

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการได้รับความสำเร็จ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาด และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการรายงานผลการปฏิบัติด้านนโยบาย สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการรับผิดชอบงานด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรส่งเสริมสนับสนุนในด้านงบประมาณ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย เช่น การทำความสะอาด การซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ เครื่องเล่นต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน ให้ความเหมาะสมกับการจัดประสบการณ์ของเด็กอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านรายได้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสร้างความตระหนักให้ครูยอมรับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้พัฒนางานและสามารถส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการได้รับความสำเร็จ ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจากปัจจุบันครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความมั่นคงในอาชีพและมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่น่าพอใจ เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ สหกรณ์ออมทรัพย์ครู เงินประจำตำแหน่งต่างๆตลอดทั้งในปัจจุบันมีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานในหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านการศึกษา ทำให้การบริหารงบประมาณ บุคลากร การเพิ่มขึ้นเงินเดือนให้สูงขึ้นอีกทั้งการประเมินผลงานของครูแต่ละคนเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินครูเพื่อเป็นหลักในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนนั้นใช้การเสนอผลงานทางวิชาการเป็นหลักทำให้ครูทุกคนมีโอกาสที่จะได้แสดงผลงานทางวิชาการของตนเอง นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่าง ๆ ได้เน้นการปฏิบัติงานตามนโยบายที่เน้นการศึกษาและการพัฒนาอย่างชัดเจนทำให้ครูและผู้เกี่ยวข้องให้ความสำคัญและเข้าร่วมในการดำเนินงานและสนับสนุนงานอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ยุพดี มนตรีติลล (2557 : 123-125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พินิจ เมฆะสุวรรณ (2550 : 130-132) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ประสงค์ ภาเรือง (2551 : 89-91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โกมล บัวพรม (2553 : 57-74) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เอ็นตะวัน แสงวิเศษ (2553 : 89 - 93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ศศิธร นาสารี (2555 : 134 - 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ถนอม รัฐ ชะลอลิศ (2550 : 82-87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก สุวนีย์ ฤทธิ์ถาวร (2556 : 100) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ ในระดับมาก และวัลภา พวงปัญญา (2556 : 94 - 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการ ทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก ด้านฐานะความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็น ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ผลการวิจัยเป็น เช่นนี้เนื่องจากในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งจะมีรูปแบบการดำเนินงานที่ไม่ แตกต่างจากศูนย์อื่นโดยยึดรูปแบบการบริหารที่ทางหน่วยงานกำหนดมา เพื่อให้ประสิทธิภาพ ตามความมุ่งหมาย โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะต้องให้การอุดหนุนด้าน งบประมาณ และบุคลากรที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกิด ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการวิจัยของศศิธร นาสารี (2555 : 134 - 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีขนาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน ณรงค์ สิมลา (2554 : 53-55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ประสงค์ ภาเรือง (2551 : 89-91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามขนาดองค์กรที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2550 : 82-87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพินิจ เมฆะสุวรรณ (2550 : 130-132) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมและในแต่ละด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้าใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยยึดแนวปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดประสิทธิภาพ และนอกจากนี้ครูที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาที่นานนั้น ทำให้มีความรู้สึกว่าคุณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความมั่นคง พร้อมทั้งได้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ครูที่มีการปฏิบัติงานเป็นระยะน้อยซึ่งเป็นการสร้างความมั่นคงในงานให้ครูที่ปฏิบัติงานน้อยเกิดความมั่นใจที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไปไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน อีกทั้งการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความมั่นใจให้กับครูที่ปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่อง ชมเชย นับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จนก่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ สอดคล้องกับการวิจัยของยุพดี มนตรีดิถ (2557 : 123-125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ศศิธร นาสารี (2555 : 134 - 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และณรงค์ สิมลา (2554 : 53-55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน วันเพ็ญ เลียงถนอม (2553 : 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา

เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โกมล บัวพรม (2553 : 57-74) ได้ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ประสงค์ ภาเรือง (2551 : 89-91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครู เทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ พินิจ เมฆะสุวรรณ (2550 : 130-132) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยยังมีประสบการณ์ในงานต่าง ๆ ไม่ครบทุกงาน จึงมีความต้องการที่ปฏิบัติอย่างจริงจัง เนื่องจากบทบาทหน้าที่ในการสอนแล้วครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังมีหน้าที่อื่น ๆ อีก เช่น งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร งานธุรการ การเงิน และพัสดุ เป็นต้นซึ่งแต่ละงานต้องอาศัยประสบการณ์การฝึกฝนจึงจะสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นจึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไปซึ่งมีประสบการณ์มาก จึงเข้าใจระบบการทำงานทั้งหมดจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 72-74) ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะงาน (Work itself) เป็นความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจ ทำหายความสามารถ มีความคิดริเริ่ม การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน และ ฮัททิสัน (Hutchison, 2003 : 4289-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของพินิจ เมฆะสุวรรณ (2550 : 130-132) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ สรุปได้ว่า ด้านนโยบาย และการบริหารงานควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการ

รายงานผลการปฏิบัติด้านนโยบาย สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถในการรับผิดชอบงานด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรส่งเสริมสนับสนุนในด้านงบประมาณ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย เช่น การทำความสะอาด การซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ เครื่องเล่นต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน ให้มีความเหมาะสมกับการจัดประสบการณ์ของเด็กอย่างต่อเนื่อง และด้านรายได้ ควรสร้างความตระหนักให้ครูยอมรับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้พัฒนางานและสามารถส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงขึ้นที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากในการส่งเสริมให้พนักงานหรือบุคคลต่าง ๆ ตั้งใจปฏิบัติงาน องค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะต้องสร้างแรงจูงใจ เช่น สนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นจะส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยของศศิธร นาสารี (2555 : 134 - 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ควรดำเนินการในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ประเมินให้เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนที่มีคุณสมบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ปรับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและด้านนโยบายการบริหารงาน ทูบในการฝึกอบรม และธีรยา วงษ์สุวรรณ (2556 : 83-85) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นต่อครูเพื่อทำให้ครูมีความพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและทำให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี ควรส่งเสริมในด้านความก้าวหน้าของงาน สนับสนุนการเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยุพดี มนตรีติก (2557 : 123-125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาควรกำหนดงานความรับผิดชอบให้บุคลากร ความรู้ความสามารถ สร้างความตระหนักให้ครูยอมรับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการอบรมให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้ครูได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กร พินิจ เมฆะสุวรรณ (2550 : 130-132) ได้

ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริม สนับสนุนได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นและได้รับเงิน
วิทยฐานะทันทีที่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความ
คิดเห็นในการบริหารงานทุกขั้นตอนตามลำดับ และวัลภา พวงปัญญา (2556 : 94 - 95)
ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้าง
แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูประกอบด้วย การแนะนำให้บุคคลรู้จักคิด รู้จักตนเอง
โดยการกระตุ้นให้รู้จักเป้าหมายในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน
ครองงาน พัฒนาตนเองเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น การสร้างขวัญและกำลังใจยก
ย่องชมเชยทั้งก่อนทำงาน ขณะทำงาน และเมื่อปฏิบัติงาน ควรมีการสร้างกระบวนการทำงาน
แบบทีมงานมีการนิเทศและติดตามผลเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน และถนอมรัฐ
ชะลอเลิศ (2550 : 82-87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารควร
เน้นการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีม ควรสับเปลี่ยนให้ครูทุกคนได้มีโอกาสไป
ศึกษาดูงานหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนของตนเอง ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนา
ทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการเรียนการสอนและผู้บังคับบัญชา
ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน
มีเครื่องมือ และวัสดุสนับสนุนและบุคลากรเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน
ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบควรสนับสนุนในด้านงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุต่าง ๆ ให้เพียงพอ
ต่อความต้องการในการใช้งาน หรือขอความร่วมมือจากชุมชนให้เข้ามาช่วยเหลือในการซ่อมแซม
เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ห้องเรียน รั้ว บันได เป็นต้น

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านรายได้ เกี่ยวกับรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
อยู่และเพียงพอกับรายจ่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้อง
กับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป ค่าครองชีพสูงขึ้นทำให้ครูต้องมีภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
มากขึ้น ดังนั้นครูต้องรู้จักวางแผนการใช้เงินให้เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิต

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป
ไม่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน และด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดทำนโยบาย
การบริหารงานที่เน้นการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแสดง

ความคิดเห็นต่อนโยบายการบริหารอย่างอิสระ สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม และนอกจากนี้ควรส่งเสริมสนับสนุนในด้านสวัสดิการ การช่วยเหลือในด้านการกู้ยืมเงินฉุกเฉินในรูปแบบต่าง ๆ ให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้ และนอกจากนี้ควรสนับสนุนการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับคุณภาพงาน ปริมาณงานหน้าที่ของแต่ละคน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จในการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY