

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์ กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์ กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี 2) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ มาตรฐานของผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์ กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน กับผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ของผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์ กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์ กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 113 ศูนย์ โดยให้ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 188 คนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน กับผลการดำเนินงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์ กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด เพชรบุรี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 100 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 52.8 มีสถานที่ทำงานอยู่ในอำเภอท่ายาง ร้อยละ 17.6 มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี ร้อยละ 66.7 ส่วนเรื่องประสบการณ์ในการทำงานของ ผู้ดูแลเด็กกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 53.9 โดยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์ กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมทั้งหมด 14 ด้าน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับ นับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต การปกครองบังคับ บัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและ ค่าตอบแทน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพของงาน และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จากการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) โดยผู้ดูแลเด็ก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพของงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความเจริญเติบโต ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ

2. การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จากการศึกษาพบว่า มีระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73) โดยมีการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในระดับมาก ทุกข้อ ได้แก่ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน กับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.593^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ทุกข้อ ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความเจริญเติบโต สภาพการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพของงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้า ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม (X_{tot}) กับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี ($Y_1 - Y_6$) พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูง 1 ข้อ คือ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ ได้แก่ อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร บุคลากร การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน กับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งพบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ดูแลเด็ก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความเจริญเติบโต ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัย เป็นรายด้านเรียงลำดับดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ดูแลเด็ก มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับสูงที่สุด เนื่องจากลักษณะของงานในหน้าที่ของ ผู้ดูแลเด็ก เช่น ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาแก่เด็กอายุ 2 - 5 ปี จึงเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความน่าสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ที่กล่าวว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับ สิริวิทย์ วรรณะพินธุ (2548 : 129) ที่ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า องค์ประกอบปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับ พินิจ ทางทอง (2549 : 83) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.2 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ดูแลเด็ก มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับ รองลงมา ทั้งนี้เป็นเพราะการปฏิบัติงานของ ผู้ดูแลเด็ก มีผู้กำกับดูแล คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางปฏิบัติ ของ กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่หลักคือ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น ดังนั้นผู้ดูแลเด็กต้องใช้ความรู้ความสามารถและมีอิสระในการตัดสินใจ รวมถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จึงเป็นสิ่งที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูน ของเฮร์ซเบอร์ก (Hertzberg) ที่พบว่าการรับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสอดคล้องกับ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ที่เชื่อว่าบุคคลที่มีความรับผิดชอบและสร้างสรรค์ ไม่ควรถูกบังคับควบคุมมากเกินไปเพื่อว่าเขาจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยอมรับความสามารถและศักยภาพของคนทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สิรินาถ จันทระณา (2548 : 98-99) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ในการทำงานเป็นทีมของ พนักงาน บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย รวมทั้งยังสอดคล้องกับ พินิจ ทางทอง (2549 : 83) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ดูแลเด็กบางส่วนได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และมีแนวโน้มว่าผู้ดูแลเด็กจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการเพิ่มขึ้น ทำให้มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานมากขึ้น และไม่เกิดความกังวลในเรื่องของการที่จะต้องเปลี่ยนแปลงหรือหางานทำใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เป็นความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตและครอบครัว ซึ่งเป็นความต้องการในระดับล่างของมนุษย์ และสอดคล้องกับทฤษฎี สองปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก (Hertzberg) ที่กล่าวถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงานว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยคำจูน ที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และยังสอดคล้องกับ มลทล รอยตระกูล (2546 : 42) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.4 ด้านสถานภาพของงาน พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ดูแลเด็กมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ รวมถึงความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน สอดคล้องกับทฤษฎี สองปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก (Hertzberg) ที่กล่าวถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงานว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยคำจูนที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สังคม สุภรัตน์กุล (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษา การรับรู้

บทบาทและแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานในการให้บริการหลักในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานในการให้บริการหลักในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านสถานภาพของงาน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.5 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ผู้ดูแลเด็ก มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะว่า งานของ ผู้ดูแลเด็กเป็นงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่เด็กปฐมวัย และการดูแลเด็กให้มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย เป็นที่พึงพอใจ และได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน ทำให้มีความภาคภูมิใจในงานของตนเองและมีความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สังคม สุภรัตน์กุล (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการรับรู้บทบาทและแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานในการให้บริการหลักในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานในการให้บริการหลักในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.6 ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า ผู้ดูแลเด็ก มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโดยส่วนใหญ่มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งทำให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญมากจึงมีโอกาสได้ รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี อี อาร์ จี ของ เคลตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) ที่กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าเป็นความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้าเพื่อที่จะสร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการกล่าวถึงและการให้รางวัลทางสังคม หรือการเข้าใจกับชีวิตมากขึ้น และยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 :176) ที่กล่าวถึงการนำทฤษฎีสองปัจจัย มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานในระดับสูง โดยการ จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การได้รับโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สิทธิรักษ์ วรรณะพินธุ (2548 :129) ที่ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า องค์ประกอบปัจจัยจูงใจด้าน โอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับพินิจ ทางทอง (2549 : 83) ที่ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานของ ดูแลเด็ก ซึ่งอยู่ในความดูแลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดกรอบของหน้าที่ความรับผิดชอบตามแนวทางปฏิบัติของ กรมส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่น และมีการวัดผลการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงาน โดยมีการให้คะแนนตามตัวชี้วัดอย่างเปิดเผยและมีความยุติธรรม และทำให้เกิดความเสมอภาคในการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความเสมอภาคของ สเตซี่ อัดัมส์ (Stacy Adams) ที่กล่าวถึงการได้รับความเป็นธรรมในการทำงานที่เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน ควรได้รับรางวัลที่เหมือนกัน มีความเท่าเทียมกันมี ความเป็นธรรมเสมอภาคกัน ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึงความเป็นธรรมและไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรและสอดคล้องกับ มลฑล รอยตระกูล(2546 : 42) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.8 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่อง การปฏิบัติงานของ ผู้ดูแลเด็ก เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ มาก อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้ดูแลเด็กได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป็นครูผู้ดูแลเด็กได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนเช่นข้าราชการ ครูทั่วไปและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่กล่าวว่า บุคคล มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการจะก่อให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงอยู่ของบุคคล เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ซึ่งจะเป็นความต้องการในขั้นแรกของการมีชีวิตและดำรงความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะได้รับตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพ เช่น เงินเดือน และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ที่กล่าวว่าเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 176) ที่ได้กล่าวถึงการนำทฤษฎีสองปัจจัย มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานในระดับสูงให้พนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในขณะที่ทำงานโดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้น พื้นฐานอย่างเพียงพอโดยพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยังสอดคล้องกับ สุรนันทา พงศ์ประเสริฐ(2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับ มาก เช่นเดียวกัน

1.9 ด้านความเจริญเติบโต พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรม ตามแผนฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ที่กล่าวว่า

ความเจริญเติบโต เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สังกม สุภรัตนกุล (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการรับรู้บทบาทและแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานในการให้บริการหลักในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานในการให้บริการหลักในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านความเจริญเติบโต อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.10 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ดูแลเด็ก มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กเห็นผลสำเร็จชัดเจนเป็นรูปธรรม จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี สองปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ที่กล่าวถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยจ้ำจุนที่จะป้องกันไม่ให้นุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ซึ่งศึกษาถึงความต้องการของบุคคลว่ามี 3 ด้าน คือ ความต้องการบรรลุความสำเร็จ ความต้องการทางสังคม และความต้องการทางอำนาจ ความต้องการทั้งสามด้านนี้เป็นสิ่งที่บุคคลมีความต้องการอยู่เสมอในชีวิต และสอดคล้องกับ พินิจ ทางทอง (2549 : 83) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.11 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ผู้ดูแลเด็ก มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เพราะในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก มีลักษณะการทำงานร่วมกันในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยกันและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยังเป็นงานที่ต้องติดต่อกับ ผู้ปกครองและชุมชน ตลอดเวลา ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานรวมถึงต้องมีการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น ก่อให้เกิดความสามัคคีความสนิทสนมใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในการด้านการงานและส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกันและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี อี อาร์ จี ของเคลตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์เป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับการตอบสนองจากการยอมรับทางสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคมและกลุ่มเพื่อน และทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และยังคงสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สิริรักษ์ วรรณนะพินธุ

(2548 : 129) ที่ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า องค์ประกอบปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

1.12 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีนโยบายการบริหารและแผนการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทำให้การปฏิบัติงานมี แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้มีหลักการในการทำงาน การจัด ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี สองปัจจัย ของเฮอริชเบอร์ก (Hertzberg) ที่กล่าวถึง ความมั่นคงในการปฏิบัติงานว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุนที่จะป้องกันไม่ให้ บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับ มลทล รอยตระกูล (2546 : 46-55) ที่ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.13 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และ เนื่องจากในสถานที่ทำงาน มีสิ่งแวดล้อม ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงาน มีความคล่องตัว ซึ่งได้แก่ ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี สองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Hertzberg) ที่กล่าวว่าสภาพการปฏิบัติงาน เป็น ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 176) ที่ได้กล่าวถึงการนำทฤษฎี สองปัจจัย มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานในระดับสูง โดยการให้สิ่งที่เป็นผลประโยชน์ เพิ่มเติมนอกจากค่าตอบแทน การมีหลักประกันในอาชีพ การมีสภาพการทำงานที่ดี เป็นต้น และ สอดคล้องกับ มลทล รอยตระกูล (2546 : 46-55) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ สรรพากรพื้นที่สาขา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.14 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นงานที่ต้องได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองนักเรียน หรือจากบุคคลในหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้น ขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า บุคคลต้องการ การยอมรับจากสังคม โดยต้องการมีส่วนร่วม มิตรภาพ และความรักจากบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับจากกลุ่มทำงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือกลุ่ม สังคมต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริชเบอร์ก (Hertzberg) ที่กล่าวว่า การยอมรับ นับถือเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับ สิริรักษ์ วรรณะพินธุ (2548 : 129) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พบว่า องค์ประกอบปัจจัยเชิงจิตด้านด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง รวมทั้งสอดคล้องกับ
พินิจ ทางทอง (2549 : 83) ที่ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จใน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการศึกษา พบว่าผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
จังหวัดเพชรบุรี มีระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุก
ด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนา
เด็กปฐมวัย ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัย เป็นรายด้านเรียงลำดับดังนี้

2.1 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย พบว่าผู้ดูแลเด็ก มีระดับการ
ดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมากและอยู่ในลำดับสูงที่สุด อาจเป็นเพราะ
กรมส่งเสริมได้สนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้น ทำให้ อาคาร
สถานที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีปลอดภัย มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสภาพภูมิทัศน์รอบ
อาคารร่มรื่น มีพื้นที่กลางแจ้งและสนามเด็กเล่นที่ปลอดภัยส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี
สภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการเรียนรู้ สนองความต้องการการเรียนรู้ของเด็ก เป็นไปตามกับหลักการจัด
การศึกษาปฐมวัย สอดคล้องกับ ราตรี นาสาท (2552: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครอง
ที่มีต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านเก่า อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ พบว่า
ในภาพรวมผู้ปกครองมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความ
ปลอดภัย อันดับหนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อบริเวณอาคารมีการปลูกต้นไม้ให้ความ
ร่มรื่น สะอาด ไม่มีกองขยะ ไม่มีแอ่งน้ำ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีระดับการดำเนินงาน
ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำ
หลักสูตรสถานศึกษา โดยการบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ให้สอดคล้อง
กับสังคม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นโดยยึด
หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดบูรณาการหน่วย
การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาขึ้นจากการสำรวจความ

ต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น โดยการศึกษาเอกสารท้องถิ่นและงานวิจัยมาประกอบเป็น ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมทุก ๆ ด้านและเป็น แนวทางในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับ จีราวุฒิ สีมารักษ์ (2553: 117-119) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาม มาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงาน จัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านบุคลากร และด้านวิชาการและกิจกรรมตาม หลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและ สนับสนุนจากชุมชน

2.3 ด้านบุคลากร พบว่า ผู้ดูแลเด็ก มีระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุน ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงทางวิชาชีพและได้กำหนดคุณสมบัติ สถานภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ให้สอดคล้องกับตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กและครูผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครู ส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ผู้ดูแลเด็กมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ นภัสสร สว่างโคตร (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามทัศนะของบุคลากรเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามทัศนะของบุคลากรเขตอำเภอ สมเด็จจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ และด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรกิจกรรมตาม หลักสูตร มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีระดับการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐาน และคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือ สนับสนุนของประชาชนในชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ แบ่งการบริหารจัดการเป็ น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการ บริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ และงานบริหารบุคคล ซึ่งส่งผลให้การบริหาร จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น ไปตามมาตรฐานและเป็น ไปในทิศทางทางเดียวกัน

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 มาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบ การและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาที่หาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาระหว่างชุมชนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อให้เป็นกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการใช้ต้นทุนทางสังคมที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กเล็กที่จะทำให้มีการส่งเสริม การศึกษาระดับพื้นฐานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคม จนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระบวนการมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการระดมสรรพกำลังจากทุก ภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดความพร้อมใจที่จะ ร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป สอดคล้องกับ สุกัญญา สยามประโคน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่ มีต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่า ผู้ดูแลเด็ก มีระดับ การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะศูนย์เด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุมกว้างขวาง เป็นพื้นฐาน ของการศึกษา เพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นทุกภาคส่วนจึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการ พัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี

ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=.593^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ ไปในทางบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความเจริญเติบโต สภาพการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพของงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้า ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม (X_{tot}) กับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี ($Y_1 - Y_6$) พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ใน ระดับสูง 1 ข้อ คือ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ ได้แก่ อาคาร สถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร บุคลากร การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน กับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดเพชรบุรี ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้านมีเพียง ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน สภาพการปฏิบัติงาน มีระดับการดำเนินงานเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญในการเพิ่มระดับด้านการยอมรับนับถือ และด้าน สภาพการปฏิบัติงาน ให้ผู้ดูแล เด็กอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนี้

1.1 ควรจัดสิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างพอเพียง มีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

1.2 ส่งเสริมผู้ดูแลเด็กให้เป็นที่ ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองนักเรียน หรือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น ๆ หรือ การ ได้รับ การยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย การมอบเกียรติบัตร ฯลฯ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น จึงมีการส่งเสริมในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้วยการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น และผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดความพร้อมใจที่จะร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป

2.2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางการพัฒนาเด็กปฐมวัย สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก เสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัย ระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ข้อเสนอแนะต่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน ดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ ประกอบด้วยการศึกษามีเนื้อหาสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ควรศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ชุมชนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีช่องทางในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน