

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี\*  
Motivation at Work of Teacher in Childhood Development  
Center under Local Administrative Organization  
Amphoe Bang Phae Ratchaburi Province

ภัทราพรรณ ปุณยะเนติ, ราเชนร์ นופןาตวงศ์ และกฤษณะ จันทรเรือง  
Patthraphan Poonyaneti, Rachen Nopanatwongsakorn and Krissana Janrueang  
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์  
Southeast Asia University, Thailand  
Corresponding Author, E-mail: poonya.pp@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer ซึ่งแบ่งแรงจูงใจไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงชีวิต ด้านสัมพันธภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้า การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 50 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าดัชนีความสอดคล้อง = 0.90 และค่าความเชื่อมั่น = 0.964 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนทางเดียว สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่าง กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพบความแตกต่าง จึงวิเคราะห์ผลเปรียบเทียบเป็นรายคู่ต่อไป

---

\*ได้รับบทความ: 13 กุมภาพันธ์ 2564; แก้ไขบทความ: 23 กุมภาพันธ์ 2564; ตอรับตีพิมพ์: 17 มีนาคม 2564  
Received: February 13, 2021; Revised: February 23, 2021; Accepted: March 17, 2021



### ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กทั้ง 3 ด้าน มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.32$ ) เมื่อจัดลำดับพบว่า แรงจูงใจด้านสัมพันธภาพมีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก ( $\mu = 4.39$ ) รองลงมาคือ ด้านการดำรงชีวิต มีผลระดับมาก ( $\mu = 4.36$ ) และด้านความเจริญก้าวหน้า มีผลระดับมาก ( $\mu = 4.28$ ) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจแต่ละด้านมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพะ จังหวัดราชบุรี ผลปรากฏว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ครูผู้ดูแลเด็ก; ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the motivation of the performance of duties by the child-care teachers of the child development center under the local administrative organization of Bang Phae District, Ratchaburi Province, and (2) to compare the motivations of their performance of duties according to gender, age, education level, and work experience, respectively. The research is based on Alderfer's motivation theory which divides motivation into 3 areas: life, relationship, and progress using the survey research method. The population consisted of a total of 50 child care teachers of the child development center under the local administrative organization of Bang Phae District, Ratchaburi Province and questionnaires were used for data collection. The Item Objective Congruence (IOC) index of the questionnaires was 0.90 and its reliability was 0.964. Data were analyzed by descriptive and inferential statistics namely t-test and F-test to determine the value, while the one-way ANOVA was used for the comparison of differences. The statistical significance was set to 0.05 and if any difference was found, pairwise comparison was analyzed.

#### The research findings revealed that:

1. All the three areas of motivation influenced the performance of duties of the child care teachers at the child development center at a high level ( $\mu = 4.32$ ). By ranking



the factors in the descending order, it revealed that motivation in the area of relationship showed the highest level of effect on the performance of duties ( $\mu = 4.39$ ), followed by motivation in the area of living which showed a high level of effect ( $\mu = 4.36$ ) and motivation in the area of progress which also showed a high level of effect ( $\mu = 4.28$ ).

2. The result of the comparison of each motivation factor for the performance of duties by the child care teachers under the local administrative organization of Bang Phae District, Ratchaburi Province showed that difference in gender, age, education level, and work experience caused difference in the motivation of their performance of duties, but did not meet the statistically significant level of 0.05.

**Keywords:** motivation for the performance of duties; child care teacher; child development center

## 1. บทนำ

การจัดการศึกษาในท้องถิ่น โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดกระทรวงมหาดไทย หน่วยงานทำหน้าที่ประสานความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาท้องถิ่นและดำเนินการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (2542) ที่มุ่งพัฒนาความเจริญเติบโตสู่ส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น โดยบัญญัติในมาตรา 54 และมาตรา 250 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (2560) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาตามความเหมาะสมให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาภายในท้องถิ่น โดยมีเป้าประสงค์ด้านการศึกษาปฐมวัย ด้วยแนวคิดหลักที่ว่า เด็กปฐมวัยต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาความสามารถในการเคลื่อนไหว สุขภาวะทางกาย มีความพร้อมอารมณ์สติปัญญา สังคม ลักษณะนิสัยให้เป็นอย่างถูกต้อง

ตามหลักวิชาการ เต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2560) เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นจุดเริ่มต้นด้านการเรียนรู้ชีวิตของเด็กปฐมวัยตามแนวคิดของนักจิตวิทยาที่ว่า เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 5 ขวบ เป็นช่วงสำคัญของชีวิตที่สมองมีการเจริญเติบโตมากกว่าทุกช่วงอายุ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดในการวางพื้นฐานทักษะให้แก่เด็ก (สิริมา ภิญโญนนตพงษ์, 2550) ให้เด็กมีความพร้อมในการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

การดูแลเด็กอายุระหว่าง 2-5 ปี นั้น มีหน่วยงานเปิดรับดูแลและพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการดูแลอย่างใกล้ชิด



ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และลักษณะนิสัย เพื่อพัฒนาเด็กสู่ความเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต ดังนั้น บุคคลผู้ดูแลเด็กเล็กหรือครูผู้ดูแลเด็กจึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องคุณสมบัติ ต้องได้รับคัดเลือกและแต่งตั้งบุคคลตามหลักเกณฑ์ให้ปฏิบัติหน้าที่อบรมเลี้ยงดู ส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้เพื่อให้เด็กเล็กมีความพร้อมตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฉะนั้นบทบาทหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องรับผิดชอบ รักเด็ก อุทิศตน อ่อนโยน จิตใจโอบอ้อมอารี มีความยุติธรรม มีลักษณะเป็นผู้นำให้การดูแลเด็กเป็นแบบอย่างที่ดี ตั้งแต่พื้นฐานเริ่มชีวิตของเด็ก เพื่อเสริมสร้างบุคลิกที่ดีให้กับเด็กเปรียบเสมือนการวางรากฐานของประเทศ

หน้าที่ครูผู้ดูแลเด็ก 1) อบรมเลี้ยงดูเด็ก ตั้งแต่รับเด็กจากผู้ปกครองจนกระทั่งส่งคืนผู้ปกครอง 2) จัดกิจกรรมประจำวัน เพื่อพัฒนาการและเตรียมความพร้อมให้เด็กมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง มีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย โดยจัดกิจกรรมกลางแจ้ง ในร่ม และมุมกิจกรรม เช่น มุมหนังสือ มุมศิลปะ มุมดนตรี ฯลฯ 3) ปลูกจิตสำนึกความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์การปกครองระบอบประชาธิปไตย การรักษาสิ่งแวดล้อม ระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความมีน้ำใจ ฯลฯ 4) ดูแลความปลอดภัย การรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคารของศูนย์ 5) ให้เด็กยืน เคารพธงชาติ ร่วมพิธีทางศาสนา 6) สสำรวจรายชื่อ

เด็กที่เข้ารับการศึกษาประจำวัน เยี่ยมเยียนผู้ปกครองและเด็กในกรณีที่เด็กไม่มาเรียนเกิน 3 วัน และกรณีปัญหาอื่นๆ 7) จัดเตรียมสถานที่เรียน จัดอุปกรณ์การเรียนการสอน เน้นวัสดุที่มีในท้องถิ่น จัดอาหารเสริม น้ำดื่ม น้ำใช้ บันทึกการสอนและหรือบันทึกประจำวันตัวเด็ก ตลอดจนจัดทำทะเบียนอุปกรณ์การเรียนการสอน 8) จัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายตามโครงการหาอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็ก 9) จัดทำบัญชีรายการอาหารกลางวัน รายเดือน และ 10) ร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นแนวคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์กล่าวถึง หลักวิชามนุษย์วิทยา สังคมวิทยา และจิตวิทยา ให้ความสำคัญและความเอาใจใส่ต่อความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคล ในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นแรงจูงใจจัดเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการบริหารองค์การ เนื่องจากองค์การบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จได้ ส่วนใหญ่มาจากบุคคลในองค์กรนั้นมีแรงจูงใจการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ตามแนวคิดที่เสนอโดย Frederick Herzberg (1967) เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นให้อยากทำงานสำเร็จ ก้าวหน้าในชีวิต มีความรู้สึกทางบวกต่องาน ผลปฏิบัติงานมีคุณภาพ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์การ และการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี เป็นสถานศึกษา มีการจัดการเตรียมความพร้อมและจัดประสบการณ์เรียนรู้ ในระดับชั้นเตรียมอนุบาล และระดับชั้นอนุบาล ด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีนักเรียนเพิ่มจำนวนขึ้น มีโครงการกิจกรรมหลากหลาย ในขณะที่อัตรากำลังครูไม่เพียงพอขาดงบประมาณสำหรับการจัดสรรตำแหน่ง ตามอัตราส่วนครูผู้ดูแลเด็ก 1 คนต่อนักเรียน 20 คน (สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี) ในปีการศึกษา 2563 ทำให้ครูต้องมีภาระหน้าที่ดูแลเด็กเล็กมากขึ้นส่วนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอื่นที่ครูผู้ดูแลเด็กได้มีการมอบหมายนอกเหนือจากงานหลัก เช่น เป็นฝ่ายวิชาการต้องรับภาระในการจัดทำแผนปฏิบัติงานเข้าร่วมประชุมบ่อยครั้ง งานการประกันคุณภาพการศึกษา ฯลฯ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสถานศึกษา จึงมีความสนใจว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี เพื่อนำผลที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารครูผู้ดูแลเด็กเล็กให้มีศักยภาพการเรียนการสอนประสิทธิภาพสามารถเป็นแบบอย่างและถ่ายทอดความรู้สู่เด็กเล็กอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษา

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยนำ Existence-relatedness growth theory หรือ E.R.G. Theory ของ Alderfer (1972) จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการดำรงชีวิต (Existence need) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness need) ด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth need) ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรคือครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี จำนวน 50 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยคุณภาพเครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 0.90 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ( $\alpha$ ) = 0.964 การวิเคราะห์ผลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อแสดงจำนวน (n) ร้อยละ (%) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กด้วยคะแนนเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ทดสอบสมมติฐาน



ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพบความแตกต่าง จึงจำแนกรายคู่ด้วยวิธี LSD.

#### 4. สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี พบว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคลของครูผู้ดูแลเด็ก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 88 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 50 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปอย่างละเท่ากันคือ ร้อยละ 50 และพบแรงจูงใจโดยภาพรวม มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในระดับมาก ( $\mu = 4.32$ ) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ แรงจูงใจด้านสัมพันธ์ภาพมีผลต่อการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.39$ ) รองลงมาคือ ด้านการดำรงชีวิต ( $\mu = 4.36$ ) และด้านความเจริญก้าวหน้า ( $\mu = 4.28$ ) และผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี พบว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้ดูแลเด็กเล็กส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 88 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต้องรับผิดชอบงานอื่นตามความจำเป็นของแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ต้องรับผิดชอบงานครัว ทำความสะอาด ธุรการ งานบัญชี และส่วนใหญ่อายุครูผู้ดูแลเด็กเล็กมีอายุระหว่าง 31-40 ปี เนื่องจากศูนย์เด็กเล็ก ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นช่วงอายุที่สัมพันธ์กับผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 78) นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี จึงมีจำนวนมากกว่าช่วงอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานอื่น กล่าวคือ ในการดำเนินงานด้านการดูแลเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากได้รับโอนภารกิจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากส่วนราชการต่างๆ ตั้งแต่ พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา แต่ละแห่งมีมาตรฐานต่างกัน แม้มีการกำหนดมาตรฐานมอบให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก โดยมีแนวทาง 6 มาตรฐาน ซึ่งด้านบุคลากรเป็น 1 ใน 6 ครูผู้ดูแลเด็กเล็กจึงต้องคุณสมบัติ ความรับผิดชอบ ต้องทำความเข้าใจอย่างดี เพื่อพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน ต้องได้รับการฝึกพัฒนาความรู้ต้องกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดชีวิตอีกด้วย

ด้วยคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของครูผู้ดูแลเด็กทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่า แรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย



ของมนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของพรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของผ่องศรี พันธนาสี (2555) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ดังที่กล่าวแล้วว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคลของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ด้วยเหตุจึงต้องการแรงจูงใจทั้งด้านความสัมพันธ์ภาพด้านการดำรงชีวิต และความเจริญก้าวหน้าด้วยกันทั้งสิ้น เช่น แรงจูงใจด้านสัมพันธ์ภาพ มีความต้องการในเรื่องการมีส่วนร่วมคิด และร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้งานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบรรลุตามเป้าหมายการได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ฯลฯ หรือแรงจูงใจด้านการดำรงชีวิตในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปอย่างยุติธรรมการมีส่วนร่วมรับนโยบายในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมทั้งแรงจูงใจ ด้านความเจริญก้าวหน้าต้องการได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ

ปฏิบัติงาน เพื่อมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เหตุผลเหล่านี้ จึงทำให้ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต่างต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด เป็นผู้กำหนดให้มีปัจจัยแรงจูงใจที่ช่วยส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อจัดลำดับแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี พบว่า ด้านสัมพันธ์ภาพมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของกังวาน ชำนาญ (2554) ที่วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเป็นอันดับแรก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบงกชธร เพิกนิล (2550) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขต 3 พบแรงจูงใจรายด้านคือ ความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้ดูแลเด็กต้องการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชื่นชม ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสังคมนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นแรงจูงใจที่เกิดความภูมิใจ มีกำลังในการปฏิบัติงาน เป็นการยืนยันถึงความสามารถ เกิดความเชื่อมั่นตนเอง ทำให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพได้จึงทำให้ครูผู้ดูแลเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี จึงให้คะแนนความสัมพันธ์ภาพในระดับมากนั่นเอง



ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจแต่ละด้าน มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ปรากฏว่า เพศต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของสุวนีย์ ฤทธิธำพรหม (2555) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูผู้ดูแลเด็กเล็กทั้งเพศชายและเพศหญิง เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้วล้วนต้องทำความเข้าใจขอบเขตความรับผิดชอบ และเงื่อนไขการทำงานเป็นอย่างดีแล้ว จึงทำให้เพศต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจแต่ละด้าน มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ปรากฏว่า อายุต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของมูหัมมัดมูฟตี ดือราแม (2560) เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา พบว่า สภาพการบริหารบุคคล โดยจำแนกตามอายุ ไม่มีความแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งได้รับโอนภารกิจจากหน่วยการศึกษาส่วนกลาง ครูที่เข้ามาส่วนใหญ่มีอายุใกล้เคียงกัน

อยู่ในวัยเดียวกัน จึงทำให้มีความต้องการหรือแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจแต่ละด้าน มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ปรากฏว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของพรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า ครูผู้ดูแลเด็กเล็กส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นระดับเดียวกันจึงมีแรงจูงใจที่ต้องการสำหรับพัฒนาความเป็นอยู่ของตนเองไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจแต่ละด้าน มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ปรากฏว่าประสบการณ์ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของโกลม บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะการปฏิบัติงาน





ของครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ขอบเขตงานมีลักษณะเป็นงานประจำ (Routine) แม้มีประสบการณ์ต่างกันแต่ไม่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปได้

## 6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผลการวิจัยที่พบแรงจูงใจ ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness Need) มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจมากกว่าทุกด้าน จึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต่อไปต้องรองรับภารกิจการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับภารกิจให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ ก่อกำเนิดเครือข่ายชมรมครูผู้ดูแลเด็กเล็ก หรือมีการก่อตั้งสมาคมครูผู้ดูแลเด็กเล็กประจำท้องถิ่นทั้งระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับตำบล ตามสรรพกำลังของท้องถิ่นนั้น ตลอดจนการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ไมตรี 3 ฝ่ายคือ ผู้บริหารองค์กร ผู้ปกครองเด็ก และครูผู้ดูแลเด็กเล็ก เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมคิดและร่วมปฏิบัติ โดยส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยความสำเร็จก้าวหน้าในขณะที่ด้านดำรงชีวิต (Existence Need) จัดเป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเล็กในระดับมากเช่นกันจึงขอเสนอแนะว่า ต้นสังกัดคือ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพหลักโดยผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นเจ้าภาพรองในการกำหนดเชิงนโยบายหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ควบคู่กับการมีความสุขในการทำงาน โดยอาจกำหนดยุทธศาสตร์ในเรื่องต่อไปนี้

1.1 การกำหนดค่าตอบแทน (Pay) ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น นโยบายในเรื่องค่าตอบแทน เงินรางวัลพิเศษ สวัสดิการไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ค่าติชม การยอมรับในผลงาน ฯลฯ ทั้งโดยอยู่ภายใต้กรอบความเป็นธรรมที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ด้วยการสร้างความสมดุลระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อเป็นแรงจูงใจ ทำให้ระบบค่าตอบแทนมีคุณค่า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 มีความมั่นคงในงาน หมายความว่ามีการจ้างงานที่มั่นคง ต่อเนื่องตลอดเวลาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความสุข การสร้างความพึงพอใจในงาน และผลตอบแทนได้รับจากงานที่มั่นคง ทั้งนี้เพราะผลเหล่านี้มักส่งผลถึงความสำเร็จในการทำงานได้เป็นอย่างดี

1.3 การเพิ่มคุณค่าในงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจ ด้วยการพัฒนารูปแบบงานให้มีระดับที่สูงขึ้น โดยมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น เป็นระบบ เป็นทางการสร้างคุณค่าให้งานและสร้างสรรค์ มีหลักประกัน สวัสดิการในยามป่วยไข้



การสร้างสภาพแวดล้อมในงาน การพัฒนางาน  
 อย่างเป็นอิสระ ปราศจากความกดดันทุกรูปแบบ

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

### 2.1 ควรศึกษาการพัฒนาารูปแบบ

การสร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างครูผู้ดูแล  
 เด็กเล็ก กับตัวเด็กเล็ก และผู้ปกครอง รวมทั้ง  
 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารองค์กร  
 ปกครองส่วนท้องถิ่น

### 2.2 ควรศึกษาระบบการจัดสวัสดิการ

เพื่อส่งเสริมการดำรงชีวิต (Existence Need) ของ  
 ครูผู้ดูแลเด็กเล็กที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

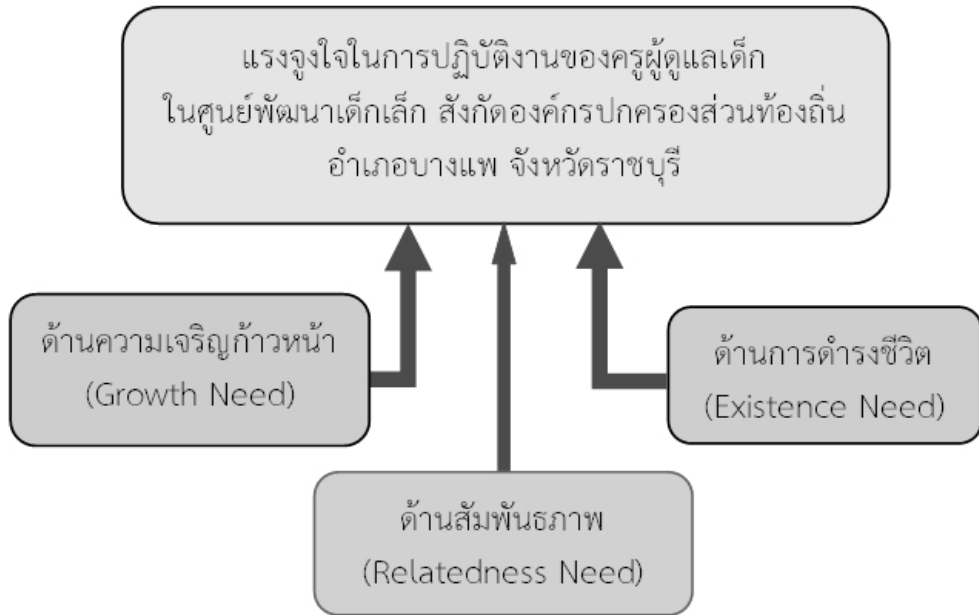
### 2.3 ควรมีการวิจัย การพัฒนาการ

ปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเล็ก และหรือการ  
 พัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
 สำหรับรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา  
 สู่อำเภอ ตามนโยบายรัฐบาลด้านการกระจายอำนาจ

## 7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

การวิจัยนี้พบองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์  
 ต่อการสรรค์สร้างแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดการ  
 พัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์  
 พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี หรือท้องถิ่นอื่นๆ ด้วย  
 กล่าวคือ แรงจูงใจด้านการดำรงชีวิต (Existence  
 Need) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness Need)  
 ด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Need)  
 เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของ  
 ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ผู้มีความเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่  
 ในการพัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความพร้อมทางร่างกาย  
 อารมณ์ สังคม สติปัญญา อุปนิสัยเป็นไปอย่าง  
 ถูกต้องตามหลักวิชาการเต็มตามศักยภาพ ระเบียบ  
 วินัย มีคุณธรรม จริยธรรม พร้อมเข้าสู่การศึกษา  
 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งข้อค้นพบนี้  
 ยังได้เสนอแนะแนวทางสำหรับการกำหนดนโยบาย  
 แผนงาน โครงการ กิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อเครื่องมือ  
 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายชมรมครูผู้ดูแล  
 เด็กเล็ก หรือมีการก่อตั้งสมาคมครูผู้ดูแลเด็กเล็ก  
 ประจำท้องถิ่นรวมทั้งอาจเป็นประโยชน์ต่อ  
 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และคณะผู้บริหาร  
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องรับโอนภารกิจ  
 ด้านการจัดการการศึกษาตามพระราชบัญญัติ  
 กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่  
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังแสดง  
 เป็นโมเดลได้ดังนี้



หมายเหตุ: ➡ มีผลต่อแรงจูงใจระดับมาก

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

### เอกสารอ้างอิง

โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

กังวาน ชำนาญ. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บงกชธร เพิกนิล. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผ่องศรี พันธนาสี. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.



- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (2542, 17 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 48.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มูหัมมัดมูฟตี ดือรามเม. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2560). *สมรรถนะ 7 ด้าน ที่เด็กปฐมวัยต้องมี*. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaihealthcenter.org/campaign/content/detail/40>
- สิริมา ภิญโญนนตพงษ์. (2550). *การศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุนีย์ ฤทธิธำพรหม. (2555). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Alderfer P. Clayton. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free press.
- Herzberg, Frederick. (1967). *Work and the Nature of Man*. New York: The World Publishing Company.