

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐาน
การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี
จังหวัดกำแพงเพชร

Relationship between Motivation Factors and Standard
operating condition operations of child development
centers in khamuorlaksaburi district, Kamphaeng Phet
province

กัทลี ตาคำ¹

Katthale Takam

พิชญ บุษณิยม²

Phitsanu Boonniyom

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการดำเนินงานของ
บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของ
บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับ
สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน
พื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่
อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 104 คน กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกำแพงเพชร

² อาจารย์ที่ปรึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่า ศึกษานิคม จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ 2) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 3) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่า ศึกษานิคม จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการ ด้านการได้รับการยอมรับนับ ด้านลักษณะของงานที่และด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่า ศึกษานิคม จังหวัดกำแพงเพชร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r=.731$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Absrtracts

The purposes of this research were to study 1) the level of performance according to the standards of the Child Development Center; 2) the level of motivation in the performance of the caregivers of the Child Development Center, and 3) the relationship between the motivation factor and the operating conditions according to the standard of child development centers in the area of Khanu Worakabsaburi District, Kamphaeng Phet Province. The samples in the research were 104

child caregivers working in child development centers under the local administrative organization in Khanu Worakabsaburi District, Kamphaeng Phet Province. The tool used to collect the data was a questionnaire. The data were analyzed for average percentage, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient.

The findings of this research were as follows: 1) personnel and management 2) buildings, locations, environment and safety. 3) academic and curriculum activities and 4) community participation and support For motivating factors affecting the performance of child development center personnel in Khanu Worakabsaburi district. Kamphaeng Phet Province Career advancement had the greatest effect on teachers' career motivation. and the motivation factor and the operating conditions of the Child Development Center in Khanu Worakabsaburi District Kamphaeng Phet Province There was a statistically significant positive correlation ($r=.731$) at the .01 level, which was consistent with the hypothesis.

KeyWords: Motivation Factors, Child Development Center

บทนำ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นตั้งแต่แรกเกิดจนตาย ซึ่งประชากรปฐมวัย (แรกเกิด – 5 ปี) นับได้ว่าเป็นวัยพึ่งพิงที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ (setting) ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 5) ซึ่งมีนโยบายพัฒนาเด็กปฐมวัยช่วงอายุ

0-5 ปี ทุกคนอย่างมีคุณภาพ เต็มศักยภาพมีครอบครัวเป็นแกนหลักและผู้มีหน้าที่ดูแลเด็กและทุกภาคส่วนของสังคมได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการและสิ่งแวดล้อมที่ดีเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นและการพัฒนาเด็กตามวัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนตามช่วงอายุ คือ อายุแรกเกิด - 3 ปี และอายุ 3-5 ปี ซึ่งในช่วง กลุ่มอายุแรก การอบรมเลี้ยงดูจะมุ่งเน้นที่พ่อแม่และครอบครัว ส่วนช่วงกลุ่มอายุ 3-5 ปี มีสถานศึกษาดูแล ได้แก่ สถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาเอกชน สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดูแลเด็กอายุ 3 ปีขึ้นไป เด็กปฐมวัยหรือเด็กวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 5 ปี เป็นช่วงอายุที่มีอัตราของการพัฒนาการสูง ถ้าเด็กได้รับการเลี้ยงดูที่ดีและถูกต้อง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ถือว่าเป็นสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่มีบุคลากรในการดำเนินงานด้านการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นองค์กรแรกที่จะต้องมีการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ในแง่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กของแต่ละแห่ง ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีบทบาทสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยเพราะใกล้ชิดกับเด็กกรองจากพ่อแม่ ผู้ปกครองในฐานะเป็นครูผู้ที่จะต้องให้การอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาอย่างถูกต้องเหมาะสมตามวัย ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรครูจึงเป็นอีกทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาการบริการด้านการศึกษাপฐมวัยที่ขาดคุณภาพในปัจจุบันได้ดังที่ พิทยาภรณ์ มานะจุติ (2549, หน้า 2) กล่าวว่าสิ่งที่ต้องพิจารณาในสภาพการณ์ เช่นนี้ คือ เด็กปฐมวัยเป็นช่วงวิกฤติของชีวิตมนุษย์ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการวางพื้นฐานการพัฒนาสำหรับคนทุกคนเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น สถานรับเลี้ยงเด็ก ศูนย์เด็กเล็ก หรือโรงเรียนอนุบาลที่ให้บริการเลี้ยงดูเด็กวัยนี้จึงควรมีหลักทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนรองรับ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาไปอย่างมีคุณภาพ และมีเป้าหมายทิศทางการพัฒนาอย่างสอดคล้องกลมกลืนกับลักษณะของสังคมไทยในปี พ.ศ.2546 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับโอนภารกิจการจัด

การศึกษาปฐมวัยหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาจากกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่จัดการศึกษามัธยมศึกษาในการดำเนินการกิจด้านต่างๆ ของศูนย์

ครูผู้ดูแลเด็กเป็นบุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยและมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนตามกฎหมายบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ การให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กโดยตรงจึงเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าลพบุรี จังหวัดกำแพงเพชร มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้นจำนวน 13 แห่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 121 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป (สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขามเฒ่าลพบุรี จังหวัดกำแพงเพชร, 2562) เป็นสถานศึกษาที่มีการจัดเตรียมความพร้อมและจัดประสบการณ์เรียนรู้ในระดับชั้นเตรียมอนุบาล ระดับชั้นอนุบาล ด้วยศูนย์เด็กเล็กมีปริมาณนักเรียนจำนวนมาก จำนวนบุคลากรผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กลดลง และมีกิจกรรมโครงการต่างๆ เพิ่มขึ้น ในองค์กรมักจะมีปัญหาต่างๆ ประกอบด้วยปัญหาจากภาระงาน โดยเฉพาะภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไปจนทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ ปัญหาจากระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในสังคมปัจจุบันและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากมีผู้บังคับบัญชาที่เยอะมาก จึงทำให้เกิดความสับสนและการทำงานที่ล่าช้า ปัญหาจากระบบสวัสดิการที่ยังไม่น่าพอใจและไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด การขยายสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมการขยายวงเงินในการรักษาพยาบาลและการให้สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลโดยตรงโดยไม่ต้องทอรองจ่ายก่อน ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการ

ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจทั้งในดว้ระบบ วิธีการ เกณฑ์ และผลลัพธ์ แนวทางแก้ปัญหา ได้แก่ การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และการปรับปรุงวิธีวัด วิธีประเมินผลงานให้เหมาะสมกับครู แต่ละกลุ่ม ข้อเสนอแนะ การปรับปรุงวิธีประเมินผลงานให้เหมาะสมกับครูแต่ละกลุ่มวิชาปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้เป็นธรรมโดยเน้นคุณภาพของผู้เรียนมากกว่าการเขียนเอกสาร การปรับเปลี่ยนให้มีการเลื่อนไหลของวิทยฐานะได้ในบางระดับ การติดตามและประเมินคุณภาพครูภายหลัง การเลื่อนวิทยฐานะไปจนถึงการยกเลิกระบบการทำผลงานทางวิชาการเพื่อระดับเงินเดือนหรือเลื่อนระดับวิทยฐานะเพื่อให้ครูหันมาสนใจการสอนมากขึ้น

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยผู้วิจัยเชื่อว่าผลของการวิจัยที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาในการบริหารและจัดการเพื่อเสริมสร้างปัจจัยแรงจูงใจในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ พันธกิจ นโยบาย และเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ต้องการเพิ่มคุณภาพ ศักยภาพให้สูงขึ้น และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าลพบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 104 คน และการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้การเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น (Prodigality Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

2. กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีทราบจำนวนประชากร จากสูตรของทาคิยามาเน (Yamane, 1973, p. 1088) กำหนดค่าเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 83 คน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.1 วิธีการสุ่มตัวอย่างเลือกกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าลพบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

3.2 แจกแจงตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 83 คน ตัวอย่างจะใช้การเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการเลือกจะทำการแบ่งกลุ่มงานแต่ละสังกัดก่อน แล้วจึงดำเนินการเลือกบุคลากรแต่ละสังกัดมาเป็นตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละสังกัดจะใช้วิธีแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม (Proportionate) ดังนี้
$$K = (\text{จำนวนบุคลากร} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}) / \text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}$$

3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการสุ่มจากจำนวนบุคลากรแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

การสร้างแบบสอบถามในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะของเนื้อหาที่ต้องการทราบ

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว นำไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและแก้ไขแล้วมา ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 คน

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของแบบสอบถาม

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นมา 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ โดยสร้างลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check list) ชนิดมาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert Scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale)

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ปัจจัยคำจูน ได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน และความมั่นคงในงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งได้แก่ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval scale)

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 นี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าแบบ Likert Rating Scale กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความชัดเจน และมีความเหมาะสมในการใช้ภาษาแล้วจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมิน นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบตามแบบประเมินแล้ว ผู้วิจัยจึงนำผลที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจไปวิเคราะห์รายข้อและนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยมีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ อำเภอลำดวนบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 83 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ติดต่อเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกลุ่มตัวอย่างแต่ละศูนย์ เพื่อให้ทราบขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ อำเภอลำดวนบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร

1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ อำเภอลำดวนบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร

1.3 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ.2563

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีลำดับ ขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบ Pearson Product Moment Coefficient

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาวมุสลิมบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า

1) ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ครูผู้ดูแลร่างกายสะอาด เรียบร้อย ครูและผู้ปกครองมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เช่น การแข่งขันกีฬานักเรียน กิจกรรมวันเด็ก กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ ครูยิ้มแย้มแจ่มใส เหมาะสมกับเป็นครูปฐมวัย ศูนย์ฯ มีการดูแลเด็กอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา ศูนย์ฯ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ศูนย์ฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ชัดเจน และจำนวนของครูเพียงพอต่อการดูแลเด็กในศูนย์

2) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ บริเวณศูนย์ฯ มีรั้วล้อมรอบเพื่อความปลอดภัยของเด็ก อุปกรณ์ของใช้จัดวางเป็นระเบียบ และอยู่ในระดับที่เด็กสามารถหยิบใช้ด้วยตนเอง ศูนย์ฯ มีเครื่องเล่นสนามที่แข็งแรงใช้ได้ดี และมีความปลอดภัย ศูนย์ฯ อยู่ห่างจากแหล่งที่มีมลภาวะเป็นพิษ ห้องเรียนมีบรรยากาศเหมาะสำหรับการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็ก อาคารของศูนย์ฯ สะอาด/ระบายอากาศดี/ถูกสุขลักษณะ ห้องน้ำ ห้องส้วมสะอาด และเหมาะสมกับวัยของเด็ก ศูนย์ฯ มีอุปกรณ์ช่วยเหลือและป้องกันอุบัติเหตุเพียงพอ และสามารถหยิบใช้ได้สะดวก และศูนย์ฯ มีการกำหนดให้ผู้ปกครองแสดงบัตรรับ-ส่ง เด็ก ทุกครั้ง

3) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ศูนย์ฯ จัดกิจกรรมให้เด็กเรียนรู้การดูแลสุขภาพอนามัยด้วยตนเอง เช่น การแปรงฟัน เข้าห้องน้ำ ล้างมือ ศูนย์ฯ มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมวัฒนธรรมไทย

ศูนย์ฯ มีการรายงานผลการพัฒนาการของเด็กอย่างสม่ำเสมอ ศูนย์ฯ เปิดโอกาสให้เด็กเล่น และเลือกทำกิจกรรมตามความสนใจ และศูนย์ฯ จัดมุมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเพื่อการส่งเสริมด้านการเลี้ยงดูเด็ก

4) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ศูนย์ฯ เปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา ศูนย์ฯ เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์ฯ เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครองมีโอกาสร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ศูนย์ฯ จัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเด็กอย่างสม่ำเสมอ และศูนย์ฯ มีกิจกรรมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อให้ชุมชนสนับสนุนงบประมาณ

2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า

1) ด้านความสำเร็จในการทำงานในภาพรวมมีผลต่อดำเนินงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยในการทำงานมากอันดับที่หนึ่ง คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ความพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ และการมีอิสระและการตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ที่เป็นอันดับสุดท้าย

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมมีผลต่อดำเนินงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยในการได้รับการยกย่องเกียรติจากสังคมในอาชีพครูผู้ดูแลเด็กและการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา การที่ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอและปัจจัยสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของครู

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมมีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยในการทำงานมากอันดับที่หนึ่ง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ ปัจจัยรองลงมา ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ

ดำเนินการและการได้รับความไว้วางใจและความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยสุดท้ายคือ การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ

4) ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมมีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยอันดับหนึ่งคือการดำเนินงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย ปัจจัยรองลงมาคือการมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ปัจจัยอันดับสุดท้ายได้แก่ การมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมมีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยในด้านความก้าวหน้าในอาชีพทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด อันดับหนึ่งได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ปัจจัยรองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และการมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอเป็นปัจจัย

3. ปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .731$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ผู้ศึกษาได้พบประเด็นสำคัญเห็นควรนำมาอภิปรายไว้ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ทั้งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์

ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .731$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับรายด้านคือตัวแปรลักษณะของงานที่ท่ามีความสัมพันธ์กับการได้รับนับถือ ในประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นว่า การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานโดยมีความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับงานที่ทำนั้น มีความเหมาะสมต่อกัน และยังหนุนเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังส่งผลต่อผลการดำเนินงานตามมาตรฐานอีกด้วย สำหรับตัวแปรความรับผิดชอบกับลักษณะงานที่ทำนั้น มีความสัมพันธ์เพราะเหตุว่า ลักษณะงานที่ทำนั้นบุคลากรทำด้วยใจรักและตรงกับความรู้ความสามารถของตนคือลักษณะงานที่ท่าจึงหนุนเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์ (2553, หน้า 19-20) ว่าแรงจูงใจเป็นการเพิ่มพูนผลงานและผลิตผลขององค์การกล่าวคือที่ได้ก็ตามถ้าใช้หลักการและเทคนิคการจูงใจเข้ามาช่วยในการบริหารที่นั่นก็จะเห็นได้ชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผลผลิตขององค์การที่ดีขึ้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักการและเทคนิคการสร้างแรงจูงใจจะมีไว้เพื่อให้พนักงานหรือผู้ถูกจูงใจยังทำงานยิ่งขึ้นในขณะที่แนวคิดของรุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 57) ได้กล่าวถึงหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ แรงจูงใจในการทำงานของครู หน่วยงานใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วหน่วยงานนั้นย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมจะต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ในส่วนของสถานศึกษานั้น หัวใจของความสำเร็จด้านวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานด้านการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานของครูจึงนับว่ามีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครูและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยแรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นพลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กระตุ้นครูให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

1. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานมากที่สุดอันดับที่หนึ่งด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย พบว่า

1) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอาจมีสาเหตุมาจากความก้าวหน้าในอาชีพมีความสำคัญและเป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของครูมาก เพราะว่าปัจจัยในการทำงานมากอันดับที่หนึ่งคือตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ โดยข้าราชการครูจะมีวิทยฐานะคือการจัดทำผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ ดังนั้นวิทยฐานะต้องสะท้อนมาจากประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ รองลงมา โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อและปัจจัยในการทำงานในหน่วยงานมีกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นของบุคลากรเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ศานตินิรันดร์ (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ อุกกฤษฎ์ พุ่งขจร (2559) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรองลงมาโดยอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยการดำเนินงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ทั้งนี้เนื่องจาก การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม

กับความสามารถ มีการทำงานที่มีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วันเพ็ญ ศรีประสิทธิ์ (2547, หน้า 73) ที่กล่าวว่า งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ จึงจะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วันเพ็ญ หินขาว (2552, หน้า 69) ได้ศึกษาแรงจูงใจแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกภูมิใจและมีเกียรติในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น การได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ นอกเหนือจากงานในหน้าที่อยู่เสมอ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ครูเป็นผู้ได้รับยกย่องว่าเป็นบุชณียบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้รับการมอบรางวัลครูดีศรีชายแดน รางวัลครูดีเด่นให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งถือเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ครู

4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความถี่สูงสุด คือ ความริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการดำเนินงานจนสำเร็จรวมถึงการได้รับความไว้วางใจและชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ นงนารถ โชะมณี (2552, หน้า 94) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยวมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากได้รับมอบหมายงานตรงความรู้ความสามารถ ความถนัดและมีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ

5) ด้านความสำเร็จในการทำงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก พบว่า ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ

ผลสำเร็จของงาน การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูมีอิสระและการตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ ทำให้งานได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อาจมีสาเหตุมาจากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล อานามวัฒน์ (2543) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามมาตรฐาน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งนี้

1) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ มีการรายงานผลพัฒนาการของเด็กอย่างสม่ำเสมอ โดยได้ทำการประเมินพัฒนาการของเด็กตลอดจนการดูแลและการเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อที่จะช่วยให้พัฒนาการของเด็กปฐมวัยได้พัฒนาอย่างดีที่สุด และเพื่อตรวจสอบวินิจฉัยถึงความล่าช้าของพัฒนาการ เพื่อให้ความช่วยเหลือเด็กให้

เหมาะสม เด็กที่ได้รับการสงสัยว่ามีพัฒนาการที่ล่าช้าจะได้รับการประเมินอย่างละเอียดโดยการร่วมมือในการช่วยเหลือจากพ่อแม่ผู้ปกครองในขั้นแรกนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมวัฒนธรรมไทย และเปิดโอกาสให้เด็กเล่น และเลือกทำกิจกรรมตามความสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับ นภัสสร สว่างโคตร (2552, บทคัดย่อ) พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามทัศนะของบุคลากรเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า มีระดับความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ได้แก่ การที่เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น การประชุมผู้ปกครองร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาตลอดจนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภรณ์ ยิ่งคุ้ม (2556, บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชนจากการศึกษาพบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอนข่อยอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน โดยความคิดเห็นของผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอนข่อย มีความสอดคล้องไปในทางเดียวกัน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง คาดหวังให้โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเสนอแนะซักถาม แสดงความคิดเห็น และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3) ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ได้แก่ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานร่วมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการ

ดำเนินงานที่ชัดเจนรวมถึงการที่จำนวนครูผู้ดูแลเด็กมีเพียงพอต่อการดูแลเด็ก มีการแต่งกายที่สะอาด เรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เลิศลักษณ์ ริยะวงษ์ (2553, บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองต้องการให้บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้เปรียบเสมือนพ่อแม่ของเด็กขณะอยู่โรงเรียน มีการดูแลเด็กอย่าง ใกล้ชิด เป็นตัวอย่างที่ดีในการถ่ายทอดพฤติกรรมต่างๆ และมีอิทธิพลในการ เสริมสร้างพัฒนาการของเด็ก

4) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีระดับความคิดเห็นมากทุก ข้อ ได้แก่ การจัดสภาพภายในห้องเรียน มีพื้นที่ใช้สอยเหมาะสมที่จะทำ กิจกรรมสำหรับเด็ก รองลงมาคือ อุปกรณ์ของใช้จัดวางเป็นระเบียบ และอยู่ใน ระดับที่เด็กสามารถหยิบใช้ด้วยตนเอง ห้องน้ำ ห้องส้วมมีจำนวนเพียงพอมี ความสะอาดถูกสุขลักษณะและปลอดภัยและการจัดการอาคารสถานที่และ ดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องเล่นที่สนับสนุนต่อการพัฒนาการของเด็กให้อยู่ใน สภาพที่ดีและปลอดภัยสำหรับเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจวรรณ ศรศรี, สุขุม เฉลยทรัพย์ (2556, บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า การจัดพื้นที่ ภายในอาคารสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เหมาะสมกับ การทำกิจกรรม และศูนย์ฯมีพื้นที่สำหรับให้เด็กนอนพักผ่อนอย่างเหมาะสม และศูนย์ฯ มีการจัดห้องพยาบาลหรือที่พักสำหรับเด็กป่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กได้รับการอบรมด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นประจำทุกปี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรจะรักษาระดับปัจจัยให้คงอยู่และพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อ เสริมสร้างปัจจัยแรงจูงใจในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อเป็น ส่วนหนึ่งของการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการจัดการศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บรรณานุกรม

- สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัด
กำแพงเพชร. (2562). ข้อมูลครูและบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในอำเภอชาณุวรลักษบุรี. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2562.
- พิทยาภรณ์ มานะจุติ. (2549). การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทาง
วิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อมระดับปฐมวัย. เชียงใหม่ : ส.การพิมพ์.
- เบญจวรรณ ศรีศรี, สุขุม เฉลยทรัพย์. (2556). การบริหารจัดการศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทรายพูน
จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ภรณ์ ยิ่งคุ้ม. (2556). ความคาดหวังผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน
จังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยทองสุข.
- เลิศลักษณ์ ริยะวงษ์. (2553). ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่
มีต่อการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกองการบริหาร
ส่วนตำบลลิ้งชัน อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2551).
กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ที่สอดคล้องกับ

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559). (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. (2553). แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). ปัจจัยเชิงพระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุขฎิบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลัดดาวัลย์ ศานตินันดร. (2538). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุกฤษฏ์ พึ่งขจร. (2539). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันเพ็ญ ศรประสิทธิ์. (2547). ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันเพ็ญ หินขาว. (2552). แรงจูงใจและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษจันทบุรี เขต 2. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นงนารถ โชะมณี. (2552). ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้อำนวยการ
โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส
ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา
เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
คาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภัสสร สว่างโคตร. (2553). การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นตามทักษะของบุคลากรเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัด
กาฬสินธุ์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 4(1), 39-50.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*.
3rdEd. New York. Harper and Row Publications.