

การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา
Development of Teacher Performance Indicators in Child
Development Center of Local Government Organization
Nakhon Ratchasima

นฐพร มิ่งขวัญ^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²
Nathaphon Mingkhwan^{1*} and Banjob Boonchan²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2}Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima
Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail: nutaming@gmail.com

Received: 4 February 2019, Revised: 1 May 2019, Accepted: 21 May 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 306 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมลิสเรล ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการพัฒนาตนเองและมนุษยสัมพันธ์ องค์ประกอบที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวัดผลและการประเมินผล 2) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโมเดลของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ทุกองค์ประกอบมีน้ำหนักองค์ประกอบในระดับที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบด้านศักยภาพในการปฏิบัติงานมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (19.28) แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 9 ด้าน 1) ความพึงพอใจ 2) การพัฒนานตนเอง 3) มนุษยสัมพันธ์ 4) ศักยภาพในการปฏิบัติงาน 5) ขวัญกำลังใจ 6) ความร่วมมือกับผู้ปกครอง 7) นโยบายการบริหาร 8) การวัดผล 9) การประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งได้ปรับโมเดลค่าดัชนีวัดความกลมกลืนอยู่เกณฑ์มาตรฐานเป็นอย่างดี โดยมีค่า $\chi^2 = 25.30$, $df = 19$, $p\text{-value} = 0.15$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.96$, $RMSEA = 0.033$ โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ : ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู, ตัวบ่งชี้

Abstract

This research was aimed 1) to develop the performance indicator of teachers in Child Development Center, and 2) to examine the structural validity of the performance effectiveness indicators of teachers in Child Development Centers with empirical data. The samples used in this research were 306 teachers under the Child Development Center of Local Government Organization Nakhon Rachasima which selected by stratified random sampling. The tools used in the research were questionnaires on teachers performance effectiveness. Data were analyzed by confirmatory factor analysis with LISREL program. The study indicated that 1) the overall performance effectiveness of teachers in Child Development Centers is at a high level. The highest average component is the self-development component and human relations. The lowest average component is the measurement and evaluation. 2) Structural validation of the performance effectiveness indicators of teachers in Child Development Center. Every element has an acceptable weight level (greater than 0.30). All elements were statistically significant at the level of .01. The highest factor loading was potential of performance (19.28). It showed that all 9 elements; 1) satisfaction 2) self development 3) human relations 4) operational potential 5) morale 6) cooperation with parents 7) management policy 8) measurement 9) evaluation were a true component of teacher performance effectiveness variables. Which has adapted the model to get a good standard of harmonization index with value of $\chi^2 = 25.30$, $df=19$, $p\text{-value}=0.15$, $GFI=0.98$, $AGFI=0.96$, $RMSEA=0.033$. It showed that the confirmatory component measurement model of teacher performance effectiveness was in harmony with empirical data.

Keywords : Teacher performance effectiveness, Indicator

1. บทนำ

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกๆ ด้าน ตามแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จักต้องคำนึงถึงขอบข่ายของงานสายปฏิบัติงานตามการบังคับบัญชาและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 โดยการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยและแผนแม่บทกฎหมายมาใช้ในการพัฒนาให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพเด็กผ่านกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และเล็งเห็นคุณค่าของการศึกษาปฐมวัย และมีความ

กระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ สนับสนุนการจัดการศึกษาร่วมกัน อย่างเป็นระบบ ในการวางแผน การส่งเสริม การสนับสนุน ตรวจสอบ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข และเป็นรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กปฐมวัย พัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ดังนั้น เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้การดูแลและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ครอบคลุมตาม ลักษณะของการปฏิบัติงาน ที่ประกอบด้วยงานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม งานวิชาการและกิจกรรมพัฒนาหลักสูตร การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ครูผู้ดูแลเด็ก จำเป็นต้องส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้เป็นไป อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547)

ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก จึงนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานในองค์กรต่างๆทำให้การดำเนินงานบรรลุ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีความสำคัญควบคู่ไปด้วย จะเห็นได้ว่าหน่วยงานหรือองค์กรจะมีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานภายในองค์กร และเพิ่มคุณภาพของบุคลากรตามภาวะเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ (กรมอนามัย, 2546) โดยเฉพาะบุคลากรครูนั้นมีบทบาทต่อความสำคัญของการศึกษาของไทยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงสมควรที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีทั้งในระดับบุคคลและ หน่วยงานหรือองค์กรและประเทศชาติต่อไป (สุพร สามัตถิยะ, 2547) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ต้องใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้โดยการใช้หลักการให้ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น การที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การพัฒนาบุคลากรของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ดังงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยัน เกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจต่อการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ได้ (กรมอนามัย, 2546) เมื่อพิจารณาถึงหลักการดำเนินงานตามภารกิจด้านการจัด การศึกษาระดับปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วครูผู้ดูแลเด็กถือได้ว่าเป็น บุคคลที่สำคัญยิ่งต่อบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัย และมีส่วนช่วยผลักดันให้การดำเนินงานด้าน การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับถ่ายโอนตามกฎหมาย ตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นต้น

จังหวัดนครราชสีมามีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้รับการถ่ายโอนมาจากส่วนราชการต่าง ๆ เช่น กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการศาสนา จึงทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีการบริหารจัดการศูนย์ที่ แตกต่างกันไป และมีความหลากหลาย ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ ในแต่ละแห่งให้มีมาตรฐานและคุณภาพ ตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) ดังนั้น การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูนั้น จึงได้มีความสำคัญอย่างมากต่อการช่วยเหลือ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ จากการสังเคราะห์ทฤษฎีหรือนานาทัศนะของนักวิชาการ ซึ่งเป็นการสร้างโมเดล ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยหากพบว่ามี โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ฝ่ายบริหารของสถานศึกษา

หรือศึกษานิเทศก์จะสามารถนำโมเดลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์เป็นสารสนเทศประกอบแนวทางในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา และส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยเหตุนี้ ครูผู้ดูแลเด็กจึงถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่ง เป็นบุคลากรในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย และมีบทบาทในการช่วยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานด้านบุคลากรและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นได้

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพและก่อประโยชน์สูงสุด อันจะเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรครูที่อยู่ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ผลจากการศึกษาครั้งนี้อาจใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูในสังกัดอื่น ๆ ได้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2 เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

ตัวบ่งชี้ คือ ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) เป็นสิ่งที่แสดงสถานะ หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลง หรือสะท้อนการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า “ตัวบ่งชี้” หลายคำ เช่น ดัชนีตัวชี้้นำ และตัวชี้วัด เป็นต้น (วรณีย์ แกมเกตุ, 2551) ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาของคร่อมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551) สิ่งที่น่ามาวัดหรือบ่งบอกชี้สภาพการณ์ของระบบการศึกษาในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ตามระดับที่ต้องการวัดหรือการตรวจสอบซึ่งสามารถกำหนดเป็นปริมาณหรือตัวเลขได้ (ลัดดา ดำนวิริยะกุล,

2552) เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาวะที่เจาะจง แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นถึงวิธีหรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งบอกถึงการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต เช่น ตัวบ่งชี้เปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนในปีต่างๆ เป็นต้น ตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งที่บอกและชี้อย่างกว้าง ๆ ถึงสภาวะหรือสภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบ ตัวอย่างของตัวบ่งชี้ที่บ่งชี้ระบบการศึกษาระดับชาติ เช่น ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในทรัพยากรมนุษย์ต่อการศึกษาในอนาคต ค่าที่คำนวณได้นั้นจะต้องแปลผลในลักษณะภาพรวม ๆ หรือเป็นภาพของการกระจายการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์ในการศึกษากว่าโดยสรุป ตัวบ่งชี้ หมายถึง จำนวนค่าตัวแปรขององค์ประกอบในเชิงข้อมูลที่เป็นสารสนเทศที่นำผลมาแสดงประมวลหาค่าของสิ่งที่มุ่งวัดตามเจตคติ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่สามารถแสดงค่าที่เป็นได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้้นั้นมาทำการสังเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ มาพัฒนาตัวบ่งชี้ ให้เป็นหน่วยพื้นฐานของการวิจัย ตลอดจนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องของการวางแผนดำเนินงาน การบริหารจัดการสถานศึกษาทางการบริหารด้านบุคลากร การจัดการนโยบายบริหาร ตลอดจนการติดตามผลการดำเนินงานปฏิบัติงาน และการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรได้ในอีกทางหนึ่ง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของนักวิชาการ (มยุรี คำปาเชื้ออินถา, ศิริวรรณ และอุทัย สติมัน, 2551; ขวัญใจ สุดรัก, 2553 ; เทพินทร์ จารุศุกร, 2554 ; อรุณศรี ละอองแก้ว, 2556 ; วัชรพล สุดสายเนตร, 2556 ; สมใจ พรหมทองบุญ, 2558 ; จินตนา กุลากุล, 2558 ; บรรเจิด สังข์เจริญ, 2558; สารภี เขียวแถม, อรุณ จุติผล และสำเร็จ จันทุม, 2559 ; กัญญา เอี่ยมพญา, 2560 ; จิตติกาญจน์ คงชัย, 2560 และ วินัย คำวิเศษ, 2561) และได้ทำการสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นภาพรวมองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีจำนวน 67 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป สำหรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Research Framework) ดังนั้น องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูจึงมี 9 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความพึงพอใจ 2) การพัฒนาตนเอง 3) มนุษย์สัมพันธ์ 4) ศักยภาพในการปฏิบัติงาน 5) ขวัญกำลังใจ 6) ความร่วมมือกับผู้ปกครอง 7) นโยบายการบริหาร 8) การวัดผลและ 9) การประเมินผล

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Jolly, A. B. (1999) ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาโปรแกรมเพื่อการเตรียมความพร้อมในมหาวิทยาลัยเคนยา ผลการวิจัยพบว่า ความสำคัญในการบริหาร คือ การบริหารที่อำนวยความสะดวก, การมีมนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน, ความสามารถของบุคลากร, การมีภาวะผู้นำ, การสื่อสารและความสามารถในการจัดการองค์กร และความแข็งแกร่งของการบริหารงานการนิเทศ

กรองกาญจน์ เขียวชัยวรกุล (2550) ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน ในกลุ่มสมาคมสหศึกษาสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ควรเพิ่มวิธีการหลากหลายและส่งข่าวสารกับผู้ปกครองรับทราบ ความร่วมมือและควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้ปกครองได้มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนมากขึ้น

กิตติมา ปรีดีติลล (2550) เสนอแนวคิดของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจในด้านต่างๆ ของงานตลอดจนผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองอันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ขวัญใจ สุตรีก (2553) เสนอแนวคิดนโยบายการบริหาร ว่าเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อองค์กร เป็นกลไกสำคัญนำไปสู่การปฏิบัติ ครูควรมีการบริหารเสริมสร้างเทคนิค วิธีการและกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อให้ได้งานตามเป้าหมาย

ฐิการัตน์ สมสมัย (2557) ศึกษาขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครู คือ ด้านทัศนคติการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม, ด้านเงินเดือนค่าจ้าง, ด้านสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษปกรณ์ สาคร (2557) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดผลการศึกษา โดยการใช้กระบวนการจัดการความรู้สำหรับครูในโรงเรียนขนาดเล็กพบข้อเสนอแนะควรนำรูปแบบการวัดผลการศึกษาไปใช้กับครู และยึดหยุ่นตามความเหมาะสมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดด้านอื่นๆ เป็นต้น

พิชญา เต็มวงษ์, สมศักดิ์ สีตกุลฤทธิ์ และชยานนท์ มนเพียรจันทร์.(2558) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ภาพรวมคือ ด้านการพัฒนาครูให้มีความรู้ 1) ความรับผิดชอบของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ครูมองว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน 3) การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคม 4) การได้รับการสนับสนุนจากที่ตนเองทำงาน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร้อยละ 53

สุนา โสทธิผลอนันต์ (2559) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินตามสภาพจริง โดยใช้ชุดกิจกรรมโครงการ เป็นฐานสำหรับฝึกทักษะการประเมินตามสภาพจริงของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดกิจกรรมการฝึกทักษะตามสภาพจริงในด้านการประเมินซึ่งจะมีประโยชน์ต่อครูผู้สอนในด้านฝึกทักษะจะเป็นประโยชน์ทั้งด้านพัฒนาคนและด้านพัฒนางาน เพื่อจะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

กัญญกร เอี่ยมพญา (2560) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาที่เหมาะสมต่อครูประถมในสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชวังสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานมีความจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งสิ้น 1,441 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้เกณฑ์อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้กฎที่ว่า อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนตัวแปรควรจะเป็น 20 : 1 สำหรับในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแต่ละประเภทตามสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คนจากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมาโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.40-1.00 ทุกข้อ

5.4 ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการกองการศึกษา เพื่อแจ้งไปยังศูนย์พัฒนาเด็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามบางส่วนไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และบางส่วนดำเนินการส่ง-รับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืนจำนวนทั้งสิ้น 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100จากนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 สถิติที่ใช้ในวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้โปรแกรม LISREL

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

6.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ องค์ประกอบการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.58$, S.D.=0.47) และมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.58$, S.D.= 0.48) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวัดผล ($\bar{x} = 4.43$, S.D.= 0.58) และการประเมินผล ($\bar{x} = 4.43$, S.D.= 0.56)

6.1.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.46$, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ เกิดความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.53$, S.D.= 0.59) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีพลังผลักดันซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้รู้สึกดีขึ้น ($\bar{x} = 4.40$, S.D.= 0.71)

6.1.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่าทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การเพิ่มพูนความสามารถของตนเองตามความถนัดและความสนใจ ($\bar{x} = 4.66$, S.D.= 0.50) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือให้มีความรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.46$, S.D.= 0.62)

6.1.3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความรักใคร่และความเข้าใจทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.59$, S.D.= 0.56) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและยอมรับบุคคลอื่น ($\bar{x} = 4.56$, S.D.= 0.59)

6.1.4 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การกระทำของบุคคลที่มีแนวโน้มมุ่งก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.57) ศักยภาพเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสร้างขั้นได้โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{x} = 4.55$, S.D.=0.55) ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้งานบรรลุเป้าประสงค์ตามที่ต้องการ ($\bar{x} = 4.55$,

S.D.= 0.55) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีพลังกระตุ้นให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.50, S.D.= 0.61)

6.1.5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความกระตือรือร้นในการทำงานและทุ่มเทให้กับองค์กร ($\bar{x}$ = 4.50, S.D.= 0.60) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร/ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 4.45, S.D.= 0.61)

6.1.6 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบความร่วมมือกับผู้ปกครอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้พบว่า ทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดกิจกรรมหรือปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสนใจ ($\bar{x}$ = 4.55, S.D.= 0.55) ผู้ปกครองเข้ามามีบทบาททางด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x}$ = 4.55, S.D.= 0.59) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนการให้ข้อเสนอแนะช่วยเหลือในกิจกรรมพัฒนาการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.53, S.D.= 0.61) การเปิดโอกาสให้ได้คิดริเริ่ม ตัดสินใจ ปฏิบัติ และรับผิดชอบ และการแก้ปัญหาาร่วมกัน ($\bar{x}$ = 4.53, S.D.= 0.64)

6.1.7 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การกำหนดพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด ($\bar{x}$ = 4.59, S.D.= 0.53) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างเทคนิค วิธีการ และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมทำให้ได้งานตามเป้าหมาย ($\bar{x}$ = 4.50, S.D.= 0.59)

6.1.8 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบการวัดผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสามารถในการกำหนดวัดตัวเลขแก่สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ ($\bar{x}$ = 4.46, S.D.= 0.61) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความสามารถในการพิจารณาและวัดคุณค่าของกิจการใดๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{x}$ = 4.40, S.D.= 0.63)

6.1.9 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการกำหนดเกณฑ์ชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.47, S.D.= 0.57) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความรู้ความสามารถในการตีค่าหรือกำหนดระดับคุณค่าของผลจากการวัดตามเกณฑ์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนด ($\bar{x}$ = 4.39, S.D.= 0.65)

6.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์กันอยู่ระหว่าง ซึ่งเป็นค่าที่ไม่น้อยกว่า 0.30 ดังนั้น ตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรจึงน่าจะเป็นองค์ประกอบร่วมกันได้

6.2.2 ค่าความตรงเชิงโครงสร้าง KMO เท่ากับ 0.931 แสดงว่าข้อมูลในภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ ส่วนสถิติทดสอบนั้นจะมีการแจกแจงโดยประมาณแบบ $\chi^2=2708.095$ โดยวิธี Bartlett's Test of Sphericity ค่า Sig.=0.000 แสดงว่ามีนัยสำคัญนั่นก็คือตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

6.2.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูพบว่า ทุกองค์ประกอบมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา สามารถสรุปและนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

7.1 พัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ระดับของงานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.58$, S.D.= 0.47) และมนุษย์สัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.58$, S.D.= 0.48) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมาได้เล็งเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาเด็กในช่วงอายุ 2-5 ขวบ การพัฒนาเยาวชนภายใต้การดูแลของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและมีมนุษยสัมพันธ์ต่อตนเองและผู้อื่น และมีความรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมนึก เหลี่ยมศรี (2550) ที่เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองย่อมเป็นความปรารถนาที่จะเพิ่มและแสวงหาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าและสอดคล้องกับแนวคิดของพรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2553) ที่เสนอว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นการเรียนรู้ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งถ้าขาดมนุษยสัมพันธ์ก็จะไม่ได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนและไม่ได้แสดงความสามารถให้ปรากฏแก่กลุ่มคนนั้นๆ และความเก่งนั้นก็จะไร้ค่าและหมดความหมายไม่อาจก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและสังคมได้ ฉะนั้นมนุษยสัมพันธ์จึงมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันเองของมนุษย์อย่างมีสันติสุข

7.2 ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระดับของงานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

(Confirmatory Factor Analysis) ของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ทุกองค์ประกอบมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยองค์ประกอบด้านศักยภาพในการปฏิบัติงานมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (19.28) แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจ 2) การพัฒนาตนเอง 3) มนุษยสัมพันธ์ 4) ศักยภาพในการปฏิบัติงาน 5) ขวัญกำลังใจ 6) ความร่วมมือกับผู้ปกครอง 7) นโยบายการบริหาร 8) การวัดผล 9) การประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลให้ได้ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเป็นอย่างดี โดยมีค่า $\chi^2 = 25.30$, $df = 19$, $p\text{-value} = 0.15$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.96$, $RMSEA = 0.033$ แสดงว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์ $p > 0.05$, GFI , $AGFI > 0.90$, $CFI > 0.95$, $RMSEA = 0.08-0.099$

8. ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

8.1.1 ควรส่งเสริมครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีกิจกรรมด้านการเสริมแรงความคิดแน่ววมกเพื่อช่วยเพิ่มความมั่นใจและผลักดันให้ครูมีพลังซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้รู้สึกดีขึ้น

8.1.2 ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้รู้จักการยอมรับบุคคลอื่นและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

8.1.3 ควรจัดกิจกรรมด้านการสนทนากลุ่มครู เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกเป็นคนสำคัญขององค์กร

8.1.4 ควรสนับสนุนกิจกรรมงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อช่วยพัฒนาส่วนการศึกษาและการแก้ปัญหาาร่วมกัน

8.1.5 ควรนำโมเดลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นกรอบในการพัฒนาตนเองของครู ให้มีการสร้างเทคนิควิธีการและกระบวนการที่เหมาะสม

8.1.6 ควรส่งเสริมครูในศูนย์พัฒนาเด็ก ให้มีความสามารถและรู้จักวัดผลและประเมินผลคุณค่าของงานต่าง ๆ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

8.1.7 ครูในศูนย์พัฒนาเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่น ๆ ต่อไปได้

8.2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ประสบผลสำเร็จจากการสร้างองค์ความรู้เทคนิควิธีการและกระบวนการบริหาร

8.2.2 ควรศึกษางานวิจัยที่ขยายผลมาจากกรอบโมเดลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเริ่มจากครู ที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษา

8.2.3 ควรศึกษางานวิจัยในเชิงพัฒนาของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

9. กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บุญจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กานต์ เนตรกลาง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรรฤดี ดีปุ้ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งประเสริฐ ดร.กิงดาว หวังร่วมกลาง ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเครื่องมือเป็นอย่างยิ่งขอขอบพระคุณผู้อำนวยการกอง การศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล และคณะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

10. บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2547). *คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*

สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

_____. (2559). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*.

กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมอนามัย. (2546). *คู่มือผู้ดูแลเด็กเพื่อการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กน่ายุ่*. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กรองกาญจน์ เชิญชัยวิชารกุล. (2550). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชนในกลุ่มสมาคมสหศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*.

กฤษปกรณ์ สาคร. (2557). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา*

โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษาและการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- กัญกร เอี่ยมพญา. (2560). การพัฒนาศักยภาพครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาที่เหมาะสมต่อครูประถมในสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎ์.
ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- กิตติมา ปรีดีติลล. (2550). *ทฤษฎีการบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธารนิเวศพิมพ์.
- ขวัญใจ สดรัก. (2553). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จินตนา กลากุล. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต. 14(3) : 337-347.
- ฐิติกาญจน์ คงชัย. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*. 10(2) : 210-235.
- ฐิการัตน์ สมสมัย. (2557). *ช่วยกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- เทพินทร์ จารุสุกร. (2554). *แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรเจิด สังข์เจริญ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารราชชนครินทร์*. 12(28) : 115-127.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2553). *มนุษย์สัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชญา เต็มวงษ์, สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ และชยานนท์ มนเพียรจันทร์. (2558). ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*. 8(4) : 19-36.
- มยุรี คำปาเชื้อ, อินดา ศิริวรรณ และอุทัย สติมัน. (2551). รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 10(1) : 97-105.
- ลัดดา ด่านวิริยะกุล. (2552). *การพัฒนาดัชนีรวมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วรรณิ แกมเกตุ. (2551). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โดยสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรพล สุดสายเนตร. (2556). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วินัย คำพิเศษ. (2561). การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 กระทรวงศึกษาธิการ. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย สวนดุสิต. 14(1) : 102-107.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). การเรียนรู้ของผู้เรียนกับการวัดและประเมินผลการศึกษาจิตวิทยาและสังคมวิทยา พื้นฐานเพื่อการวัดและประเมินผลการศึกษานานทุปรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมใจ พรหมทองบุญ. (2558). ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สมนึก เหลี่ยมศรี. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์เครือข่ายเหนือ อำเภอสอง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สารภี เขียวแต้ม, อรุณ จุติผล และสำเร็จ จันทุม. (2560). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารปาริชาติ. 30(2) : 21-38.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). ตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์และเกณฑ์การประเมิน ระดับก่อนประถมศึกษามาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- สุพร สามัตถิยะ. (2547). การพัฒนาครูที่เลี้ยงด้านการจัดประสบการณ์ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในวัดสว่าง (กุดน้ำใส) อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนา โสทธิสลอนันต์. (2559). การพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินตามสภาพจริงโดยใช้ชุดกิจกรรมและโครงการเป็นฐานสำหรับฝึกทักษะการประเมินตามสภาพจริงของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 2(1) : 43.
- อรุณศรี ละอองแก้ว. (2556). บทบาทพ่อแม่ ครูที่เลี้ยง และผู้ดูแลเด็กในการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- Jolly, A. B. (1999). The effectiveness of learning with concept mapping on the science problem-solving. of sixth-grade children. *Dissertation Abstract International*. 49(9) : 3356.