

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เด็กและเยาวชน ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับประชากรเด็ก ซึ่งจะเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า การพัฒนาเด็กจึงถือเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น โดยการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา เพื่อให้มีความพร้อม ในการเติบโตที่จะเป็น ประชากรที่มีคุณภาพ ของชาติต่อไป ซึ่งอนาคตประเทศชาติ จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของเด็ก ในปัจจุบัน ดังนั้นการที่เด็กปัจจุบันมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัยในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจริยธรรม จะทำให้เด็กเป็นผู้ที่มีศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและ สามารถสร้าง เป็นประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ ดังนั้นการอบรมเลี้ยงดูจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการเจริญเติบโต และพัฒนาการของเด็ก โดยเฉพาะเด็กปฐมวัยช่วงเด็กแรกเกิด ถึง 5 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีอัตราการ พัฒนาการสูง ทุกด้าน ถ้าหากเริ่มต้นดีก็จะทำให้ส่งผลถึงพัฒนาการและการดำเนินชีวิตไปถึง วัยผู้ใหญ่ที่ดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550 :15)

การศึกษาระดับปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาในลักษณะการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมให้เด็กแรกเกิดถึง 5 ปี ก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษาซึ่งการจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า เด็กวัยนี้ เป็นระยะสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรตลอดจนเพื่อเป็นการวางรากฐานด้านการศึกษาที่สำคัญหรับเด็กอันจะส่งผลถึงชีวิตของ บุคคลในอนาคต ดังนั้นการอบรมและเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยมีบทบาทสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเด็กวัยนี้ สามารถเรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 โดยได้รับการส่งเสริม จากบิดา มารดา ครู คนรอบข้างและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลให้ เด็กเกิดพัฒนาการที่เป็นรากฐานของ บุคลิกภาพ อุปนิสัย และการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ สมอง สติปัญญา ความสามารถ ของเด็ก เพราะเด็กในช่วงตั้งแต่ปฏิสนธิในครรภ์แม่จนถึง 5 ปี ระบบประสาทและสมองจะ เจริญเติบโตในอัตราสูงสุด การอบรมปลูกฝังสร้างเสริมพัฒนาการทุกด้านให้แก่เด็กปฐมวัยได้ เจริญเติบโตเต็มศักยภาพในช่วงอายุนี้อาจเป็นรากฐานที่ดี ให้เขาเติบโตเป็นเยาวชนและพลเมืองที่ดี เฉลียวฉลาด คิดเป็น ทำเป็นและมีความสุข พร้อมทั้งจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่เปลี่ยนไป ตามวัยได้อย่างเหมาะสมและสมดุลกันทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาและสังคมแล้วเด็ก

จะเติบโตแข็งแรงแจ่มใส มีความมั่นคงทางใจ ใฝ่รู้ และใฝ่ดี พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองในขั้นต่อไปให้ เป็นคนเก่งและคนดีอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งการศึกษาระดับปฐมวัยในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550 : 24-26)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการตามภารกิจความรับผิดชอบในการพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจ ที่ส่งเสริมให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีสิทธิ์จัดการศึกษาทุกระดับตามความพร้อมหรือความเหมาะสมและความต้องการภายใน ท้องถิ่น การจัดการศึกษานั้นพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 หมวด 6 กำหนดให้มีการประกัน คุณภาพการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการ จัดการศึกษา ประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับ นโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา เพื่อให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจัดการศึกษาได้ อย่างมีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนใน ท้องถิ่น ภายใต้ภารกิจ การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วม ของประชาชน ในท้องถิ่นเอง ปัจจุบันประเทศไทยมีรูปแบบการ ปกครองส่วนท้องถิ่น 2 รูปแบบ คือ (โกวิท พวงงาม, 2547:31-34)

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี อยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด (อบจ.) ซึ่งในแต่ละประเภทจะมีการกำหนดลักษณะหรือองค์ประกอบให้เป็นมาตรฐาน เดียวกันทั้งประเทศ คือ จะมีกฎหมายกำหนดวิธีการในการจัดตั้ง รูปแบบการบริหารจัดการ อำนาจ หน้าที่ วิธีการในการจัดทำบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การคลังและงบประมาณเป็น แบบแผนเดียวกันทั่วประเทศ

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระบบการบริหารจัดการที่ต่างจากรูปแบบ ทั่วไป ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจรับผิดชอบตามหนึ่งในหลายด้าน คือ ด้านการพัฒนา เด็กตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครอง ท้องถิ่นรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมือง พัทยาก็ดี ล้วนแต่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบ ในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกด้านเพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นใน ปี พ.ศ. 2547 เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในทางเดียวกัน และได้มีการปรับปรุงเนื้อหา หลักเกณฑ์หรือหนังสือสั่งการต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับนวัตกรรมต่างๆ ที่เปลี่ยนไป ในปี พ.ศ. 2553 โดยแบ่งมาตรฐาน การดำเนินงาน ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) มาตรฐานด้านบุคลากร 3) มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) มาตรฐานด้านวิชาการและ กิจกรรมตามหลักสูตร 5) มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานที่ดูแลให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ 2 – 5 ปี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี 2 ประเภท คือ 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่างๆ ที่ถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดหรือมัสยิด กรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมการพัฒนาชุมชนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติซึ่งรวมเรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดการศึกษาระดับก่อนปฐมวัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการจัดการศึกษาให้เด็กที่มีอายุระหว่าง 2 – 5 ปี เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของเด็กในทุกด้าน เช่น ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญาและจริยธรรมและเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดู เด็ก ของครอบครัว รวมทั้ง เพื่อเตรียมความพร้อม ให้แก่เด็กก่อนที่จะเข้าสู่การศึกษาในระดับสูงขึ้นไป (สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น 2553 :2-3)

จังหวัดเพชรบุรี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 85 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง ๒ แห่ง เทศบาลตำบล 13 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 69 แห่ง ในจำนวนนี้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 แห่งที่ไม่มีการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัย โดยเมืองปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 83 แห่ง ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี มีจำนวน 162 ศูนย์ และมีครูผู้ดูแลเด็กทั้งสิ้น 354 คน ซึ่งนำสู่การวิจัยในครั้งนี้

ปัญหาการวิจัย

การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยที่เป็น การปูพื้นฐานของชีวิตและเตรียมความพร้อมให้กับเด็กในการเข้ารับการศึกษาระดับ ประถมศึกษา ดังนั้นการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยให้กับเด็กจึงส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กใน วยต่อไป อีกทั้งสภาพวิกฤติทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันส่งผล ให้การจัดการศึกษาต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้การศึกษาสามารถพัฒนา มนุษย์ให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมสามารถ ปรับตัวอยู่ในสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

ปัจจุบันการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ แห่งมีความแตกต่างกันทั้งการบริหารจัดการและด้านมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานการ ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีสาเหตุมาจากความไม่พร้อมในหลายประการ ของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก อาทิ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ จึงส่งผลให้คุณภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความแตกต่างกันไป ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก เพราะเป็นบุคลากรที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นไปตามเป้าหมายและได้คุณภาพ ในการดำเนินตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเรื่องค่อนข้างยาก เนื่องจากบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ และยังขาดหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแล ด้านการศึกษา การของท้องถิ่น การดำเนินงานของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กแต่ละท้องถิ่นจึงเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างทำ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550 : 15-16) ซึ่งการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและเป็นไปตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพบว่า ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หากบุคลากรเหล่านั้นมีแรงจูง ใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานและ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาเด็กและช่วยเหลือกันและกันในการทำงานให้มีสัมพันธภาพที่ดี มีความรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับความต้องการ มาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน รุ่งนภา แสงมณี , 2552 : 20-21) กล่าวไว้ว่า บุคคลมีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุดและความต้องการจะก่อให้เกิดพฤติกรรม เพื่อตอบสนองเมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะลดความสำคัญลง โดยบุคคลจะ เกิดความต้องการใหม่ขึ้น และเรียงลำดับขึ้นจากต่ำไปสูง 5 ลำดับ ดังนี้ 1) ความต้องการทาง

กายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงอยู่ของบุคคล เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ซึ่งจะเป็นความต้องการในขั้นแรกของการมีชีวิตและ ดำรงความเป็นมนุษย์

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตและครอบครัว โดยแต่ละบุคคลต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ทั้งทางกายภาพและจิตใจ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

3) ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) บุคคลต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม โดยต้องการมีส่วนร่วม มิตรภาพ และความรักจากบุคคลอื่น

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) บุคคลต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นว่าเขามีความรู้ความสามารถและเป็นที่ชื่นชมของบุคคลอื่นซึ่งจะสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง และ5) ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จขั้นสูงของบุคคล โดยใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับสมใจ ลักษณะ(2550 : 63) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรม หรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต หรือปฏิบัติหน้าที่การงานจำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมแล้วแต่เป็นการจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุดซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี โดยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จะสามารถนำไปสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ดูแลและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้มีคุณภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับใด
2. ผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับใด

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรีในทิศทางบวก

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรีทั้ง 8 อำเภอ จำนวน 162 ศูนย์ มีผู้ดูแลเด็กรวมทั้งสิ้น 354 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 113 ศูนย์ ผู้ดูแลเด็กจำนวน 118 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ตามจำนวนผู้ดูแลเด็กในแต่ละศูนย์และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random Sampling) เพื่อกำหนดตัวบุคคลผู้ให้ข้อมูล

2. ตัวแปรที่ศึกษา มี 2 ตัวแปร ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) ความเจริญเติบโต 7) การปกครองบังคับบัญชา 8) นโยบายและการบริหาร 9) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10) สภาพการปฏิบัติงาน 11) เงินเดือนและค่าตอบแทน 12) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 13) สถานภาพของงาน และ 14) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม คือ มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 มาตรฐาน ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) มาตรฐานด้านบุคลากร 3) มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ระยะเวลาการวิจัย

ดำเนินการวิจัย ระหว่าง เดือน พฤษภาคม 2556 - พฤษภาคม 2557 และเก็บข้อมูล ระหว่าง เดือนเมษายน - พฤษภาคม 2557

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้คน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงาน ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ บรรลุตามเป้าหมายและเสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา และเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน เป็นรูปธรรม

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือ จากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป หรือการได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและการได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึงงานที่น่าสนใจท้าทายความรู้ความสามารถ งานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และตรงตามความรู้ความสามารถและความสนใจ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนดผลละยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่องของงาน

ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น ได้รับอนุญาตให้เข้าประชุม สัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่เสมอ ทำให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญมากขึ้น

ความเจริญเติบโตหมายถึง การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะปฏิบัติงานในหน้าที่ มีโอกาสในการศึกษาต่ออบรม สัมมนาและศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ความเสมอภาคในการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา รวมถึงการ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชา

นโยบายและการบริหาร หมายถึง หน่วยงานมี การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีการ ทำงานอย่างเป็นระบบชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ มีการวางแผน ดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามัคคี ความสนิทสนม ใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในการดำเนินการงานและส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกัน และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การได้รับ คำแนะนำและ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้ร่วมปฏิบัติงานทุก ฝ่าย ทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร หน่วยงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวได้แก่ มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างพอเพียง มีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น สะอาด มีระเบียบ มีอาคาร สถานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ อื่นๆ อย่างเหมาะสม เช่น เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ ทำให้ชีวิตและความเป็นอยู่ส่วนตัวดีขึ้น และได้รับความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในงาน ปฏิบัติความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน

มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง แนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง แนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการเกี่ยวกับแผนการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ชัดเจน การจัดประสบการณ์ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับเด็กเล็ก มีพัฒนาการ ทั้ง 4 ด้าน การคัดเลือก การสรรหาครูผู้ดูแลเด็ก การส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กการบริหารงบประมาณ และงานบริหารบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มาตรฐานด้านบุคลากรหมายถึงแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นให้ได้รับการพัฒนา เช่น การอบรม ศึกษา ดูงาน ศึกษาต่อ อย่างสม่ำเสมอบุคลากรมีวุฒิทางการการศึกษาและมีใบประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู

มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่สิ่งแวดลอมและความปลอดภัยหมายถึงแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงาน ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดลอมและความปลอดภัยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่นอาคาร มีความสะอาด ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อยสภาพภูมิทัศน์รอบอาคารร่มรื่น มีรั้วรอบขอบชิด มีการติดตั้งระบบและอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยหรือมีเครื่องตัดไฟในอาคาร มีการติดตั้งระบบ และอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยหรือมีเครื่องตัดไฟในอาคาร เป็นต้น

มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรถึงแนวทางในการปฏิบัติด้านวิชาการและ กิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แนวทางการจัดประสบการณ์ การบริการงานวิชาการและหลักสูตร การบูรณาการหลักสูตรมีหลักสูตรสถานศึกษาและสอดคล้องกับหลักสูตรการจัดการศึกษาปฐมวัย มีแผนการจัดกิจกรรมประจำวัน/แผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การทำวิจัยในชั้นเรียน การวัดผล และติดตามประเมินผลการเรียนรู้ของเด็ก และมีการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากทุกภาคส่วนเช่น จัดกิจกรรมของเด็กเข้าร่วมกับชุมชนในโอกาสต่างๆ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และให้บริการด้านอื่นๆให้แก่ชุมชนเผยแพร่ความรู้ และแจ้งข่าวสารให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับรู้ข่าวสารของศูนย์ฯ อย่างสม่ำเสมอ จัดประชุม ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่าง สม่ำเสมอจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างต่อเนื่องและได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชนและกลุ่มอื่น ๆ ในการพัฒนาศูนย์ฯ

มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง แนวทางในการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในด้านต่างๆ เช่นส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายและการทำกิจกรรมร่วมกันให้การสนับสนุนการเข้าประชุมเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างศูนย์เด็กเล็กด้วยกัน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง รูปแบบการปกครองซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง ให้แก่ท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี

ผู้ดูแลเด็ก หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้ที่มิมีคุณสมบัติตามเกณฑ์เพื่อปฏิบัติหน้าที่หลักในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี

เด็กเล็ก หมายถึง เด็กอายุระหว่าง ๑ – 5 ปี ที่เข้ารับการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี

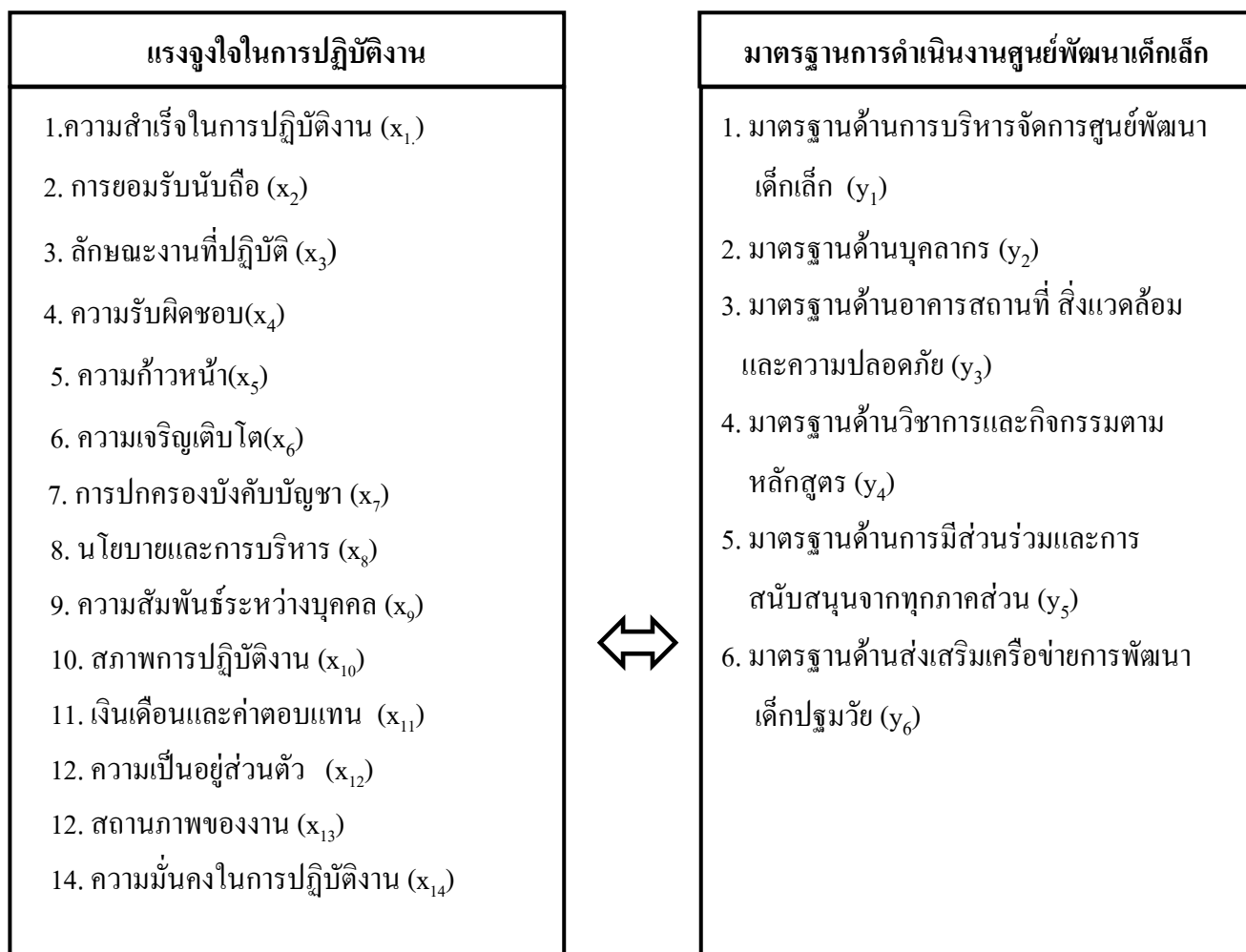
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผล การดำเนินงานตามมาตรฐาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี ตัวแปรต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg ,1959 อ้างถึงใน รุ่งนภา แสงมณี , 2552 : 4-5) สำหรับตัวแปรตามได้ศึกษาแนวคิดตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น , 2553 : 2-57) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (ดังภาพที่ 1.1)

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานับผลดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี

แปรตัวต้น

ตัวแปรตาม



ที่มา : รุ่งนภา แสงมณี.(2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มี

ประสิทธิ ภาพ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดภาค 6 .วิทยานิพนธ์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. และสำนักประสานและพัฒนาการจัดการ

การศึกษาท้องถิ่น. (2553). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ปี พ.ศ. 2553. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการศึกษาที่ได้หลังจากการวิจัย คาดว่าจะให้ประโยชน์ ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถนำผลการวิจัยไปสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ดูแลเด็กได้อย่างเหมาะสม
2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้รับผิดชอบด้านการศึกษาศาสนาสามารถ นำผลการวิจัย ไปพัฒนา การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีประสิทธิภาพสามารถให้บริการตอบสนองความต้องการของชุมชนในด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยของท้องถิ่น
3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในวางแผนบริหารจัดการและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป