

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อสารความหมาย ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t (t - Distribution)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ F (F - Distribution)
sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

- 1.1 วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละของสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามโดยรวม และรายด้าน

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสบการณ์ในการทำงาน

1.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

1.1 การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=108)	ร้อยละ
1. ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
ขนาดกลาง	16	14.81
ขนาดใหญ่	92	85.19
รวม	108	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
กลุ่มประสบการณ์น้อยกว่า 6 ปี	49	45.37
กลุ่มประสบการณ์ 6 – 10 ปี	46	42.59
กลุ่มประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป	13	12.04
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 85.19 รองลงมา มีขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 14.81 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.37 รองลงมา 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.59 และ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.04

1.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ปรากฏดังตารางที่ 5 - 15

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
โดยรวมและรายด้าน

(n=108)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	4.02	0.56	มาก
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.95	0.63	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.96	0.73	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.91	0.69	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.04	0.73	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.75	0.75	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.90	0.79	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.09	0.71	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.61	0.76	ปานกลาง
10. ด้านรายได้	3.43	0.94	ปานกลาง
รวม	3.87	0.73	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน และระดับปานกลาง 1
ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน
($\bar{x} = 4.09$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.04$) และด้านการได้รับ
ความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.02$)

จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ สามารถพิจารณาได้จากตารางที่ 6 - 15

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านการได้รับความสำเร็จ

(n=108)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการได้รับความสำเร็จ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.57	มาก
2. การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.07	0.54	มาก
3. การที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบ ผลสำเร็จ	3.97	0.55	มาก
4. การแก้ปัญหาในหน้าที่การงานเป็นผลสำเร็จ	3.87	0.57	มาก
รวม	4.02	0.56	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการได้รับความสำเร็จ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่
ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.16$) การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.07$)
และการที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจน
ประสบผลสำเร็จ ($\bar{x} = 3.97$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n=108)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	4.06	0.58	มาก
2. การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	4.03	0.65	มาก
3. การได้รับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจน ก่อนจะปฏิบัติงานนั้น	3.91	0.62	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
4. การมีโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบตาม บทบาทหน้าที่ในองค์กร	3.89	0.69	มาก
5. งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทาย	3.86	0.60	มาก
รวม	3.95	0.63	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 4.06$) การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ($\bar{x} = 4.03$) และการได้รับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนจะปฏิบัติงานนั้น ($\bar{x} = 3.91$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n=108)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.18	0.73	มาก
2. การเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของ งานในองค์กร	4.06	0.62	มาก
3. การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงาน เสร็จ	3.90	0.75	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสรับฟังข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงาน	3.89	0.74	มาก
5. การได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงาน เสร็จ	3.78	0.79	มาก
รวม	3.96	0.73	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.18$) การเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในองค์กร ($\bar{x} = 4.06$) และการได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ ($\bar{x} = 3.90$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านความรับผิดชอบ

(n=108)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านความรับผิดชอบ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความภูมิใจในงานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชา	4.04	0.61	มาก
2. การได้รับความไว้วางใจในงานชิ้นใหม่อย่างเต็มที่	3.89	0.66	มาก
3. การมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือก วิธีทำงานได้ด้วยตนเอง	3.88	0.75	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ ปฏิบัติเสมอ	3.83	0.73	มาก
รวม	3.91	0.69	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความภูมิใจในงานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.04$) การได้รับความไว้วางใจในงานชิ้นใหม่อย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.89$) และการมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีทำงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.88$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
(n=108)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การมีความสุขกับตำแหน่งงานที่ท่านได้รับและ ปฏิบัติอยู่	4.19	0.66	มาก
2. การมีโอกาสเข้ารับการประชุม/ อบรมเพื่อพัฒนา ตนเอง	4.11	0.63	มาก
3. การมีประสบการณ์และความชำนาญในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	4.06	0.64	มาก
4. การมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำเช่นเดียวกับคน อื่น ๆ ในหน่วยงาน	4.03	0.62	มาก
5. การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ศึกษา ต่อได้	3.81	1.11	มาก
รวม	4.04	0.73	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การมีความสุขกับ
ตำแหน่งงานที่ท่านได้รับและปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 4.19$) การมีโอกาสเข้ารับการประชุม/ อบรมเพื่อ
พัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.11$) และการมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
($\bar{x} = 4.06$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านนโยบายและการบริหารงาน

(n=108)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีนโยบาย และ ระเบียบที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.82	0.62	มาก
2. มีการแบ่งหน้าที่หรือการมอบหมายงานในองค์กร	3.81	0.81	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมตัดสินใจ ร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงาน	3.74	0.72	มาก
4. การได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานจากการ ปฏิบัติงาน	3.70	0.82	มาก
5. การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนด นโยบายหรือแนวทางในการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	3.69	0.79	มาก
รวม	3.75	0.75	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การปฏิบัติงานในหน่วยงานมี
นโยบาย และระเบียบที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ($\bar{x} = 3.82$) มีการแบ่งหน้าที่หรือ
การมอบหมายงานในองค์กร ($\bar{x} = 3.81$) และผู้บังคับบัญชาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมตัดสินใจ
ร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.74$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

(n=108)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี	3.98	0.84	มาก
2. การให้ความเคารพและให้เกียรติต่อการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนด้วยความสามัคคีอย่างฉันทมิตร	3.96	0.75	มาก
3. การมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและรู้สึก สบายใจเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน	3.88	0.76	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่ง กันและกันเป็นอย่างดี	3.83	0.76	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง	3.82	0.86	มาก
รวม	3.90	0.79	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคลในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การร่วมกิจกรรมเพื่อ
สานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี ($\bar{x} = 3.98$) การให้ความเคารพและให้
เกียรติต่อการปฏิบัติงานต่อเพื่อนด้วยความสามัคคีอย่างฉันทมิตร ($\bar{x} = 3.96$) และการมีความเป็น
กันเองกับเพื่อนร่วมงานและรู้สึกสบายใจเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.88$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

(n=108)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การมีความรู้สึกว่ารัก ศรัทธาในวิชาชีพและจะ ปฏิบัติงานนานเท่าที่ต้องการ	4.32	0.64	มาก
2. มีความรู้สึกดีใจและพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่าน กำลังดำรงอยู่	4.21	0.68	มาก
3. ความมั่นใจว่างานที่ท่านจะทำให้ชีวิตการทำงาน เจริญก้าวหน้า	4.20	0.69	มาก
4. ตัวผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจต่อ กันและเป็นกันเอง	3.99	0.69	มาก
5. การได้รับความคุ้มครองและความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.97	0.77	มาก
6. ในหน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบจาก การประเมินผลงานอย่างยุติธรรม	3.84	0.80	มาก
รวม	4.09	0.71	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านความมั่นคงในการ
ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การมีความรู้สึกว่ารัก ศรัทธาในวิชาชีพ
และจะปฏิบัติงานนานเท่าที่ต้องการ ($\bar{x} = 4.32$) มีความรู้สึกดีใจและพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่าน
กำลังดำรงอยู่ ($\bar{x} = 4.21$) และความมั่นใจว่างานที่ท่านจะทำให้ชีวิตการทำงานเจริญก้าวหน้า
($\bar{x} = 4.20$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n=108)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศช่วยในการส่งเสริม การปฏิบัติงาน	3.69	0.72	มาก
2. การติดต่อประสานงานได้รับความสะดวกทั้ง ภายนอกและภายในหน่วยงาน	3.66	0.78	มาก
3. สถานที่ทำงานมีความพร้อมในการทำงานและมี พื้นที่เพียงพอที่เก็บเอกสารและสิ่งของต่าง ๆ	3.63	0.82	มาก
4. สภาพบรรยากาศในท้องถิ่นไม่มีสิ่งรบกวน เหมาะกับการทำงาน	3.61	0.76	มาก
5. งานที่ทำมีการเก็บเอกสารเป็นส่วน มีผู้เก็บ เอกสารเรียบร้อย	3.59	0.76	มาก
6. ที่ทำงานมีเครื่องมือและวัสดุสนับสนุนและ บุคลากรเพียงพอ	3.49	0.74	ปานกลาง
รวม	3.61	0.76	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศช่วยใน
การส่งเสริมการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.69$) การติดต่อประสานงานได้รับความสะดวกทั้งภายนอกและ
ภายในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.66$) และสถานที่ทำงานมีความพร้อมในการทำงานและมีพื้นที่เพียงพอ
ที่เก็บเอกสารและสิ่งของต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.63$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านรายได้

(n=108)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านรายได้	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	3.56	0.90	มาก
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.47	0.91	ปานกลาง
3. การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ	3.46	0.90	ปานกลาง
4. ความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.36	1.01	ปานกลาง
5. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่และ เพียงพอกับรายจ่าย	3.28	0.97	ปานกลาง
รวม	3.43	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านรายได้ โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับปาน
กลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ เงินเดือนและค่าตอบแทน
อื่น ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.56$) การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.47$) และการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ
เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.46$)

1.3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
จำแนกตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดัง
ตารางที่ 16 - 17

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงานแรงงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งกระจ่างจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น											
	ขนาดกลาง (n=16)			ขนาดใหญ่ (n=92)			รวม (n=108)					
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล			
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	3.98	0.57	มาก	4.02	0.55	มาก	4.02	0.56	มาก			
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.51	มาก	3.95	0.65	มาก	3.95	0.63	มาก			
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.76	มาก	3.97	0.72	มาก	3.96	0.73	มาก			
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.67	มาก	3.92	0.69	มาก	3.91	0.69	มาก			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.88	0.83	มาก	4.07	0.71	มาก	4.04	0.73	มาก			
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.78	0.58	มาก	3.75	0.78	มาก	3.75	0.75	มาก			
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.06	0.65	มาก	3.87	0.81	มาก	3.9	0.79	มาก			
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.19	0.74	มาก	4.07	0.7	มาก	4.09	0.71	มาก			
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.77	0.75	มาก	3.59	0.76	มาก	3.61	0.76	มาก			
10. ด้านรายได้	3.23	1.16	ปานกลาง	3.46	0.89	ปานกลาง	3.43	0.94	ปานกลาง			
	3.87	0.72	มาก	3.87	0.73	มาก	3.87	0.73	มาก			
โดยรวม												

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.09$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.04$) และด้านการได้รับความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.02$)

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดกลาง เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.19$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.06$) และด้านการได้รับความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.98$)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.07$) ด้านการได้รับความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.02$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.97$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประสบการณ์ในการทำงาน											
	น้อยกว่า 10 ปี (n=49)			6 - 10 ปี (n=46)			11 ปีขึ้นไป (n=13)			รวม (n=108)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	4.06	0.42	มาก	4.05	0.61	มาก	3.77	0.74	มาก	4.02	0.56	มาก
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.97	0.52	มาก	4.03	0.62	มาก	3.57	0.88	มาก	3.95	0.63	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.72	มาก	3.99	0.61	มาก	3.82	1.05	มาก	3.96	0.73	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.03	0.73	มาก	3.86	0.61	มาก	3.63	0.66	มาก	3.91	0.69	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.05	0.77	มาก	4.07	0.70	มาก	3.91	0.70	มาก	4.04	0.73	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.73	0.79	มาก	3.87	0.66	มาก	3.43	0.84	ปานกลาง	3.75	0.75	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	3.82	0.85	มาก	4.02	0.65	มาก	3.75	0.93	มาก	3.9	0.79	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.15	0.66	มาก	4.08	0.72	มาก	3.88	0.81	มาก	4.09	0.71	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	0.79	มาก	3.68	0.69	มาก	3.42	0.84	ปานกลาง	3.61	0.76	มาก
10. ด้านรายได้	3.37	1.07	ปานกลาง	3.54	0.84	มาก	3.25	0.65	ปานกลาง	3.43	0.94	ปานกลาง
โดยรวม												
	3.88	0.73	มาก	3.92	0.67	มาก	3.64	0.81	มาก	3.87	0.73	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.09$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.04$) และด้านการได้รับความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.02$)

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า

ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.15$) ด้านการได้รับความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.06$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.05$)

ประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.08$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.07$) และด้านการได้รับความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.05$)

ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.91$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.88$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.82$)

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิจำแนกตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 18 - 20

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิที่มีขนาดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ขนาดกลาง (n=16)		ขนาดใหญ่ (n=92)		รวม (n=108)		t	sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	3.98	0.57	4.02	0.55	4.02	0.56	0.32	0.75
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.51	3.95	0.65	3.95	0.63	0.12	0.91
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.76	3.97	0.72	3.96	0.73	0.18	0.86
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.67	3.92	0.69	3.91	0.69	0.37	0.71
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.88	0.83	4.07	0.71	4.04	0.73	1.31	0.19
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.78	0.58	3.75	0.78	3.75	0.75	0.14	0.89
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.06	0.65	3.87	0.81	3.9	0.79	1.08	0.28
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.19	0.74	4.07	0.7	4.09	0.71	0.72	0.47
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.77	0.75	3.59	0.76	3.61	0.76	1.06	0.29
10. ด้านรายได้	3.23	1.16	3.46	0.89	3.43	0.94	1.02	0.31
รวม	3.87	0.72	3.87	0.73	3.87	0.73	0.01	0.99

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\text{sig} \leq 0.05$)

จากตารางที่ 18 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	น้อยกว่า 10 ปี (n=49)		6 - 10 ปี (n=46)		11 ปีขึ้นไป (n=13)		รวม (n=108)		F	sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	4.06	0.42	4.05	0.61	3.77	0.74	4.02	0.56	2.24	0.11
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.97	0.52	4.03	0.62	3.57	0.88	3.95	0.63	4.26	0.02*
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.72	3.99	0.61	3.82	1.05	3.96	0.73	0.48	0.62
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.03	0.73	3.86	0.61	3.63	0.66	3.91	0.69	2.37	0.10
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.05	0.77	4.07	0.7	3.91	0.7	4.04	0.73	0.43	0.65
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.73	0.79	3.87	0.66	3.43	0.84	3.75	0.75	2.23	0.11
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.82	0.85	4.02	0.65	3.75	0.93	3.9	0.79	1.47	0.23
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.15	0.66	4.08	0.72	3.88	0.81	4.09	0.71	1.12	0.33
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.6	0.79	3.68	0.69	3.42	0.84	3.61	0.76	0.80	0.45
10. ด้านรายได้	3.37	1.07	3.54	0.84	3.25	0.65	3.43	0.94	0.82	0.44
รวม	3.88	0.73	3.92	0.67	3.64	0.81	3.87	0.73	1.91	0.15

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\text{sig} \leq 0.05$)

จากตารางที่ 19 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างจึงมีการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน		แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		
		น้อยกว่า 10 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.97	4.03	3.57
น้อยกว่า 10 ปี	3.97	-	0.06 (0.85)	0.40* (0.04)
6 - 10 ปี	4.03		-	0.46* (0.02)
11 ปีขึ้นไป	3.57			-

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\text{sig} \leq 0.05$)

จากตารางที่ 20 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปีและ 6 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 วิเคราะห์ค่าความถี่ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ปรากฏดังตารางที่ 21 - 30

ตารางที่ 21 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการได้รับความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะด้านการได้รับความสำเร็จ	ความถี่
1. ครูควรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้ได้รับการยอมรับ และได้รับคำชมเชย ความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	4
2. ครูควรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้มาเพื่อพัฒนางานในหน้าที่จนเป็นผลสำเร็จ	1
3. ครูควรการปฏิบัติหน้าที่และการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับมอบหมาย และการแก้ปัญหาได้ประสบผลสำเร็จ	1
รวม	6

จากตารางที่ 21 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า ครูควรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้ได้รับการยอมรับ และ ได้รับคำชมเชย ความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (ความถี่ 4) มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้มาเพื่อพัฒนางานในหน้าที่จนเป็นผลสำเร็จ และการปฏิบัติหน้าที่และการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับมอบหมาย และการแก้ปัญหาได้ประสบผลสำเร็จ (ความถี่ 1)

ตารางที่ 22 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ความถี่
1. ครูควรปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถทำหน้าที่ให้ดีที่สุด โดยใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา	5
2. ครูควรพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ โดยเข้าอบรมเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3
3. ครูควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและมีโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบกับหน่วยงานต้นสังกัด	2
4. ครูควรมีความรักและปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสม มีความซื่อสัตย์ สามัคคี	1
รวม	11

จากตารางที่ 22 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ครูควรปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถทำหน้าที่ให้ดีที่สุด โดยใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา (ความถี่ 5) ครูควรพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ โดยเข้าอบรมเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 3) และครูควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและมีโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบกับหน่วยงานต้นสังกัด (ความถี่ 2)

ตารางที่ 23 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ความถี่
1. ครูควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ แสดงผลงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้บังคับบัญชา	6
2. ครูควรเป็นที่ยอมรับทางสังคมในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับเด็ก	3
3. ครูควรสร้างความศรัทธา ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม	1
4. ครูควรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์	1
5. การมีความรู้สึกรักมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในองค์กร	1
รวม	

จากตารางที่ 23 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ครูควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ แสดงผลงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้บังคับบัญชา (ความถี่ 6) ครูควรเป็นที่ยอมรับทางสังคมในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับเด็ก (ความถี่ 3) ครูควรสร้างความศรัทธา ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ครูควรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์ และการมีความรู้สึกรักมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในองค์กร (ความถี่ 1)

ตารางที่ 24 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะด้านความรับผิดชอบ		ความถี่
1.	ครูควรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	5
2.	ครูควรทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ถูกต้องและทันเวลา	4
3.	ครูควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานทุกด้าน และมีความภูมิใจ งานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	1
4.	ครูควรมีความรับผิดชอบในด้านการเรียนการสอนของเด็ก	1
5.	ครูควรตรงต่อเวลาและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัดรัดกุม	1
รวม		12

จากตารางที่ 24 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิด้านความ
รับผิดชอบ พบว่า ครูควรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี (ความถี่ 5)
ครูควรทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ถูกต้องและทันเวลา (ความถี่ 4) ครูควรมีความ
รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานทุกด้าน และมีความภูมิใจในงานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายจาก
ผู้บังคับบัญชา ครูควรมีความรับผิดชอบในด้านการเรียนการสอนของเด็ก และครูควรตรงต่อเวลา
และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัดรัดกุม (ความถี่ 1)

ตารางที่ 25 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน		ความถี่
1.	ครูควรมีโอกาสเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ - อบรม - สัมมนา เพื่อ พัฒนาตนเอง และตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3
2.	ครูควรแสวงหาความก้าวหน้า และพัฒนาตน และงานไปเรื่อย ๆ	2
3.	ครูควรมีความมั่นคงในหน้าที่การงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	1
4.	ครูควรได้เลื่อนขั้น ได้บรรจุ เงินเดือนเพิ่ม	1
รวม		7

จากตารางที่ 25 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ครูครุควรมีโอกาสเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ - อบรม - สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง และตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ (ความถี่ 3) ครูครุควรมองหาความก้าวหน้า และพัฒนาตน และงานไปเรื่อย ๆ (ความถี่ 2) และครูครุควรมีความมั่นคงในหน้าที่การงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และครูครุควรมีได้เลื่อนขั้น ได้บรรจุ เงินเดือนเพิ่ม (ความถี่ 1)

ตารางที่ 26 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะด้านนโยบายและการบริหารงาน		ความถี่
1.	ครูครุควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	10
2.	ครูครุควรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	5
3.	ครูครุควรมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย หรือแนวทางในการปฏิบัติงานและมีการแบ่งหน้าที่หรือการมอบหมายงานในการปฏิบัติในแต่ละโครงการหรือแต่ละกิจกรรมร่วมกัน	1
รวม		16

จากตารางที่ 26 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ครูครุควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ความถี่ 8) ครูครุควรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ความถี่ 5) และครูครุควรมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย หรือแนวทางในการปฏิบัติงานและมีการแบ่งหน้าที่หรือการมอบหมายงานในการปฏิบัติในแต่ละโครงการหรือแต่ละกิจกรรมร่วมกัน (ความถี่ 1)

ตารางที่ 27 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ความถี่
1. องค์กรยังขาดความรักความสามัคคี ดังนั้นควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง	4
2. สนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปได้ดี มีเมตริจิตที่ดี เช่น จัดกิจกรรมกีฬา การเลี้ยงฉลองในโอกาสสำคัญ	2
3. การให้ความเคารพและให้เกียรติต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่ให้ความสนับสนุน ทั้งชุมชนที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี	1
รวม	7

จากตารางที่ 27 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า องค์กรยังขาดความรักความสามัคคี ดังนั้นควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 4) สนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปได้ดี มีเมตริจิตที่ดี เช่น จัดกิจกรรมกีฬา การเลี้ยงฉลองในโอกาสสำคัญ (ความถี่ 2) และการให้ความเคารพและให้เกียรติต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่ให้ความสนับสนุน ทั้งชุมชนที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี (ความถี่ 1)

ตารางที่ 28 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความถี่
1. ครูควรมีความมั่นคงในการทำงานดี มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความรักและศรัทธาในอาชีพ	3
2. ครูควรเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	2
3. ครูควรมีความมั่นคงในตำแหน่งและมีความพอใจในตำแหน่งของตนเอง ทั้งมีความได้รับความคุ้มครองในความปลอดภัยในการปฏิบัติงานพร้อมยังมีความมั่นใจว่างานที่ได้จะทำให้เราเจริญก้าวหน้า	1
รวม	6

จากตารางที่ 28 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ครูครุมีความมั่นคงในการทำงานดี มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความรักและศรัทธาในอาชีพ (ความถี่ 3) ครูครุเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ (ความถี่ 2) และครูครุมีความมั่นคงในตำแหน่งและมีความพอใจในตำแหน่งของตนเองทั้งมีความได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยในการปฏิบัติงานพร้อมยังมีความมั่นใจในงานที่ได้จะทำให้เราเจริญก้าวหน้า (ความถี่ 1)

ตารางที่ 29 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความถี่
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีอากาศที่ดี รมรื่น ต้นไม้เยอะ มีการจัดสถานที่ที่สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างสะดวก	13
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีบรรยากาศเอื้ออำนวยเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และยังคงปรับปรุงอีกหลาย ๆ ด้าน	3
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการส่งเสริมในการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานได้สะดวกทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน	1
รวม	17

จากตารางที่ 29 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีอากาศที่ดี รมรื่น ต้นไม้เยอะ (ความถี่ 13) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีบรรยากาศเอื้ออำนวยเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และยังคงปรับปรุงอีกหลาย ๆ ด้าน (ความถี่ 3) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการส่งเสริมในการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานได้สะดวกทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน (ความถี่ 1)

ตารางที่ 30 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ ด้านรายได้

	ข้อเสนอแนะด้านรายได้	ความถี่
1.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมในด้านสวัสดิการ อยากรได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพราะค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสูงมาก	16
2.	ครุควรมีความพยายามที่จะให้รายได้พอกับรายจ่าย เพราะค่าครองชีพสูงมาก	5
3.	รายได้/เงินเดือน และค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ แต่ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น	3
	รวม	24

จากตารางที่ 30 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ด้านรายได้ พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมในด้านสวัสดิการ อยากรได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพราะค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสูงมาก (ความถี่ 16) ครุควรมีความพยายามที่จะให้รายได้พอกับรายจ่าย เพราะค่าครองชีพสูงมาก (ความถี่ 5) และรายได้/เงินเดือน และค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ แต่ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น (ความถี่ 3)

ระยะที่ 2 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มี 3 ด้าน คือ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ ซึ่งถือว่าต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขต อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่หรือมีผลงานทางวิชาการมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นครูดีเด่นในระดับอำเภอซึ่งมีประสบการณ์และเป็นที่ยอมรับ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542 : 78) ดังนี้

1. นางดวงสุตา คงนาวัง ครู ค.ศ.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแกหนองโน
สังกัดส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ (สัมภาษณ์วันที่ 5 กันยายน 2557 เวลา 10.00 น. – 11.00 น.)

2. นางกอง วงษ์กันหา ครู ค.ศ.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านก่าน สังกัด
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลหนองสังข์ ตำบลหนองสังข์ อำเภอแก้งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ (สัมภาษณ์วันที่ 5 กันยายน 2557 เวลา 10.00 น. – 11.00 น.)

3. นางสมบูรณ์ ถิ่นถาน ครู ค.ศ.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองขามสังกัดส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (สัมภาษณ์วันที่ 6 กันยายน 2557 เวลา 14.00 น. – 15.00 น.)

4. นางพรพรรณ เสนาฤทธิ์ ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสูง -
วังศิลา สังกัดส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง อำเภอ
แก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (สัมภาษณ์วันที่ 8 กันยายน 2557 เวลา 11.00 น. – 12.00 น.)

5. นางสาวบังอร บัวพิทักษ์ ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแก
หนองโน สังกัดส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอ
แก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (สัมภาษณ์วันที่ 9 กันยายน 2557 เวลา 14.00 น. – 15.00 น.)

ข้อความที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนด
นโยบายแนวทางปฏิบัติ และหลักการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับการส่งเสริมบรรยากาศ
สภาพแวดล้อม บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่าง
สะดวก

3. ด้านรายได้ เกี่ยวกับการส่งเสริมสวัสดิการ เพิ่มรายได้ และความมั่นคงใน
การปฏิบัติงาน

ผลการสัมภาษณ์

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาด้านนโยบายและการบริหารงานเกี่ยวกับการ
มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแนวทางปฏิบัติ และหลักการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดย
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ชัดเจน มีการ
กำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการรายงานผล
การปฏิบัติด้านนโยบาย สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมบุคคลที่
มีความรู้ความสามารถในการรับผิดชอบงานด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“...ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายการบริหารอย่างชัดเจน โดยจะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานเพื่อการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ...”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 5 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

“... ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง เป็นผู้ที่มีความเสียสละ และเต็มใจเข้ามาร่วมกันบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีการส่งเสริมให้บุคคลผู้เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมในการรับรู้ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานดังกล่าวอย่างชัดเจน และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย ...”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 5 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

“... ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อเข้าร่วมรับฟัง แสดงความคิดเห็น ลงมตในการกำหนดนโยบายการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีประสิทธิภาพ ...”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 6 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

“...ในการวางแผนเพื่อกำหนดนโยบายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารควรจัดประชุมเพื่อร่วมกันประชุมเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการจัดทำ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ตรวจสอบนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการปัญหาที่ต้องแก้ไขและสามารถนำไปใช้ได้จริง ...”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 8 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

“... ประชาชนและชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนงานเพื่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ ...”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 9 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับการส่งเสริมบรรยากาศ สภาพแวดล้อม บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ได้อย่างสะดวก โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรส่งเสริมสนับสนุนในด้านงบประมาณ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย เช่น การทำความสะอาด การซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ เครื่องเล่นต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน ให้มีความเหมาะสมกับการจัดประสบการณ์ของเด็กอย่างต่อเนื่อง
ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“... ควรส่งเสริมให้ชุมชนและสมาชิกในครอบครัวของเด็กเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสภาพแวดล้อม ที่มีความปลอดภัย เกี่ยวข้องกับการจัดบริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ เช่น การตัดหญ้า การสร้างรั้ว การซ่อมแซมอาคารสถานที่ที่ชำรุด ปรับปรุงภูมิทัศน์โดยรอบให้มีความปลอดภัย เป็นต้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 5 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

“... ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัย ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีการจัดทำรั้วรอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อป้องกันอันตรายต่าง ๆ การซ่อมแซมถนนพื้นห้องเรียน ปลุกต้นไม้ สร้างทางเดินต่าง ๆ ภายในศูนย์ ให้มีความปลอดภัยแก่เด็กมากที่สุด สนับสนุนการรักษาความสะอาด ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 5 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

“... ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรส่งเสริมในด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ให้มีความเหมาะสม กว้างขวาง สะอาด และเพียงพอต่อจำนวนเด็กนักเรียน มีความปลอดภัย เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างที่พักผ่อน ปลุกต้นไม้ประดับตามทางเดินต่าง ๆ ภายในศูนย์ ส่งเสริมให้มีการประชุมครูผู้รับผิดชอบ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 6 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

“... ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งาน ดูแลอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กเล็ก นอกจากนี้จะต้องให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 8 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

“... ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรส่งเสริมให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม มีเครื่องเล่นที่เหมาะสม เพียงพอ ปลอดภัย จัดสื่อวัสดุที่จำเป็นต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้ อย่างเพียงพอ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการใช้บริการของเด็ก เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร อ่างล้างมือ ห้องเรียน เป็นต้น ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 9 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

3. ด้านรายได้

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาด้านรายได้เกี่ยวกับการส่งเสริมสวัสดิการ เพิ่มรายได้ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสร้างความตระหนักให้ครู ยอมรับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยให้ความสำคัญกับ

การมุ่งเน้นส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้พัฒนางานและสามารถส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“... ครูควรยอมรับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน และมุ่งให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 5 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

“... ครูควรพัฒนาคุณภาพของงานให้เป็นที่ประจักษ์ มีผลงานเป็นที่ยอมรับของ สมาชิกในสถานศึกษา เพื่อจะได้ส่งเสริมในด้านค่าตอบแทนให้สูงขึ้นตามความสามารถที่เพิ่มขึ้น ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 5 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

“... ครูควรตระหนักถึงคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับและใช้จ่ายอย่างประหยัดตามความจำเป็นและความเหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 6 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

“... ครูควรให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติอยู่มากกว่าการคาดหวังค่าตอบแทนที่ได้รับ และส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นไป ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 8 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

“... ครูควรตระหนักถึงคุณภาพของงานมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งจะช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เป็นกังวล ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 9 กันยายน 2557 : สัมภาษณ์)

โดยสรุป ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติ และหลักการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการรายงานผลการปฏิบัติด้านนโยบาย สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการรับผิดชอบงานด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับการส่งเสริมบรรยากาศ สภาพแวดล้อม บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างสะดวก โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรส่งเสริมสนับสนุนในด้านงบประมาณ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้

บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย เช่น การทำความสะอาด การซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ เครื่องเล่นต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน ให้ความเหมาะสมกับการจัดประสบการณ์ของเด็กอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านรายได้ เกี่ยวกับการส่งเสริมสวัสดิการ เพิ่มรายได้ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสร้างความตระหนักให้ครูยอมรับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้พัฒนางาน และสามารถส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY