

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) เป็นแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเกิดขึ้นเป็นช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง ดังนั้นแผนพัฒนาฉบับนี้จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศได้ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มุ่งสร้างภูมิคุ้มกัน และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้เกิดผลชัดเจนทั้งในระดับประเทศและพื้นที่ โดยมีจุดเน้นหลักในการพัฒนาคนโดยยึดพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เพื่อสนองความต้องการของประชาชน เพราะฉะนั้นการพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องให้ความสำคัญลำดับสูงสุด เนื่องจากคนเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ และความรู้ ความสามารถ ดังนั้นในการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554 : 41)

สำหรับประเทศไทยนั้นมีการจัดการศึกษาอย่างหลายระดับและหลายสังกัดทั้งภาครัฐซึ่งรัฐบาลเป็นผู้ดำเนินการและภาคเอกชนซึ่งดำเนินการโดยเอกชนตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ สถานศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชนต่างก็มีการแข่งขันกันในเรื่องการบริหารจัดการและเรื่องคุณภาพการเรียนการสอน ดังนั้นการบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาตรฐานคุณภาพเป็นที่ยอมรับนั้น ผู้บริหารถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักที่มีความสำคัญที่สุด เพราะถ้าผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการที่ดีสถานศึกษาก็จะมีคุณภาพ และได้มาตรฐานที่ดีไปด้วย ผู้บริหารที่ดีควรคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความเต็มใจและทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารต้องคิดว่าจะหาแรงจูงใจประการใดมาสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครู เพื่อให้ครูมีความตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถปราศจากความวิตกกังวลรวมทั้งการหาหลักประกันที่ดีและความมั่นคงในอาชีพการงาน (สุพัตรา สุภาพ. 2538 : 4) การที่จะทำให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญที่สุดก็คือผู้บริหาร ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้อาจารย์เกิดความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ คือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการนำไปสู่แรงจูงใจจึงทำให้เกิดการปฏิบัติงานความสำคัญของการจูงใจในแง่ของการทำงาน คือ การนำองค์ความรู้ในเรื่องของแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการจูงใจให้บุคคลในองค์กรต่างๆ มีความสนใจ มีความ

กระตือรือร้น มีพลังงาน ทำกิจกรรม ทำงาน หรือมีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะองค์กรในปัจจุบันต่างมีเป้าหมายมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การเป็นองค์กรที่ดีเยี่ยม องค์กรเหล่านั้นต่างมีความต้องการให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ร่วมแรงร่วมใจในการทำกิจกรรมและทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2551 : 82) ดังนั้น แรงจูงใจจึงถือเป็นสิ่งที่นำไปสู่การสร้างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา หากต้องการให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้น จำเป็นที่ต้องสร้างแรงผลักดันให้กับครูซึ่งเมื่อครูมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานแล้วความสำเร็จขององค์กรก็ต้องตามมาเป็นลำดับ

จากสถานการณ์ดังกล่าว จึงส่งผลทำให้หน่วยงาน และสถาบันทางการศึกษาต่าง ๆ ต้องหันมาทบทวนการจัดการศึกษากันใหม่เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศอย่างแท้จริง ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ ครู ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษา ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด (สุนีย์ สินธุเดชะ. 2547 : 161) และ (วีรยุทธ วิเชียรโชติ. 2547 : 161) กล่าวว่า ครูเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายการศึกษาของชาติบรรลุผลสำเร็จ ครูเป็นผู้ที่กำหนดชะตาชีวิตของแต่ละคน และเป็นผู้นำชะตาชีวิตของประเทศชาติไปด้วยพร้อมกัน นอกจากนั้นครูจะต้องเป็นผู้ นำพาผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน จะต้องเป็นผู้ที่จัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติแนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรมไว้ในมาตรา 80 ข้อ 4 ว่ารัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชุมชนองค์กรทางศาสนาและเอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 41 ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น และในมาตรา 42 ให้อำนาจกระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา และมีหน้าที่ในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายและ ได้มาตรฐานการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา. 2542 : 12-13) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยงานมีหน้าที่ประสานงานและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกสังกัดอย่างมีคุณภาพ ทุกระดับตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงระดับอาชีวศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 24 มาตรฐาน 106 ตัวบ่งชี้ เพื่อใช้

เป็นแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานชาติ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2549 : 18-26) เมื่อองค์กรกำลังเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนไปข้างหน้า หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรจึงต้องปรับตัวและเดินหน้าเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิด กระบวนการทำงานและพัฒนาศักยภาพของครูซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย โดยหากครูขาดแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเช่นกัน จากคำกล่าวที่ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร เพราะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายวางแผน และลงมือปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถรวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ทั้ง 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2551 : 95-97) ซึ่งเห็นได้ว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน เพราะครอบคลุมในทุกด้านที่มีความจำเป็นในการเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพการงานของครู

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยของสถานศึกษาในรูปแบบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง องค์การบริหารส่วนตำบลนาหนองทุ่ม เทศบาลตำบลนาหนองทุ่ม เทศบาลตำบลแก่งคร้อ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ เทศบาลตำบลหนองสังข์ และองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดี จำนวน 12 แห่ง จำนวนครูผู้ดูแลเด็ก 151 คน จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อายุ 2 - 5 ปี จากการนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาพบว่า ยังมีปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้ ด้านหลักสูตรพบว่าการใช้หลักสูตรในสถานศึกษา คือ การจัดระบบการเรียนรู้ตามหลักสูตร ครูบางคนยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนมาเป็นแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเต็มรูปแบบ สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังกังวลกับการประเมินผลตามหลักสูตรและแบบวัดประเมินผลที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดทำให้สำเร็จพร้อมที่จะนำไปใช้อย่างเหมาะสมทันตามเวลาที่กำหนด ด้านปริมาณการสอนพบว่าประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรสนับสนุนการสอนขาดครูที่มีความรู้เฉพาะทาง ครูต้องรับงานพิเศษ นอกเหนือจากการสอนจึงเป็นปัญหากับคุณภาพการสอน ส่วนปัญหาในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ในด้านความไม่มั่นคงในอาชีพครูที่ยังไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการจะมีปัญหา มาก ปัญหาด้านสวัสดิการ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบที่ชัดเจนและไม่แน่นอน ผู้บังคับบัญชาขาดคุณธรรม และปรับตัวและปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูไม่ได้ ปัญหาเหล่านี้จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอน

และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนในการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างยิ่ง ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะต้นสังกัดตลอดจนสถานศึกษา จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้มองเห็นว่าครูต้องรับสภาวะกดดันทางสังคม โดยสังคมยังได้ตั้งความหวังว่าการปฏิรูปการศึกษาสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทั้งคุณภาพทางความรู้ควบคู่คุณธรรมอีกด้วย ทั้ง ๆ ที่ครูเองก็ประสบปัญหาหลายประการ เช่น การปรับตัวไม่ทันกับการปฏิรูปการศึกษา ไม่ทันเทคโนโลยีและครูบางส่วนต้องพัฒนาความรู้ของตนเองเพื่อปรับตัวรับการศึกษาคือเป็นส่วนหนึ่งของใบประกอบวิชาชีพครู เหตุผลเหล่านี้ทำให้ครูบางคน ท้อถอย หหมดกำลังใจ เฉื่อยชาในการทำงาน ขาดประสิทธิภาพ นับเป็นจุดอันตรายต่อระบบการศึกษาอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ และข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยข้อมูลดังกล่าวสามารถที่จะนำไปสร้างแรงศรัทธา ให้ครูได้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ในการเรียนการสอน อันจะส่งผลให้เด็กได้รับการถ่ายทอด ด้านความรู้อย่างเต็มความสามารถของครู และเป็นเด็กที่มีความรู้ความสามารถต่อไปในภายหน้า

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่สังกัดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาด และมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดแตกต่างกัน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ รวมทั้งหมด 12 แห่ง มีจำนวนครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น 151 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 40) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 108 คน

2. เนื้อหา

เนื้อหาการวิจัย คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herberg. 1959 : 72 - 76) ทั้ง 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) การได้รับการยอมรับนับถือ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6) นโยบายและการบริหารงาน 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 8) ความมั่นคงในการทำงาน 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 10) รายได้

3. ด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น คือ

3.1.1 ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

- 1) ขนาดกลาง
- 2) ขนาดใหญ่

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

- 1) กลุ่มประสบการณ์น้อยกว่า 6 ปี
- 2) กลุ่มประสบการณ์ 6 - 10 ปี
- 3) กลุ่มประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2.1 การได้รับความสำเร็จ

3.2.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

- 3.2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.2.4 ความรับผิดชอบ
- 3.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 3.2.6 นโยบายและการบริหารงาน
- 3.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
- 3.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน
- 3.2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.2.10 รายได้

4. ระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย 1 พฤศจิกายน 2556 – 30 สิงหาคม 2557

5. สถานที่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 แห่ง

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

2. กลุ่มเป้าหมาย

ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 5 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง

3. เนื้อหา

เนื้อหาการวิจัย คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 72 - 76) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 3) รายได้ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยในระยะที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3

4. ระยะเวลา

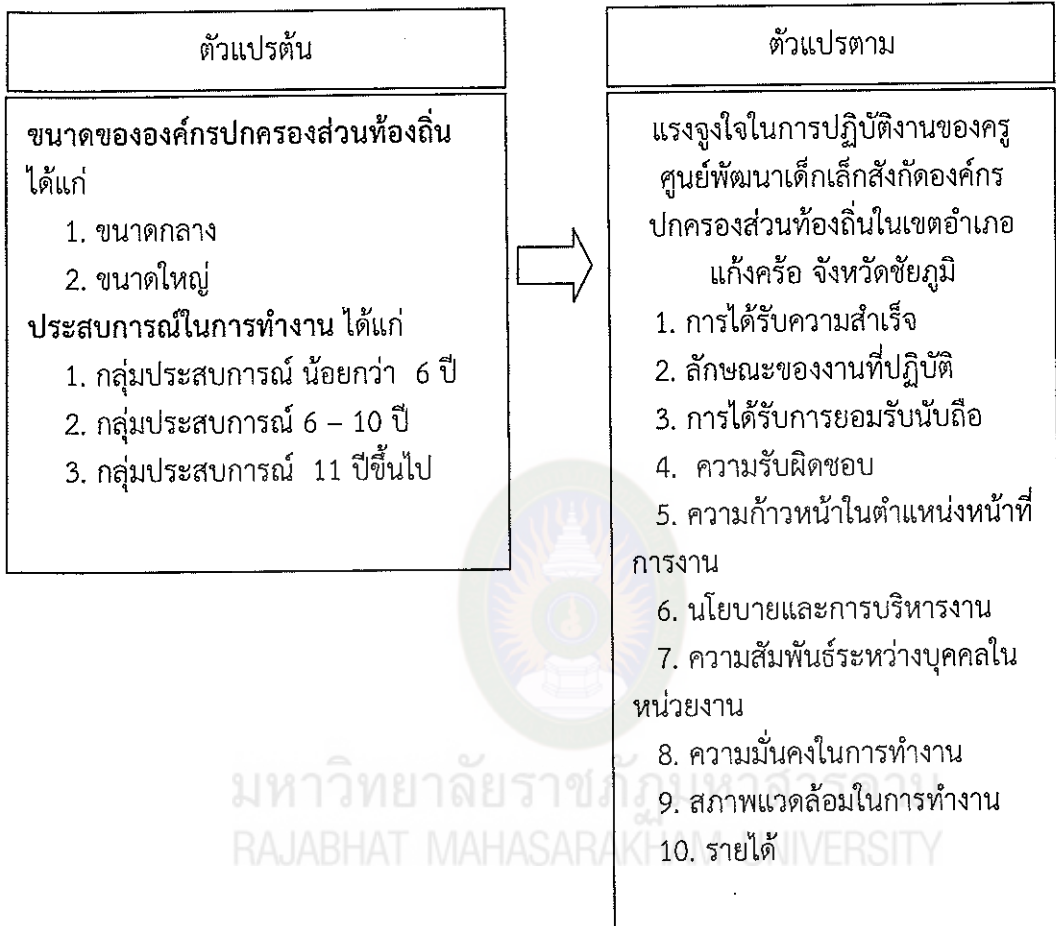
ระยะเวลาในการวิจัย 1-30 กันยายน 2557

5. สถานที่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ รวมทั้งสิ้นจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแหนอนงโน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านก่าน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสูง - วังศิลา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยอาศัยหลักการและแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herberg. 1959 : 72 - 76) ดังนี้ คือ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้น แรงจูงใจ หรือ สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้ เจริญก้าวหน้าและการชักนำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herberg. 1959 : 72 - 76) ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การได้รับความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย การแก้ปัญหาในหน้าที่การงานเป็นผลสำเร็จ การที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

1.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่ครูทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทาย การได้รับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนจะปฏิบัติงานนั้น การมีโอกาสร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ในองค์กร

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ การงาน การได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน การเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในองค์กร

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ หรือการมีโอกาสดำเนินการอย่างอิสระในการเลือกวิธีทำงานได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติเสมอ การได้รับความไว้วางใจในงานชิ้นใหม่อย่างเต็มที่ความภูมิใจในงานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสเข้ารับการประชุม/ อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง การมีโอกาสร่วมงานในหน้าที่ทำ เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ศึกษาต่อได้ การมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การมีความสุขกับตำแหน่งงานที่ท่านได้รับและปฏิบัติอยู่

1.6 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานในหน่วยที่มีนโยบาย และระเบียบที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงาน การมีโอกาเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการแบ่งหน้าที่หรือการมอบหมายงานในองค์กร และการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานจากการปฏิบัติงาน

1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Relationship with Peers) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ที่ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง การมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและรู้สึกสบายใจเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี การให้ความเคารพและให้เกียรติต่อการปฏิบัติงานต่อเพื่อนด้วยความสามัคคีอย่างฉันท์มิตร การร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี

1.8 ความมั่นคงในการทำงาน (The Stability in the Work) หมายถึง การที่ครูปฏิบัติหน้าที่โดยมีความรู้สึกดีใจและพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่ในหน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบจากการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม การมีความรู้สึกที่กว้างไกล ศรัทธาในวิชาชีพและจะปฏิบัติงานนานเท่าที่ต้องการ การได้รับความคุ้มครองและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ความมั่นใจว่างานที่ท่านจะทำจะทำให้ชีวิตการทำงานเจริญก้าวหน้า และตัวผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจต่อกันและเป็นกันเอง

1.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง การที่ครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ที่มีความพร้อมในการทำงานและมีพื้นที่เพียงพอที่เก็บเอกสารและสิ่งของต่าง ๆ สภาพบรรยากาศในห้องทำงานไม่มีสิ่งรบกวนเหมาะกับการทำงาน งานที่ท่านมีการเก็บเอกสารเป็นสัดส่วน มีตู้เก็บเอกสารเรียบร้อย ที่ทำงานมีเครื่องมือและวัสดุสนับสนุนและบุคลากรเพียงพอสภาพแวดล้อมและบรรยากาศช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน และการติดต่อประสานงานได้รับความสะดวกทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน

1.10 รายได้ (Income) หมายถึง การที่ครูปฏิบัติหน้าที่และได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่และเพียงพอกับรายจ่าย การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาเด็กอายุระหว่าง 3 - 5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษาเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่างๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด กรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมการพัฒนาชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เด็ก 3 - 5 ขวบ) รับผิดชอบจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นต้น ซึ่งต่อไปนี้ เรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหมายถึงเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ เท่านั้น

3. ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้ที่คุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่หลักในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญาให้กับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามของงานวิจัยเป็นตัวแปรเพื่อการศึกษา

4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ เท่านั้น

5. ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การแบ่งขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้เกณฑ์ระดับรายได้ เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร เกณฑ์ตัวชี้วัดด้าน

เศรษฐกิจและสังคม เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติ และเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล โดยจำแนกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- 5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง มีรายได้ไม่เกิน 6 ล้านบาทต่อปีงบประมาณ
- 5.2 ขนาดกลาง หมายถึง มีรายได้ไม่เกิน 20 ล้านบาทต่อปีงบประมาณ
- 5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง มีรายได้เกิน 20 ล้านบาทขึ้นไปต่อปีงบประมาณ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยจากงานวิจัยนี้ผู้สนใจหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
2. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เมื่อนำข้อมูลจากงานวิจัยนี้ไปใช้บริหารจัดการกับครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้วจะส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
3. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้สามารถนำไปประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่สังกัดองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY