ่งประกอบด้วย ตัวแปร และการระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

**2.7 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย**

- ประชากร กลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คุณภาพของเครื่องมือ (ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก เป็นต้น)
- วิธีรวบรวมข้อมูล
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

**2.8 สรุปผลการวิจัย** เป็นการเสนอผลหรือสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดงด้วย ตาราง กราฟ ภาพ หรือแผนภูมิประกอบการอธิบาย

**2.9 อภิปรายผลการวิจัย** เป็นการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบเพื่อให้ ผู้อ่าน เห็นด้วยตามหลักการหรือ คัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิมรวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำไปใช้ ประโยชน์และการให้ข้อเสนอแนะสำหรับผลการวิจัย ในอนาคต

**2.10 ข้อเสนอแนะ** (ประกอบด้วยข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ครั้งต่อไป)

**2.11 เอกสารอ้างอิง** (รูปแบบ Publication Manual of the American Psychological Association (APA) และต้องเป็นเอกสารที่ใช้อ้างอิงในบทความเท่านั้น โดยจัดเรียงตามตัวอักษรผู้แต่ง)

## ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิงภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

การอ้างอิงในเนื้อหาภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุรายการ ชื่อผู้แต่ง ปีที่พิมพ์ และหน้าที่อ้างอิงในเครื่องหมายวงเล็บ แทรกอยู่ในเนื้อหาในตำแหน่งที่เหมาะสม ได้แก่ ตอนต้น หรือ ตอนท้ายของเนื้อหา หากการการเขียนอ้างอิงมากกว่าหนึ่งบรรทัดใน บรรทัดที่สองให้ย่อหน้าเจ็ดตัวอักษรก่อนการเขียนอ้างอิงที่เหลือได้

### 1. การลงรายการชื่อผู้แต่งหรือผู้รับผิดชอบ

**1.1 ผู้แต่งคนเดียว** ถ้าเป็นชาวไทยใช้ชื่อและนามสกุล ระหว่างชื่อและนามสกุลเว้นระยะ 1 ตัวอักษร ถ้าเป็นชาวต่างประเทศใช้เฉพาะนามสกุล

**กรณีอยู่หน้าข้อความ**

สิปปนนท์ เกตุทัต (2539, หน้า 91)

Parker (1991, p. 38)

**กรณีอยู่หลังข้อความ**

(สิปปนนท์ เกตุทัต, 2539, หน้า 91)

(Parker, 1991, p. 38)

**1.2 ผู้แต่ง 2 คน** ลงรายการทั้ง 2 คน

### กรณีอยู่หน้าข้อความ

เสกสรร ประเสริฐกุล และจีระนันท์ พิตรปรีชา (2533, หน้า 24)

Brockner & Guare (1994, pp. 35-36)

### กรณีอยู่หลังข้อความ

(เสกสรร ประเสริฐกุล และจีระนันท์ พิตรปรีชา, 2533, หน้า 24)

(Brockner & Guare, 1994, pp. 35-36)

### การอ้างอิงท้ายบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

#### \* หนังสือ

##### ภาษาไทย

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ภิญโญ สาร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ (พิมพ์ครั้งที่)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ภิญโญ สาร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

##### ภาษาอังกฤษ

นามสกุล./อักษรตัวแรกของชื่อ./อักษรตัวแรกของชื่อกลาง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./สถานที่พิมพ์:  
/////////สำนักพิมพ์.

Marshall, C., & Rossman, G. B. (1999). *Designing qualitative research*. Thousand  
California: Sage.

นามสกุล./อักษรตัวแรกของชื่อ./อักษรตัวแรกของชื่อกลาง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ (ครั้งที่พิมพ์).  
/////////สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

Marshall, C., & Rossman, G. B. (1999). *Designing qualitative research*. (2<sup>nd</sup> ed.)  
Thousand California: Sage.

#### \*วารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่)./หน้าที่ตีพิมพ์บทความ.

จารุวรรณ นาดัน. (2556). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*,  
6(3), 729-746.

#### \*วิทยานิพนธ์

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./วิทยานิพนธ์ ชื่อย่อหลักสูตร./สถานที่พิมพ์:/ชื่อสถาบันการศึกษา.

อมรรตน์ อุปพงษ์. (2560). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัด*

*การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต*  
1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

#### \*สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./แหล่งที่มา (ถ้ามี)./เข้าถึงได้จาก URL. วันเดือนปีที่เข้าถึง.

วีรพงษ์ ลือประสิทธิ์สกุล. (2555). *การบริหารคุณภาพทั่วองค์กร*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.md.kku.ac.th/usr/work/radio/QAT/tsld047.html>. 6 พฤษภาคม 2560.

McCarthy, D. S. (2001). *A teaching experiment using problem-based learning at the elementary level to develop decimal concepts*. Available from [www.thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp.html](http://www.thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp.html). June 22<sup>th</sup>, 2019.

## ตัวอย่างการลงรายการส่วนของชื่อเรื่อง ผู้แต่ง และสังกัดของผู้นิพนธ์

1. ในกรณีที่ ผู้นิพนธ์ และประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ผู้แต่งร่วม) อยู่สังกัดหน่วยงานเดียวกัน

การต่อสู้ทางวาทกรรมระหว่างรัฐกับท้องถิ่นว่าด้วยการจัดการความขัดแย้ง  
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

DISCURSIVE STRUGGLES BETWEEN STATE AND LOCAL OF CONFLICT MANAGEMENT  
IN THE THREE SOUTHERN BORDER PROVINCE

อัศวศิริ ลาปือ\* ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ และ สุธี ประศาสน์เศรษฐ์

Aussiri Lapie\*, Preecha Piamphongsant and Suthy Prasantsat

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20131  
Program in Political Economy and Governance, Faculty of political Science and Law, Burapha University,  
Chon Buri 20131, Thailand

\*Corresponding author: Email:..... เบอร์โทรศัพท์.....

2. ในกรณีที่ ผู้นิพนธ์ และประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ผู้แต่งร่วม) อยู่สังกัดหน่วยงานต่างกัน

สะเต็มศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21

STEM EDUCATION FOR LEARNING MANAGEMENT TO WORK SKILLS IN THE 21ST CENTURY TRAINING

ธารทิพย์ ขวัญนา<sup>1</sup> และ ขวัญชัย ขวัญนา<sup>2</sup>

Tharthip Khwana<sup>1</sup> and Khwanchai Khwana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง จังหวัดลำปาง 52000

<sup>2</sup>สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร 62000

<sup>1</sup>Program in Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Institute of Physical Education lampang,  
Lampang 52000, Thailand

<sup>2</sup>Program in Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University,  
Kamphaeng Phet 62000, thailand

\*Corresponding author: Email:..... เบอร์โทรศัพท์.....

การศึกษาลักษณะพฤติกรรมการเรียน และความเครียด เรื่อง จำนวนจริง ด้วยวิธีห้องเรียนกลับด้าน  
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

A STUDY ON MATHEMATICAL ACHIEVEMENT AND STRESS IN LEARNING REAL NUMBERS USING FLIPPED  
CLASSROOM METHOD FOR MATTAYOM SUEKSA 4 STUDENTS

อากร พุทธรักษา<sup>1,\*</sup> รัชนิกร ชลไชยะ<sup>2</sup> วริน วิพิศมากุล<sup>3</sup> และ จุฑาพร เนียมวงษ์<sup>3</sup>

Arkorn Putaraksa<sup>1,\*</sup>, Ratchanikorn Chonchaiya<sup>2</sup>, Warin Vipismakul<sup>3</sup> and Jutaporn Neamvonk<sup>3</sup>

<sup>1</sup>สาขาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20131

<sup>2</sup>สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร 10300

<sup>3</sup>ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20131

<sup>1</sup>Program Mathematics Education, Faculty of Science, Burapha University, Chon Buri 20131, Thailand

<sup>2</sup>Program Mathematics Education, Faculty of Education, Suansunandha Rajabhat University, Bangkok 10300, Thailand

<sup>3</sup>Department of Mathematics, Faculty of Science, Burapha University, Chon Buri 20131, Thailand

\*Corresponding author: Email:..... เบอร์โทรศัพท์.....

รูปแบบการเขียนต้นฉบับบทความในการลงตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตศึกษา

ชื่อเรื่องภาษาไทย.....ขนาด 18pt ตัวหนา.....

Title .....ตัวพิมพ์ใหญ่ ขนาด 14pt ตัวหนา.....

ชื่อผู้พิมพ์ (ภาษาไทย)..... ประธาน กรรมการบริหารวิทยานิพนธ์ หรือผู้แต่งร่วม<sup>2</sup> (ถ้ามี)

ชื่อผู้พิมพ์ (ภาษาอังกฤษ)..... ประธาน กรรมการบริหารวิทยานิพนธ์ หรือผู้แต่งร่วม<sup>2</sup> (ถ้ามี)

<sup>1</sup>สาขาวิชา.....สังกัดคณะ.....ชื่อสถาบันที่สังกัด (ภาษาไทย)

<sup>2</sup>สาขาวิชา.....สังกัดคณะ.....ชื่อสถาบันที่สังกัด (ภาษาไทย)

<sup>1</sup>สาขาวิชา.....สังกัดคณะ.....ชื่อสถาบันที่สังกัด (ภาษาอังกฤษ)

<sup>2</sup>สาขาวิชา.....สังกัดคณะ.....ชื่อสถาบันที่สังกัด (ภาษาอังกฤษ)

\*Corresponding author: E-mail:..... เบอร์โทรศัพท์.....

ขนาด 14pt

ตัวปกติ

เฉพาะเจ้าหน้าที่รับผิดชอบวารสาร

วันที่รับบทความ....., วันที่แก้ไขบทความ....., วันที่ตอบรับบทความ....., วันที่เผยแพร่.....

บทคัดย่อ (ขนาด 16pt ขนาด ตัวหนา)

.....(ขนาด 14 ขนาดตัวธรรมดา).....

คำสำคัญ:

ABSTRACT (ตัวพิมพ์ใหญ่ ขนาด 16pt ขนาด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ขนาดตัวธรรมดา).....

**Keyword** (ถ้ามีหลายคำให้เติม s):

**บทนำ** (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

**ความมุ่งหมายของการวิจัย** (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

**กรอบแนวคิดในการวิจัย** (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....



ภาพประกอบ กรอบแนวคิดการวิจัย

**วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย** (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** (ขนาด 14pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

**เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล** (ขนาด 14pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

วิธีรวบรวมข้อมูล (ขนาด 14pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ (ขนาด 14pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

สรุปผลการวิจัย (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

อภิปรายผลการวิจัย (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

ข้อเสนอแนะ (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

เอกสารอ้างอิง (ขนาด 16 ชนิด ตัวหนา)

\* หนังสือภาษาไทย

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

\* หนังสือภาษาอังกฤษ

นามสกุล./อักษรตัวแรกของชื่อ./อักษรตัวแรกของชื่อกลาง./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง/(ครั้งที่พิมพ์)/สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

\*วารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่)/หน้าที่ตีพิมพ์บทความ.

\*วิทยานิพนธ์

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./วิทยานิพนธ์ (ชื่อย่อหลักสูตร) สถานที่พิมพ์: ชื่อสถาบันการศึกษา,

\*สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./แหล่งที่มา(ถ้ามี)/เข้าถึงได้จาก URL. วันเดือนปีที่เข้าถึง.

\*การลงรายการอ้างอิงให้รวมประเภทแหล่งอ้างอิงแล้วลงรายการของผู้แต่งโดยเรียงตามตัวพยัญชนะไทย

วารสารบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร