

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ผู้วิจัย ศรฉวีณี ถามุลเรศ **ปริญญา** ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

กรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.วรวรรณ อุบลเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
อาจารย์สุทัศน์ แก้วคำ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 108 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31– 0.75 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t – test (Independent Samples) และ F – test (One-way Anova) ส่วนระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้ดูแลเด็กผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หรือมีผลงานทางวิชาการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญกับการบริหารงาน การจัดการศึกษาปฐมวัย จำนวน 5 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง

ผลการวิจัยพบว่า

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

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาด และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ สรุปได้ว่า ด้านนโยบาย และการบริหารงานควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลอย่างชัดเจน ส่งเสริมความสามารถในการรับผิดชอบงานด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรส่งเสริมสนับสนุนในด้านงบประมาณ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน และด้านรายได้ ควรสร้างความตระหนักให้ครูยอมรับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ



TITLE : The Motive in Work of the Teachers in the Child Development Centers under the Local Administrative Organizations in Kaeng Khro District, Chaiyaphum Province

AUTHOR : Sarawanee Thamoornlade **DEGREE :** M.Ed. (Educational Administration)

ADVISORS : Asst. Prof. Dr. Worawan Ubonloet Chairman
Mr. Sutat Kaewkham Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2014

ABSTRACT

The research had the objectives to: 1) study the level of motive in work of the teachers in the child development centers under the local administrative organizations in Kaeng Khro District, Chaiyaphum Province; 2) compare the motive in work of the teachers in the child development centers under the local administrative organizations in Kaeng Khro District, Chaiyaphum Province, classified by the size of the local administrative organization and work experience ; and 3) study the recommendations on development of the motive in work of the teachers in the child development centers under the local administrative organizations in Kaeng Khro District, Chaiyaphum Province. The research was divided into 2 phases. Phase 1 was the study of the motive in work of the teachers. The sample comprised 108 administrators and child care teachers, obtained through multistage sampling. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with the discrimination power ranging from 0.31 to 0.75 and the total reliability of 0.96. The analysis of data employed a ready-made computer program to find the frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing employed t-test (independent samples) and F-test (one-way ANOVA). Phase 2 was the study of the recommendations on development of the motive in work of the teachers. The target group, purposively sampled, consisted of 5 child care teachers who had administered or had written academic work or had expertise in administration of early childhood education organization.

The results are as follows:

1. The motive in work of the teachers in the child development centers under the local administrative organizations in Kaeng Khro District, Chaiyaphum Province, on the whole, was in the high level. Ranked in descending order, the top 3 aspects are: job security; promotion in work; and successfulness.
2. The comparison of the motive in work of the teachers in the child development centers under the local administrative organizations in Kaeng Khro District, Chaiyaphum Province, classified by the size of the local administrative organizations and work experience revealed no difference in their opinions on the motive in work.
3. The recommendations on development of the motive in work of the teachers in the child development centers under the local administrative organizations in Kaeng Khro District, Chaiyaphum Province could be summarized as follows: on the aspect of policy and administration, the structure of administration of the child development center should be clearly defined; the policy should be clearly set to respond to the needs of individuals; the ability of being responsible for administration efficiently should be promoted; on the aspect of working environment, budget should be allocated, and participation should be promoted By encouraging outsiders to take part in organizing the environment and security so that they are ready and suitable for use; and on the aspect of income, teachers should be induced to realize and accept that the work condition at present is consistent with the remuneration they receive and they should be encouraged to prioritize the promotion of self-development quality for efficient work successfulness.