

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อการรับรู้  
ของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

Participatory Management of Child Development Center Administrators as  
Perceived by Teachers under Local Administrative Organizations in Ban Khai  
District, Rayong Province

ธัญพัฒน์ เมฆาจา

Thanyapat, Maoja

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์

### Abstract

The objectives of this research were to study and compare the participatory management of Child Development Center administrators as perceived by teachers under Local Administrative Organizations in Ban Khai District, Rayong Province. The research sample consisted of 86 teachers working in Child Development Centers during the 2025 academic year, selected through proportional stratified random sampling. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .970. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that: 1)The participatory management of Child Development Center administrators, as perceived by teachers under Local Administrative Organizations in Ban Khai District, Rayong Province, was overall at a high level. 2)When comparing perceptions based on affiliation, teachers under Sub-district Administrative Organizations (SAO) reported significantly higher levels of perceived participatory management than those under Municipalities at the .05 statistical significance level. However, teachers with different educational backgrounds and years of work experience showed no significant difference in their perceptions.

**Keywords:** Affiliated with a local government organization.; Child Development Center; confidence value

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามการรับรู้ของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยองของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2568 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามการรับรู้ของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามการรับรู้ของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง จำแนกตามต้นสังกัด ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีการรับรู้มากกว่า ครูสังกัดเทศบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการรับรู้ไม่ต่างกัน

**คำสำคัญ :** สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก; ค่าความเชื่อมั่น

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็ก ทุกคน ได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี และมาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการ สาธารณะและกิจการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้ง ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบภารกิจดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและ มาตรฐานสามารถให้บริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ 2-5 ขวบ อย่างทั่วถึงและเป็น ทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่ และเจตนารมณ์ของรัฐบาล และจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน การบริหารจัดการการศึกษาระดับปฐมวัย ในปัจจุบันมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับฐานรากที่มีบทบาทสำคัญในการ วางรากฐานคุณภาพชีวิตของเด็กไทย อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการดำเนินงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรด้าน กายภาพเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับ กระบวนการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ตาม แนวคิดของ สวอนสเบิร์ก (Swans burg, 1996) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) คือหัวใจ สำคัญของการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการกระจายอำนาจ (Decentralization) สวอนสเบิร์กเสนอว่า การเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making) และการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร จะช่วยสร้าง ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Ownership) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่ง สอดคล้องกับหลักการ การบริหารจัดการแบบร่วมดูแล (Shared Governance) ที่จะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่ม

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ครูผู้ดูแลเด็กคือบุคลากรหลักที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากนโยบายบริหาร หากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการประเมินผล จะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับสภาพจริงของชุมชน

อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง เป็นพื้นที่ ที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็วทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน จากสภาพปัจจุบันพบว่าการบริหารงานในบางแห่งยังเป็นลักษณะสั่งการจากบนลงล่าง (Top-down) ส่งผลให้ครูรู้สึกขาดอิสระในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงานเนื่องจากไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสำคัญ และบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ครูผู้ดูแลเด็กถือเป็นพื้นที่องค์ความรู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนและชุมชนมากที่สุด ดังนั้น การศึกษา "การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามการรับรู้ของครู" จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ที่เป็นจริงและปัจจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด (องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล) ข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางสำคัญสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงรูปแบบการใช้อำนาจและการบริหารงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของเด็กปฐมวัยในพื้นที่อย่างยั่งยืน จากการศึกษาเอกสารรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบข้อมูลเชิงประจักษ์ว่า การจัดสรรทรัพยากรส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพเป็นหลัก (องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร, 2565: 12) ทำให้การสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษายังมีข้อจำกัด ส่งผลกระทบต่อการจัดหาสื่อการเรียนรู้อุปกรณ์และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ยิ่งไปกว่านั้น รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษาในจังหวัดระยอง (องค์การบริหารส่วนตำบลตะพง, 2566: บทสรุปผู้บริหาร) ยังสะท้อนให้เห็นว่า กระบวนการบริหารจัดการภายในยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยังขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของอำเภอบ้านค่ายที่กำลังขยายตัวทางเศรษฐกิจ แต่ระบบการบริหารการศึกษาปรับตัวไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามการรับรู้ของครูในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง เพื่อให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมและเปรียบเทียบความแตกต่างตามตัวแปรด้านต้นสังกัด วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างเป็นรูปธรรม

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามการรับรู้ของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามการรับรู้ของครู จำแนกตามต้นสังกัด ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

## ขอบเขตการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา (14pt)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามการรับรู้ของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ตามแนวคิดของ สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996: 391-394) ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากร ได้แก่ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 110 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610 อ้างอิงจาก อรุณ เรืองขจร, 2560: 67) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) ตามหน่วยงานต้นสังกัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## ทบทวนวรรณกรรม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สามารถตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา เช่น การกำหนดนโยบายของสถานศึกษา การกำหนดหลักสูตรของสถานศึกษา และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ทุกคนทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา (Sense of Ownership) ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนักและมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และผลการดำเนินงานของสถานศึกษามากขึ้น กระบวนการนี้ยังรวมถึงการเปิดพื้นที่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษาในทุกมิติ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเป็นรูปธรรมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่การร่วมคิด วิเคราะห์ การวางแผน การกำหนดเป้าหมายและนโยบาย การร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ไปจนถึงการร่วมแก้ไขปัญหาและการประเมินผล โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการสื่อสารแบบสองทางเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน การบริหารในลักษณะนี้ไม่ได้อาศัยเพียงการใช้อำนาจสั่งการตามสายงาน แต่เน้นการสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร (Sense of Ownership) มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความรับผิดชอบร่วมกัน (Shared Accountability) ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของความร่วมมือและความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้

สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996: 421-425) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรในทุกระดับมีโอกาสใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อว่าการให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมจะช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานและสร้างการรับรู้ในงาน โดย Swansburg ได้จำแนกองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1. การไว้วางใจกัน (Mutual Trust) 2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) 3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Joint Goal Setting and Objectives) 4. ความเป็นอิสระต่อการรับผิดชอบในงาน (Autonomy and Accountability)

การเชื่อมโยงสู่การวิจัยได้ว่าแนวคิดของ Swansburg (1996) ทั้ง 4 ด้านนี้ เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอบ้านค่าย จะช่วยให้เห็นภาพพจน์ของผู้บริหารว่ามีการส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ มากน้อยเพียงใด และมีการกระจายอำนาจเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการจัดการเรียนการสอน ปฐมวัยตามบริบทของท้องถิ่นหรือไม่

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relation approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach) บุคคลที่เป็น ผู้บุกเบิกแนวคิดนี้คือ แมรี พาร์คเกอร์ ฟอลเลต (Mary Parker Follet) โดยได้เขียนบทความชื่อ Dynamics administration บรรยายให้ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และพยายามให้นายทุนคิดถึงคนงานบ้างไม่ใช้คิดแต่เรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดยเอลตัน เมโย (Elton Mayo) และ เอฟ. เจ. โรธลิสเบอร์เกอร์ (F. J. Roethlisberger) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ เป็นความปรารถนาจะหาสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงอย่างเป็นระบบ แบบมีความมั่นคง และมีส่วนร่วม

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลนำเอาข้อมูลจากสิ่งเร้าที่ได้รับผ่านประสาทสัมผัส (Sensory Organs) มาทำการคัดเลือก จัดระบบ และตีความหมายให้เป็นภาพของสิ่งต่าง ๆ ที่มีความหมายตามประสบการณ์เดิมและความรู้สึกของตนเอง เป็นกระบวนการที่รับเอาการกระทำ พฤติกรรม และนโยบายของผู้บริหารมาตีความ

การรับรู้มีแนวคิดพื้นฐานมาจากกระบวนการทางจิตวิทยาของบุคคลในการแปลความหมายสิ่งเร้าผ่านตัวกรองของประสบการณ์เดิม ความคาดหวัง และแรงจูงใจส่วนบุคคล โดยมีความคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นตัวกำหนดทิศทางของการตีความ รูปแบบของการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้รับผ่านประสาทสัมผัส การสร้างภาพลักษณ์ของความจริงในใจ (Perceived Reality) ซึ่งมีอิทธิพลสูงกว่าความจริงเชิงประจักษ์ ในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานตลอดจนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและบริบททางสังคม การทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจยอมรับหรือต่อต้านนโยบายการบริหารงาน โดยเน้นย้ำว่าการรับรู้ที่ถูกต้องและเป็นธรรมจะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น (Credibility) และความไว้วางใจต่อผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือและการอุทิศตนเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่องานบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

### 1) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการรับรู้ของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีการศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประมวล เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ต้นสังกัด ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ บ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยประยุกต์จากเครื่องมือของ กิตติศักดิ์ แสนอุบล (2564: 154-161) เครื่องมือของณัฐภัทร์ มโนรัตน์สกุล (2566: 131-136) และ เครื่องมือของ สมใจ พรหมทองบุญ (2559: 87-91) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 32 ข้อ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน พบว่า ข้อความที่ใช้วัดการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอ บ้านค่าย จังหวัดระยอง จำนวน 32 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 และได้ข้อความที่ใช้วัดการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอ บ้านค่าย จังหวัดระยอง จำนวน 32 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ได้ 0.97 ดังนั้น จึงสามารถนำข้อความดังกล่าวไปใช้ในแบบสอบถาม ได้ทั้งหมด

### 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ขอบหนังสือแนะนำตัวจากผู้อำนวยการหลักสูตร มหาบัณฑิต สถาบันรัชต์ภาคย์ถึงผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ บ้านค่าย จังหวัดระยอง เพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม 2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาผ่านระบบ Google form หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนผ่านระบบ Google sheet โดยส่งผ่านโปรแกรม Line ให้กับผู้ให้ข้อมูลที่ถูกล้อมโดยตรง 3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย 4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งคืนทั้งหมด 5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการลงรหัสเพื่อให้หน้าหนักคะแนนแต่ละข้อ แล้วทำการบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ 6. นำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์แปลผลเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและ การแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้

### 3) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้ 1. วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของครู จำแนกเป็นต้นสังกัด ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยหาราค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง 2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาเกณฑ์ (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ โพลิต และ เบ็ค (Polit & Beck, 2021: 342-345)

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการรับรู้ของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ บ้านค่าย จังหวัดระยอง เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive) ผู้วิจัยได้

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง จำนวน 86 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์และตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม		N = 86	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต้นสังกัด	เทศบาล	34	39.53
	องค์การบริหารส่วนตำบล	52	60.47
<b>รวม</b>		<b>86</b>	<b>100.00</b>
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	74	86.05
	สูงกว่าปริญญาตรี	12	13.95
<b>รวม</b>		<b>86</b>	<b>100.00</b>
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	38	44.19
	10 ปี ขึ้นไป	48	55.81
<b>รวม</b>		<b>86</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ปฏิบัติงานอยู่ในต้นสังกัดเทศบาล จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 39.53 และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ปฏิบัติงานอยู่ในต้นสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 60.47 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 86.05 และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.95 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 44.19 และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 55.81

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจ	$\bar{x}$	แปลผล	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n = 86)	
			S.D.	แปลผล
1. ด้านการไว้วางใจกัน	4.02	มาก	0.48	สอดคล้องมาก
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน	4.05	มาก	0.51	สอดคล้องมาก
3. ด้านการตั้งเป้าหมายร่วมกัน	4.01	มาก	0.49	สอดคล้องมาก
4. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	4.05	มาก	0.48	สอดคล้องมาก
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>มาก</b>	<b>0.47</b>	<b>สอดคล้องมาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกัน ตามลำดับ ภาพรวมของรายด้าน พบว่า ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าเท่ากับ 0.47 โดยข้อมูลมีความกระจายตัวน้อยและกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้อ

การรับรู้ ด้านการไว้วางใจกัน	N = 86			
	$\bar{x}$	แปลผล	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารแสดงการยอมรับเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ ของผู้ร่วมงาน	3.99	มาก	0.50	สอดคล้องมาก
2. ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู ในการปฏิบัติงาน	3.97	มาก	0.60	สอดคล้องมาก
3. ผู้บริหารแสดงความชื่นชมในความรู้ความสามารถของครูใน งานที่ได้รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	มาก	0.57	สอดคล้องมาก
4. ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงาน และเชื่อว่าสามารถ ปฏิบัติได้สำเร็จ	4.08	มาก	0.54	สอดคล้องมาก
5. ผู้บริหารยอมรับบทบาทของครูในเรื่องงานหรือกิจกรรมที่ครู มีความชำนาญ	4.05	มาก	0.55	สอดคล้องมาก
6. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ร่วมงาน	3.98	มาก	0.51	สอดคล้องมาก
7. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินปัญหา/ อุปสรรคจากโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ	4.06	มาก	0.60	สอดคล้องมาก
8. ผู้บริหารให้ครูได้มีส่วนร่วมเป็นกรรมการติดตามผลการ ดำเนินโครงการ/กิจกรรม	4.06	มาก	0.56	สอดคล้องมาก
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>มาก</b>	<b>0.48</b>	<b>สอดคล้องมาก</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ด้านการไว้วางใจโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงาน และเชื่อว่าสามารถปฏิบัติได้ รองลงมา ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินปัญหา/อุปสรรคจากโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารให้ครูได้มีส่วนร่วมเป็นกรรมการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ผู้บริหารยอมรับบทบาทของครูในเรื่องงานหรือกิจกรรมที่ครูมีความชำนาญ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมในความรู้ความสามารถของครูในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของ ครูในการปฏิบัติงาน ภาพรวมของด้านการไว้วางใจกัน พบว่า ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าเท่ากับ 0.48 โดยข้อมูลมีความกระจายตัวน้อยและกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

## อภิปรายผล

การศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามการรับรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอบ้านค่าย ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจในขอบเขตงานที่

รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996: 411) ที่ระบุว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและทุ่มเทในการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมควร ทองเรือง (2560: 65-66) ที่พบว่าการจัดการศึกษาใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรต้องการเห็นความสำเร็จขององค์กรที่เกิดจากการวางแผนและลงมือทำ ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาด้านตนเองของครูและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าครูที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างรูปแบบกัน (เทศบาล และ อบต.) มีการรับรู้ที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลมีการรับรู้ต่อการบริหาร แบบมีส่วนร่วมสูงกว่าครูสังกัดเทศบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบโครงสร้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอบ้านค่าย มีลักษณะการบริหารที่ใกล้ชิดและเป็นกันเองมากกว่า ทำให้การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครูเป็นไป อย่างคล่องตัว ส่งผลให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้รับความไว้วางใจมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สาทิต ดีมี (2566: 36) ที่พบว่าปัจจัยด้านสังกัดและสภาพแวดล้อมมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการในหน่วยงาน และสอดคล้องกับ เฉิดโฉม บุญยะไพฑูริ (2560: 70-72) ที่พบว่าปัจจัยพื้นฐานที่ ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกันในบางมิติ อย่างไรก็ตามในส่วนของการศึกษาระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่าครูมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารใช้มาตรฐานการบริหารงานที่เข้าถึงบุคลากรทุกคนอย่างเท่า เทียมกัน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน แม้ผลการวิจัยจะอยู่ในระดับมาก แต่ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุดคือ "การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนการใช้งบประมาณ" ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระเบียบปฏิบัติ ทางการเงินและพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความซับซ้อนและเป็นอำนาจเฉพาะของผู้บริหารตามกฎหมาย ทำให้ครูรู้สึกว่าสิทธิบทบาทในส่วนนั้นน้อยกว่าด้านวิชาการหรือกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยวรรณ เกาะแก้ว (2560: 30-31) ที่ระบุว่าในบางมิติของการบริหารอาจมีข้อจำกัดด้านระเบียบทำให้การมีส่วนร่วมไม่เท่ากันในทุกด้าน สอดคล้องกับสิ่งที่ อนันต์ งามสะอาด (2566: 105) กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่สำคัญคือ การได้รับการยอมรับและความเข้าใจจากผู้อื่น และสอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2564: 3-6) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงสุด อันจะส่งผลให้เด็กปฐมวัยได้รับ การพัฒนาที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

## สรุปผล

การศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง สรุปผลได้ดังนี้

1. การรับรู้ของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียง ลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 ด้านความยึดมั่นผูกพัน อันดับ 2 ด้านความเป็นอิสระต่อความ รับผิดชอบในงาน อันดับ 3 ด้านการไว้วางใจกัน ตามลำดับ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในทุกด้านมีค่าน้อย

1.1 การรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่าครูมีการรับรู้ต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วม รับผิดชอบ โดยเฉพาะด้านความยึดมั่นผูกพันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับ

บุคลากรในฐานะกัลยาณมิตรและให้บุคลากรมีความเต็มใจในการดำเนินงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันและพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

1.2 ความแตกต่างทางด้านต้นสังกัด ผลการวิจัยพบว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการรับรู้สูงกว่าครูสังกัดเทศบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บริบทการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอบ้านค่าย มีความยืดหยุ่น (Flexibility) และความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับครูมากกว่าระบบของเทศบาลที่อาจมีความซับซ้อนของสายงานบังคับบัญชามากกว่า ส่งผลให้ครูในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล รู้สึกถึงการได้รับความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมมากกว่า ดังที่ผลการวิจัยชี้ว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม องค์การบริหารส่วนตำบล สูงกว่าในทุกด้าน

1.3 ความไม่แตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ไม่ส่งผลให้การรับรู้แตกต่างกัน สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วม เป็นความต้องการพื้นฐานของครูทุกคนไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับใดหรือทำงานมานานเพียงใด การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้อิสระ และสร้างความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสากลที่ตอบสนองความต้องการของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างทั่วถึงโดยไม่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้จำแนกตามต้นสังกัด พบว่า ครูที่มีต้นสังกัดต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูในสังกัดองค์การบริหารส่วน มีการรับรู้สูงกว่าครูในสังกัดเทศบาลในทุกด้าน

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน

4. จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มีการรับรู้ต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. เปิดโอกาสให้ครูร่วมวางแผนงบประมาณผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนจากการสั่งการลงมา เป็นการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูในแต่ละห้องเรียนเสนอความต้องการวัสดุอุปกรณ์หรือโครงการที่จำเป็นเพื่อสร้างความโปร่งใสและให้งบประมาณตรงกับความต้องการของเด็กปฐมวัย

2. ลดความเป็นทางการในการสื่อสารโดยเฉพาะสังกัดเทศบาล ผู้บริหารในสังกัดเทศบาลควรเพิ่มช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่ไม่เป็นทางการ เช่น การลงพื้นที่พูดคุยหน้างานบ่อยขึ้น หรือใช้ช่องทางออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย เพื่อให้ครูรู้สึกกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนเอกสารที่ซับซ้อน

3. กระจายอำนาจการตัดสินใจโดยส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในชั้นเรียน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) และความภาคภูมิใจในงาน

4. สร้างบรรยากาศที่ทีมงานแบบกัลยาณมิตรจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจกันภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อรักษาความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้ยั่งยืน

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเชิงลึกในกลุ่มเทศบาล ควรทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ เพื่อเจาะลึกว่ามีเงื่อนไขหรือระเบียบข้อใดที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของครูในสังกัดเทศบาล
2. ศึกษาปัจจัยด้านผู้นำควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับระดับการมีส่วนร่วมของครู เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโดยเฉพาะ
3. ขยายขอบเขตพื้นที่ ควรศึกษาเปรียบเทียบในระดับจังหวัดหรือภูมิภาคอื่น เพื่อดูว่าบริบทพื้นที่ที่ต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันอย่างไร
4. ศึกษาตัวแปรใหม่ ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร หรือ แรงจูงใจในการทำงาน ว่าส่งผลต่อการมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด

## References

กมลลักษณ์ ศรีแก้ว. (2562). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์ในพระบรมราชูปถัมภ์. 14(2): 23–35.

กิตติพงศ์ ชุกกลิ่น. (2561). การรับรู้ของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.

จักรกฤษณ์ พานิชวงษ์ และคณะ. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้ในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 25(2): 1–13.

จันทิมา ประกอบเกื้อ. (2560). การรับรู้ของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านเนินสำราญ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

จินตนา ชูรัตน์ และ อนันต์ บุญกิตติเจริญ. (2560). การรับรู้ของครูต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 7(1): 125–138.

ชาญชัย โนนจ้อย. (2563). การรับรู้ของครูผู้ดูแลเด็กต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. ชัยภูมิ.

ณัฐพล จันทร์วิเศษ. (2562). การรับรู้ของบุคลากรต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

ธนวัฒน์ พุททชาติ. (2559). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. อุดรธานี.

นันทิยา แก้วพิลา และ กฤตยา ชูโถม. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: การมีส่วนร่วมและการพัฒนาครู. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 12(2): 1-15.

บุญทิพย์ ทองแสง และคณะ. (2565). การศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแบบมีส่วนร่วม สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. 52(1): 1-15.

พรทิพย์ สุขเกษม. (2558). การรับรู้ของครูผู้สอนต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.

พรทิพย์ สุทธิสาร. (2559). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 7(2): 99-110.

พัชรี สุขสม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. 14(1): 55-70.

มนัสนันท์ วงศ์ศรีดา. (2564). การรับรู้ของครูผู้ดูแลเด็กต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

รุ่งรัตน์ พงษ์ไผ่ และคณะ. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Learning Development Research Journal). 11(2): 1-15.

วรัญญา จันทศรี. (2561). การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

ศิริวรรณ ชัยชาญ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการรับรู้ในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

สุกัญญา ชูสกุล และคณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 10(2): 1-12.

สุภาภรณ์ ซาติชนะ. (2565). การรับรู้ของครูผู้ดูแลเด็กต่อการบริหารงานวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ลพบุรี.

อนุสรณ์ วงศ์ศิริ และคณะ. (2564). การศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม. 17(1). 120-135.

- 
- Avidan, A., & Sabov, P. (2020). Effects of participative leadership on teacher job satisfaction. *Journal of Educational Research*, 45(3): 112–129.
- Bellibas, M. S. (2020). Collaborative leadership practices and teacher morale/turnover. *Journal of Educational Administration*, 58(1): 74–91.
- Benoiel, P., & Somech, A. (2014). Participative leadership and teacher performance. *Journal of Education*, 90(5): 501–518.
- Cansoy, R. (2019). School leadership and teacher job satisfaction. *Journal of School Administration*, 7(2): 155–170.
- Crippen, C., & Willows, R. (2019). Leadership in early childhood education and social justice. *Journal of Early Childhood Education*, 14(4), 310–325.
- DeNobile, J. J., et al. (2013). Participative leadership and teacher outcomes. *Journal of Educational Administration*, 51(4), 450–467.
- Doherty, G., et al. (2006). ECE teachers' professional commitment. *Early Education and Development*, 17(1): 107–124.
- Dorczak, R. (2011). Inclusive leadership in schools. *Leadership and Policy in Schools*, 10(1): 1–25.
- Dugas, D. (2024). Collaborative leadership and professional development. *Educational Leadership Quarterly*, 41(1): 1–18.
- Ghaffari, M., et al. (2017). Participative leadership, empowerment, and job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6): 947–965.
- Goddard, R. D., et al. (2015). Collective efficacy and leadership practices. *Review of Educational Research*, 85(3): 390–426.
- Hujala, E., Eskelinen, M., & Heikka, J. (2019). Leadership in early childhood education in Finland: Strong traditions meet new challenges. *Journal of Early Childhood Education Research*, 8(2), 275–294.
- Jones, S. (2023). Teacher valuation, decision-making, and job satisfaction. *Educational Policy Analysis Archives*, 31(10): 1–22.
- Lee, Y., & Mun, M. (2021). Early childhood teachers' work environment and commitment. *International Journal of Early Childhood Education*, 27(3): 201–218.
- Lieberman, A., & Miller, L. (2004). Teacher involvement in leadership and change. *Journal of Teacher Education*, 55(2): 116–125.
- Ngotngamwong, T. (2012). Participative leadership, job satisfaction, and commitment. *Asian Journal of Educational Administration*, 10(1): 50–65.
- Ozturk, M., et al. (2019). Teachers' knowledge on child participation. *Early Childhood Education Journal*, 47(5): 591–600.
- Siraj-Blatchford, I., et al. (2002). Strong and shared leadership and high-quality ECE. *Effective Provision of Pre-School Education (EPPE) Project Research Report*.
-

Sousa, A., et al. (2019). Integrating children's voices into institutional decisions. *European Early Childhood Education Research Journal*, 27(4): 512–527.

Yoo, Y., & Kwon, K. (2017). Teachers' stress and professional commitment in ECE. *Journal of Teacher Mental Health*, 15(1): 45–60.