

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงาน
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

กัทลี ตาคำ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงาน
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ผู้วิจัย นางกัทลี ตาคำ **รหัสนักศึกษา** 584840101 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
(การปกครองท้องถิ่น) **อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ บุญนิยม **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 104 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมาได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นอันดับสุดท้าย 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r = .731^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงาน ผู้ดูแลเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Independent Study Title: Relationship between Motivation Factors and Standard Operating Condition Operations of Child Development Centers in Khanu Woralaksaburi District, Kamphaeng Phet Province

Researcher: Mrs. Katthale Takham; **Student ID:** 584840101;

Degree: Master of Local Government (Local Government);

Advisor: Dr. Phitsanu Boonniyom, Assistant Professor; **Academic Year:** 2021

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the level of motivation in the performance of the caregivers of the child development centers, 2) the level of performance according to the standards of the child development centers, and 3) the relationship between the motivation factor and the operating conditions according to the standard of child development centers in the area of Khanu Woralaksaburi District, Kamphaeng Phet Province.

The samples in the research were 104 child caregivers working in child development centers under the local administrative organization in Khanu Woralaksaburi District, Kamphaeng Phet Province. The tool used to collect the data was a questionnaire. The data were analyzed for average percentage, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient.

The findings of this research were as follows: 1) Operating conditions according to the standards of child development centers was at the high level. When considering each aspect, it was found at the high level in all aspects. The averages were arranged in the descending order. The first was academic and curricula activities of the child development centers, followed by the participation and support from the community of child development centers, personnel, and management of child development centers, The least average values were building, location, and environment. The safety of child development centers. was the lowest. 2) The overall level of motivation in performing tasks was at the high level. When considering each aspect, it was found the high level in all aspects. By sorting the average from the highest to the lowest, the first was the career progression with the highest average, followed by the aspects of responsibilities and being respected. The aspect of success at work was the lowest mean. 3) The correlation between performance motivation and overall child development center standard performance was found at the high level ($r=.731^*$) with the statistically significant level of 0.01 with the positive relationship.

Keywords: job motivation, performance, child caregiver, child development center

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญ บัญนิยม อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของ อาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพรรณ ขาวประทุม อาจารย์อรรถัย บุญเที่ยง และนางศิริลักษณ์ บุญเกตุ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย รวมถึงขอขอบพระคุณท้องถิ่นอำเภอขามเฒ่าศรีสุภะบุรี ที่ให้ข้อมูลครูและบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอขามเฒ่าศรีสุภะบุรี ที่ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย ตลอดจนคณะครูศูนย์พัฒนา เด็กเล็กทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดี ทั้งหมดนี้ แต่คุณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา จนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและขอมอบ ความกตัญญูทเวทิตาคุณแต่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัย ขอน้อมรับ และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการ พัฒนางานวิจัยต่อไป

กัทลี ตาคำ

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ค |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ง |
| กิตติกรรมประกาศ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 3 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 3 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 4 |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... | 5 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ..... | 7 |
| แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย..... | 16 |
| มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... | 23 |
| หน้าที่ของผู้ดูแลเด็ก..... | 46 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 47 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 52 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 54 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 54 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 56 |
| การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 58 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 59 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 59 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 60 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 62 |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 63 |
| ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร..... | 65 |
| ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร..... | 70 |
| ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการ ดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร..... | 76 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 78 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 78 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 80 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 85 |
| บรรณานุกรม..... | 88 |
| ภาคผนวก..... | 93 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... | 94 |
| ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม..... | 101 |
| ภาคผนวก ค รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 107 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 109 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|---|
| 1 | แสดงจำนวนบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร..... 55 |
| 2 | แสดงจำนวนการเก็บกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย..... 56 |
| 3 | แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร..... 63 |
| 4 | แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม..... 65 |
| 5 | แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..... 66 |
| 6 | แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรีจังหวัดกำแพงเพชร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..... 67 |
| 7 | แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..... 68 |
| 8 | แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..... 69 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงาน ของบุคลากรในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม..... | 70 |
| 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงาน ของบุคลากรในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน..... | 71 |
| 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงาน ของบุคลากรในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ..... | 72 |
| 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงาน ของบุคลากรในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ..... | 73 |
| 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงาน ของบุคลากรในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความ รับผิดชอบ..... | 74 |
| 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงาน ของบุคลากรในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ..... | 75 |
| 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการ ดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร..... | 76 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์..... | 10 |
| 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 53 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นตั้งแต่แรกเกิดจนตาย ซึ่งประชากรปฐมวัย (แรกเกิด-5 ปี) นับได้ว่าเป็นวัยพึ่งพิงที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ (Setting) ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 5) ซึ่งมีนโยบายพัฒนาเด็กปฐมวัยช่วงอายุ 0-5 ปี ทุกคนอย่างมีคุณภาพ เต็มศักยภาพมีครอบครัวเป็นแกนหลัก และผู้มีหน้าที่ดูแลเด็กและทุกภาคส่วนของสังคมได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการและสิ่งแวดล้อมที่ดีเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นและการพัฒนาเด็กตามวัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนตามช่วงอายุ คือ อายุแรกเกิด-3 ปี และอายุ 3-5 ปี ซึ่งในช่วง กลุ่มอายุแรก การอบรมเลี้ยงดูจะมุ่งเน้นที่พ่อแม่และครอบครัว ส่วนช่วงกลุ่มอายุ 3-5 ปี มีสถานศึกษาดูแล ได้แก่ สถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาเอกชน สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดูแลเด็กอายุ 3 ปีขึ้นไป เด็กปฐมวัยหรือเด็กวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 5 ปี เป็นช่วงอายุที่มีอัตราการของการพัฒนาการสูง ถ้าเด็กได้รับการเลี้ยงดูที่ดีและถูกต้อง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ถือเป็นสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่มีบุคลากรในการดำเนินงานด้านการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ถือเป็นองค์การแรกที่จะต้องมีการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กของแต่ละแห่ง ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีบทบาทสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยเพราะใกล้ชิดกับเด็กรองจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง ในฐานะเป็นครูผู้ที่จะต้องให้การอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาย่างถูกต้องเหมาะสมตามวัย ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรครู จึงเป็นอีกทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาการบริการด้านการศึกษาก่อนวัยที่ขาดคุณภาพในปัจจุบันได้ ดังที่พิทยาภรณ์ มานะจตุ (2549, หน้า 2) กล่าวไว้ว่าสิ่งที่ต้องพิจารณาในสภาพการณ์ เช่นนี้ คือ

เด็กปฐมวัยเป็นช่วงวิกฤติของชีวิตมนุษย์ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการวางพื้นฐานการพัฒนาสำหรับคนทุกคนเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นสถานรับเลี้ยงเด็ก ศูนย์เด็กเล็ก หรือโรงเรียนอนุบาล ที่ให้การบริการเลี้ยงดูเด็กวัยนี้จึงควรมีหลักทฤษฎี และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนรองรับ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาไปอย่างมีคุณภาพ และมีเป้าหมายทิศทางการพัฒนาอย่างสอดคล้องกลมกลืนกับลักษณะของสังคมไทย ในปี พ.ศ.

2546 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับโอนภารกิจการจัดการศึกษาปฐมวัย หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาจากกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่จัดการศึกษา มีบทบาทในการดำเนินภารกิจด้านต่างๆของศูนย์พัฒนาเด็ก

ครูผู้ดูแลเด็กเป็นบุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยและมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนตามกฎหมาย บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ การให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กโดยตรงจึงเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าศรีสุริ จังหวัดกำแพงเพชร มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้นจำนวน 13 แห่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 104 คน ประกอบด้วยข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป (สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอขามเฒ่าศรีสุริ จังหวัดกำแพงเพชร, 2562, หน้า 2) เป็นสถานศึกษาที่มีการจัดเตรียมความพร้อมและจัดประสบการณ์เรียนรู้ในระดับชั้นเตรียมอนุบาล ระดับชั้นอนุบาล ด้วยศูนย์เด็กเล็ก มีปริมาณนักเรียนจำนวนมาก จำนวนบุคลากรผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กลดลง และมีกิจกรรมโครงการต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ในองค์กรมักจะพบปัญหาต่างๆ ประกอบด้วย ปัญหาจากภาระงาน โดยเฉพาะภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไปจนทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ ปัญหาจากระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในสังคมปัจจุบันและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากมีผู้บังคับบัญชาที่เยอะมากจึงทำให้เกิดความสับสนและการทำงานที่ล่าช้า ปัญหาจากระบบสวัสดิการที่ยังไม่น่าพอใจและไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด การขยายสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมการขยายวงเงินในการรักษาพยาบาลและการให้สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลโดยตรงโดยไม่ต้องสำรองจ่ายก่อน ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจทั้งในตัวระบบ วิธีการ เกณฑ์ และผลลัพธ์ แนวทางแก้ปัญหา ได้แก่ การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และการปรับปรุงวิธีวัด วิธีประเมินผลงานให้เหมาะสมกับครู แต่ละกลุ่ม ข้อเสนอแนะ การปรับปรุงวิธีประเมินผลงานให้เหมาะสมกับครูแต่ละกลุ่มวิชาปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้เป็นธรรมโดยเน้นคุณภาพของผู้เรียนมากกว่าการเขียนเอกสาร การปรับเปลี่ยน

ให้มีการเลื่อนไหลของวิทยฐานะได้ในบางระดับ การติดตามและประเมินคุณภาพครูภายหลังการเลื่อนวิทยฐานะไปจนถึงการยกเลิกระบบการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อปรับระดับเงินเดือนหรือเลื่อนระดับวิทยฐานะ เพื่อให้ครูให้ความสนใจการสอนมากขึ้น

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร โดยผู้วิจัยเชื่อว่าผลของการวิจัยที่ได้ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาในการบริหารและจัดการ เพื่อเสริมสร้างปัจจัยแรงจูงใจในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ พันธกิจ นโยบาย และเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ต้องการเพิ่มคุณภาพ ศักยภาพให้สูงขึ้น และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 104 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 83 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเคซีและมอร์แกน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ตัวแปรตาม คือ มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง สิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งตอบสนองเหล่านี้ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี และมีความรู้สึกพอใจในงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการ

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จและได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี หมายถึง กรอบแนวคิดในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและเหมาะสมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ดังนี้

2.1 การดำเนินงานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคลากร โดยวิธีการจัดหาหรือจ้างบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้ทำความสะอาด เป็นต้น การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร การจัดระเบียบ ข้อบังคับ การจัดทำทะเบียน และการกำหนดนโยบายในการบริหารและดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 การดำเนินงานด้านอาคาร สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย หมายถึง การจัดหาสถานที่ของอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวนอาคารให้มีเพียงพอและเหมาะสมเพื่อรองรับกับจำนวนเด็กเล็กที่เข้ามาใช้บริการ และบริเวณอาคารมีการใช้สอยพื้นที่ที่เหมาะสม มีการถ่ายเทอากาศ มีแสงสว่าง มีห้องน้ำ ที่จอดรถ และมีสนามเด็กเล่นที่ปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีมาตรการการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุให้ปลอดภัย และมีมาตรการการเตรียมความพร้อมในการเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน

2.3 การดำเนินงานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง การจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งเด็กจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ให้เป็นไปตามวัย และความสามารถของแต่ละบุคคล มีการจัดแผนการเรียนการสอน จัดประสบการณ์ การจัดกิจกรรมประจำวันที่หลากหลาย และมีหลักการ สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และมีหลักโภชนาการที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของเด็กให้เป็นไปตามพัฒนาการ

2.4 การดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน หมายถึง การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดประชุมชี้แจง การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้ชุมชนได้ทราบการประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานต่างๆ การจัดงบประมาณสนับสนุนจากชุมชน มีการนำนโยบายจากชุมชนเข้ามาปรับใช้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ ความผูกพันอันดีต่อกัน การช่วยเหลือด้านต่างๆ การระดมทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนเพื่อนำมาสู่การสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้สามารถประเมินศักยภาพของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร
2. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กในพื้นที่ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย
 - 2.1 แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัย
 - 2.2 หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย
 - 2.3 จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
 - 2.4 การจัดการการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.1 มาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 3.2 มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 3.3 มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 3.4 มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
4. หน้าที่ของผู้ดูแลเด็ก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือองค์กรต้องการ ซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นเรื่องความต้องการ ความปรารถนาที่อยู่ในใจของบุคคล ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรองแก้ว อยู่สุข (2542, หน้า 12 อ้างถึงใน สุกัญญา จันทรมณี, 2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการจูงใจ ซึ่งแสดงออกถึงความพยายามและเต็มใจที่จะทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้รับการจูงใจ โดยมีเงื่อนไขกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นสามารถสร้างความพึงพอใจให้บุคคลนั้นได้

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องดังนี้

จรัญ แแดงเล็ก (2542, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นความพยายามในการชักจูงบุคคลให้ปฏิบัติ และชักจูงให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการทำงาน โดยมีสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมาย อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกระทำได้โดยการเข้าใจความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งแรก และตอบสนองความต้องการด้านงานของบุคคล

เนาวรัตน์ รัตนสาม (2542, หน้า 41) ได้สรุปว่าแรงจูงใจคือแรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

พลสุข สังข์รุ่ง (2550, หน้า 143) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2550, หน้า 35) ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2000, p. 7) การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำหรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการด้านอื่นๆ ด้วย เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับ

บุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ และการรักษาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยทั่วไป ความต้องการจะเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ด้วย อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหารด้วยการจูงใจผู้บริหารให้เกิดความพึงพอใจแก่ตน

โลเวลล์ (Lovell, 1980, อ้างถึงใน พรทิพย์ วานิชจรูญเกียรติ, 2553, หน้า 11)

ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ประเสริฐ อุไร (2559, หน้า 7) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ การจูงใจเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคลซึ่งเกี่ยวกับความต้องการและความปรารถนาที่เป็นพลังผลักดันภายในใจของเขาที่จะเร่งเร้าหรือกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ซึ่งอาจเป็นการปรับปรุง สร้างสรรค์ หรือทำสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิม การจูงใจพนักงานจึงเป็นการโน้มน้าวให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุ ถึงเป้าหมายขององค์การซึ่งเป็นเรื่องซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่หลากหลาย ดังนั้นการจูงใจ พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณาถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆและทำการประยุกต์ โดยปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของพนักงานอยู่เสมอ

วารงคณา ผลประเสริฐ (2559, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีทัศนคติที่ดี และพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ด้วยดี

พยอม วงศ์สารศรี (2561, หน้า 211) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า เป็นการนำปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentive) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดหมายหรือ เจตนาที่ต้องการ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องที่มีผู้สนใจศึกษากันอย่างกว้างขวาง ดังจะปรากฏอยู่ในงานวิจัยเป็นอันมาก ที่ผู้วิจัยได้นำเอาแรงจูงใจในการทำงานนี้เป็นตัวแปรในการศึกษา ทั้งในลักษณะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลกระทบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงานและองค์กรได้ (Davis, 1994, p. 109) องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรที่ไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วยแต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรที่มีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และผลการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกสมหวังและมีความสุขจากสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง พยายามเต็มที่ มีอยู่ในตนเองและแสวงหาจากคนอื่น เพื่อพัฒนางานที่ตนเองได้รับด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และมีความสุขกับงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

จากการที่ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจสามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ ดังนี้

วรินธร แก้วคล้าย (2549, หน้า 9) กล่าวว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย

1. ตามแรงจูงใจ คือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน
2. ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้
3. ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสาร

ข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน

สุกัญญา จันทรมณี (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องแรงจูงใจที่มีต่อพนักงาน เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่ต้องการเพิ่มการจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ อยู่เสมอ มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ พนักงานอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นการสร้างความพึงพอใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจแก่พนักงานในการสร้าง ความสำเร็จให้แก่องค์กรต่อไป

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2558, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

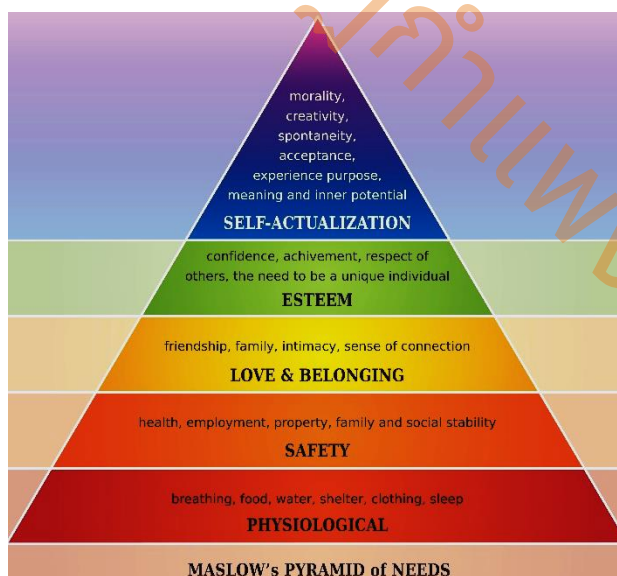
เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าการปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเองเป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหาร ที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพและได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรส่วนองค์กรใด ไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งคิดค้นโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นิยมนำใช้กันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มีมุมมองที่ว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นขั้น จากระดับล่างสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับต่อไป โดยมาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานของทฤษฎีการจูงใจไว้ 3 ประการคือ (ครองทรัพย์ วงศ์มาน, 2552, หน้า 9)

1. トラバドที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่นั้น ความต้องการของมนุษย์เกิดขึ้น ตลอดเวลา ไม่มีวันสิ้นสุด
2. เมื่อใดก็ตามที่ความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงจูงใจ สำหรับพฤติกรรมนั้นๆ อีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่จะยังมีอิทธิพลในการจูงใจได้
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นสูงต่อไป ตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นสูงต่อไปก็จะตามมา



ภาพที่ 1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: (ครองทรัพย์ วงศ์มาน, 2552, หน้า 10)

มาสโลว์ได้อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เรียงลำดับดังนี้ (ครองทรัพย์ วงศ์มาน, 2552, หน้า 9)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการในระดับพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิตของมนุษย์เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด (Survival) เช่น ความต้องการด้านอาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น มนุษย์จะพยายามแสวงหาการตอบสนองความต้องการทั้งหลายเหล่านี้เพื่อให้เกิดความต้องการในขั้นตอนอื่นๆ ต่อไป แต่ขั้นนี้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัยในการเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิตปราศจากภัยอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจจากสภาพแวดล้อมและกิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินชีวิตซึ่งความต้องการในขั้นตอนนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน

2.1 ความปลอดภัยในชีวิต ได้แก่ การปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บความปลอดภัยจากการถูกข่มเหงรังแก ความปลอดภัยจากภัยคุกคามที่ทำให้เกิดความทุกข์กาย ทุกข์ใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในทรัพย์สินที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย

2.2 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีที่พักอาศัย การมีรายได้ที่มั่นคงเพียงพอ มีอาชีพการงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้า และได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Need) เมื่อความต้องการในระดับที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะเริ่มมีความต้องการความรักความผูกพัน ทั้งในลักษณะที่เป็นผู้ให้ความรัก และเป็นผู้รับความรักจากบุคคลต่างๆ ความต้องการครอบครองความเป็นเจ้าของ (Belongingness) ทั้งในแง่ของความต้องการเป็นเจ้าของผู้อื่น และต้องการให้มีผู้อื่นมาแสดงความเป็นเจ้าของต่อตน ต้องการการมีครอบครัว ต้องการการยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ หรือองค์กร การมีเพื่อนร่วมงาน ต้องการเป็นบุคคลอันเป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem Need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่า ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงของ มนุษย์อันจะเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพหรือฐานะที่เด่น (Prestige) เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ ความต้องการยอมรับนับถือ (Recognition) ความต้องการเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem) ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่

4.1 ความต้องการนับถือตนเองว่ามีคุณค่า (Self-esteem) มีความนับถือตนเอง (Self-respect) เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะมีความประสบความสำเร็จเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นหากไม่จำเป็น

4.2 ความต้องการยอมรับนับถือจากผู้อื่นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem from Other) มีความสามารถได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติยศว่าเป็นคนดี คนเก่ง และเป็น คนมีประโยชน์

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self-Actualization Need) หรือเรียกว่าสังการแห่งตนจัดเป็นลำดับความต้องการที่สูงที่สุดที่อยากให้เป็นในชีวิตและมีคุณค่าต่อความเป็นมนุษย์ คือต้องการที่จะบรรลุผลตามอุดมคติหรืออุดมการณ์ตามที่ได้คาดหวังไว้ ซึ่งในแต่ละคนนั้น ก็จะมี ความคาดหวังที่แตกต่างกันออกไป การได้พบความสำเร็จสูงสุดโดยใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์เต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ตนเองถนัดและสนใจ การได้ใช้ความสามารถที่มีในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ทำท่าย ให้สำเร็จด้วยดี บุคคลที่มาถึงความต้องการในลำดับนี้มักจะมีความเป็นอิสระที่จะทำสิ่งใดๆ ตามมโนธรรม ตามหลักการที่ยึดถือ มักเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อผู้อื่นในสังคมเพื่อเกิดประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่หวังผลตอบแทนใด

จากหลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ข้างต้น มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างยิ่ง เนื่องจากการจูงใจคน คือ การปฏิบัติการตอบสนองความต้องการของคน องค์การจะเกิดการพัฒนาดได้หรือไม่ขึ้น ปัจจัยหลักคือ บุคลากร ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนกลไกหลักหากบุคลากรเกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจที่สนองต่อความต้องการแล้ว ก็จะเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพของงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัชเบอร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1959, อ้างถึงใน สุรเดช ลิปิกรณ์, 2552, หน้า 8) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่าปัจจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของการทำงานของมนุษย์มี 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นทำให้ บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จสิ้นอย่างมี ประสิทธิภาพ และผลสำเร็จของงานนั้น เป็นที่น่าพอใจและภาคภูมิใจ ซึ่งจากการค้นคว้าความหมายของความสำเร็จในการทำงานนั้นก็ให้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ฟลิปโป (Flippo, 1961, อ้างถึงใน วัฒนะ มหิพันธ์, 2544, หน้า 10) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จ หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์

สเตราส์และเซเลส (Strauss & Sayles , 1960, อ้างถึงใน นฤมล จินดา, 2554) กล่าวถึงความสำเร็จของงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุดแต่อาจไม่พอใจในงาน เมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นคนที่ไม่สำคัญคนหนึ่ง เขาไม่มีโอกาสทำอะไร และไม่รู้จุดมุ่งหมายที่แน่นอนความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึก สัมฤทธิ์ผลเพราะทำให้เขารู้สึกว่า ได้ทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญ มีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือให้เขาประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึงการที่บุคคลในองค์กร ทุ่มเท เสียสละ รับผิดชอบตลอดจนสามารถแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้นจะทำให้เกิดอิสระและการตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ จนเกิดความพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงานมีความเป็นสมานฉันท์ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยใจรัก ซึ่งรวมถึงบรรยากาศในการทำงานก็จะดีมีความสุขทั้งยังให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จของผู้บริหารในองค์กรนั้นด้วย

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้นๆ จากการศึกษาค้นคว้าก็ได้มีผู้กล่าวถึงการได้ยอมรับนับถือ ดังนี้

พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม (2552, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นผลมาจากความสำเร็จการยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การชดเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรการให้เสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

พวงเพชร วัชรอยู่ (2560, หน้า 58) ได้อธิบายว่า การยอมรับนับถือในหน่วยงานทั่วไปแทบจะกล่าวไว้ว่างานแรกๆที่ผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองความต้องการของตน เพื่อผลตอบแทน ความพอใจและการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

ชาติรี นาคะกุล (2561, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่าเป็นการได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับความเชื่อถือและความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานในความสามารถของตน หรือผลงานที่ตนได้แสดงออกมาให้เห็นได้รับคำยกย่องชมเชยจาก เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จแล้วนั้น หมายถึงว่า จะมีการยอมรับนับถือแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Content) หมายถึง งานที่ปฏิบัติ มีลักษณะงานที่น่าสนใจ ทำหายความสามารถ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเพียงผู้เดียวตั้งแต่ต้นจนจบ หรือการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 148) ได้ให้ความหมายของ ลักษณะของงานว่า หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และ ศึกษางานโอกาสที่ จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน การที่ผู้ทำ งานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ทำหายเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ ปฏิบัติเกิด ความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่อ งาน

ชมพูช บัวบังศรี (2535, หน้า 9-11, อ้างถึงใน อรทัย อัจฉานุเคราะห์, 2543, หน้า 20) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ จิตตนเองมีความรู้สึกอิสระในการปฏิบัติงานนั้นๆ

พรณี วงศ์มณีกิจ (2547, หน้า 59) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานนั้นต้องปฏิบัติอาจยากง่ายหรือทำหายความสามารถ หรือต้องมีความคิดริเริ่ม ตัดสินใจ การวางแผน ประเมินผลหรือปรับปรุงแก้ไขตามธรรมชาติของงาน นั้น ทั้งระยะเวลา ปริมาณของงานต้องพอเหมาะที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำได้สำเร็จ

สรุปลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งอาจมีลักษณะความยากง่าย ทำหายความสามารถต่างกัน เช่น ทำงานสอน ภาษาไทย ได้รับมอบหมายให้สอนนาฏศิลป์ หรือการแสดง เป็นงานที่ชอบแต่ไม่ถนัดในขณะเดียวกัน งานนั้น มีความถนัดก็จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดีอันเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ใช้ความพยายามมาก อาจต้องขอรับความช่วยเหลือจากผู้รู้เฉพาะด้านนั้น โดยผู้รู้ได้รับมอบหมาย ต้องให้ความรักความทุ่มเทก็จะทำให้งานสำเร็จได้ด้วยความภาคภูมิใจ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการมี อำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือมีคนมาควบคุม สามารถควบคุมตนเองได้ และในด้านความรับผิดชอบก็ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ณัฐชยา เจริญมฤคทัต (2548, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ ว่าการที่บุคคลได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา แล้วมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุม ตรวจสอบตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานที่ประสบ ความสำเร็จในเวลาที่กำหนด

สรุปความรับผิดชอบ หมายถึง การมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การ งานให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย รวมทั้งการแสวงหาวิธีการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่

ประสพผลดี ภายในเวลาที่เหมาะสม โดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกว่าถูกบังคับแต่อย่างใดจะมีความตั้งใจ และกระตือรือร้น และให้ความร่วมมือในการทำงานอยากปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการ เลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม การได้รับโอกาสได้ศึกษาหรือมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ

เบนตัน (Benton, 19889, อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2540, หน้า 257) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ว่า หมายถึง ความก้าวหน้าของคนทำงาน มีรายได้สูงขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและมีเกียรติภูมิสูงขึ้นถ้าการย้ายไปในตำแหน่งใหม่ ที่ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานดีขึ้น แต่งานไม่เพิ่มขึ้นความรับผิดชอบไม่เพิ่มขึ้น ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้นก็เรียกว่าไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง

กล่าวโดยสรุป ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่บุคลากร มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรมรวมทั้งโอกาสได้รับความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งครูผู้สอนก็เช่นเดียวกัน มีความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนดังกล่าว เพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้น อันจะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบังเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ก็จะ กระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน ในการช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงาน ของแต่ละบุคคลยังคงอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนได้แก่

2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ ค่าตอบแทนต่างๆ ความเหมาะสมของเงินเดือน และสวัสดิการที่ให้เป็นที่น่าพึงพอใจของบุคคล ในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ทั้งทางกาย หรือวาจาที่ดีต่อกันทั้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ปฏิบัตินั้นมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารการจัดการ การมอบหมายงานและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การทำงานอีกด้วย

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ในการทำงาน ปริมาณงาน การถ่ายเทของอากาศในสถานทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การย้ายบุคคลออกไปปฏิบัติงานในที่ที่ห่างไกล อาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติหรือความมั่นคงในอาชีพและองค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการหรือการปกครองดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการที่จะนำเอาทฤษฎีทั้งสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์ไปปฏิบัติให้ได้ผลกับองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยค่าจูง ถ้าพนักงานไม่ได้รับปัจจัยค่าจูงที่เหมาะสมก็จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานซึ่งในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานด้วยปัจจัยจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และเป็นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กรอีกด้วย

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้มีความสนใจในทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

การเริ่มต้นเป็นจุดสำคัญของงานทุกชนิด ในงานแห่งชีวิต จุดเริ่มต้น คือ การเริ่มชีวิตในเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในหมู่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาว่าเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 5 ขวบ เป็นช่วงที่สำคัญช่วงหนึ่งของชีวิตที่สมองมีการเจริญเติบโตมากกว่าทุกๆ ช่วงอายุ และช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการปูพื้นฐานทักษะต่างๆ ให้แก่เด็ก เพื่อให้มีความพร้อมในการที่จะพัฒนาในระดับต่อไป

แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัย

การจัดการศึกษาปฐมวัย พัฒนาขึ้นมาโดยแนวคิดต่อไปนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547, หน้า 4-8)

แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก

พัฒนาการของมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิ ต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัยจะมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนไปพร้อมกันทุกด้าน เด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะการพัฒนาการแตกต่างกันไปตามวัย ซึ่งบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละวัยเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึง อายุ 5 ขวบ

พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะอธิบายไว้และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็ก เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางร่างกายที่อธิบายการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่ามีลักษณะต่อเนื่องเป็นตามลำดับขั้น เด็กจะพัฒนาไปถึงขั้นใด จะต้องเกิดภาวะของความสามารถขั้นนั้นก่อน เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาอธิบายว่าเด็กเกิดมาพร้อมภาวะซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์ ค่านิยม ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก จึงเป็นเสมือนเป็นแนวทางให้ผู้สอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจเด็ก สามารถอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมให้เด็กพัฒนาจนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้ชัดเจนขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้

การเรียนรู้ของมนุษย์ มีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมเกิดขึ้นจากกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์บุคคล และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก และเนื่องจาก การเรียนรู้เป็นพื้นฐานของพัฒนาการในระดับที่สูงขึ้น และเด็กมีการเรียนรู้ตามธรรมชาติ ตั้งแต่เกิดก่อนจะเข้าสถานศึกษาการจัดทำหลักสูตรจึงยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วย ตัวเด็กเองในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระ เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีมีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก

การเล่นถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตของเด็กทุกคน เด็กจะรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน ได้สังเกต มีโอกาสทดลองสร้างสรรค์แก้ปัญหา และค้นพบด้วยตนเอง ซึ่งมีอิทธิพลและมีผลดีต่อการเจริญเติบโต ช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย เด็กจะรู้จักการเรียนรู้ ความเป็นอยู่ของผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์อยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมถึงธรรมชาติรอบตัว ดังนั้นในการจัด

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย จึงถือการเล่นอย่างมีจุดมุ่งหมาย เป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม

บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ หรือสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเด็ก ทำให้เด็กแต่ละคนแตกต่างกัน หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ถือว่าผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่า วัฒนธรรมและสังคมที่แวดล้อมตัวเด็กมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ผู้สอนควรต้องเรียนรู้บริบททางสังคม และวัฒนธรรมของเด็กที่ตนรับผิดชอบเพื่อช่วยให้เด็กได้พัฒนา เกิดการเรียนรู้ และอยู่ในกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐานเหมือนหรือต่างจากตนได้อย่างมีความสุข

แนวคิดพื้นฐานดังกล่าว สรุปได้ว่าในการจัดการศึกษาปฐมวัย ครูผู้ดูแลเด็ก ต้องศึกษาหลักการของหลักสูตรให้เข้าใจเพราะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กแรกเกิดถึงอายุ 5 ขวบ จะต้องยึดหลักการอบรมเลี้ยงดู ควบคู่กับการให้การศึกษา โดยคำนึงถึงความสนใจและความต้องการของเด็กทุกคน ทั้งเด็กปกติ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ และเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา รวมทั้งการสื่อสาร และการเรียนรู้หรือเด็กที่มีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส เพื่อให้เด็กพัฒนาทุกด้านทั้ง ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย อย่างสมดุล โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลาย บูรณาการผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรง ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า เหมาะสมกับวัย และความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดู หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาเด็กปฐมวัยเพื่อให้เด็กแต่ละคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ตามลำดับขั้นของพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพและนำไปใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข เป็นคนดี และคนเก่งของสังคมสอดคล้องกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา สภาพเศรษฐกิจ สังคม โดยความร่วมมือจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน

หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตลอดจนการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดู หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาเด็กปฐมวัยเพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุล และเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดหลักการ ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2546, หน้า 8 -9)

1. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท

2. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคมและวัฒนธรรมไทย
3. พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย
4. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ความสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข
5. ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่อายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ขวบนั้น เป็นหลักการที่คำนึงถึงการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวมเพื่อโอกาสในการพัฒนาเด็กทุกด้านตามลำดับขั้นตอนของการพัฒนาอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ

หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ยังเน้นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครอบคลุมเด็กทุกประเภท ทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิเศษ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลและเน้นเด็กเป็นสำคัญ

การจัดการศึกษา จัดหลักการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม ตามความเป็นอยู่จริงของเด็ก โดยมีผู้ใหญ่ในชุมชนเป็นผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้ต่างๆ ให้แก่เด็ก ทั้งเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาอย่างเป็นองค์รวม โดยผ่านการเล่นซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก และผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยเด็กเล็ก โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ต่างๆ ในการเรียนรู้ที่สามารถดำรงในชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ซึ่งต้องได้รับการประสานความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาแนวทางดังกล่าวข้างต้นนำมาสู่การจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

1. การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม การพัฒนาหลักสูตรพิจารณาจากวัยและประสบการณ์ของเด็กโดยเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัยโดยอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิมที่เด็กมีอยู่ และประสบการณ์ใหม่ที่เด็กจะได้รับซึ่งต้องเป็นหลักสูตรที่ให้โอกาสทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส และเด็กพิเศษ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งควรอยู่ในสภาพที่แวดล้อมด้วยธรรมชาติ ตอบสนองความต้องการ ความสนใจของเด็กทั้งภายในและภายนอก ห้องเรียนต้องสะอาด อากาศสดชื่น ผ่อนคลาย มีโอกาสออกกำลังกายและพักผ่อน มีสื่อที่มาจากธรรมชาติและวัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยให้เด็กมีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง สภาพแวดล้อมใกล้ตัวและโลกที่เด็กอยู่ รวมทั้งการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม

3. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งครูผู้ดูแลเด็กต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความรู้หรือสั่งให้เด็กทำมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกโดยที่ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องยอมรับ เห็นคุณค่า รู้จัก และเข้าใจเด็กแต่ละคนที่ตนดูแลรับผิดชอบ เพื่อจะได้วางแผนสร้างสภาพแวดล้อมและกิจกรรมต่างๆ ได้เหมาะสม นอกจากนี้ ครูผู้ดูแลจะต้องรู้จักพัฒนาตนเองปรับปรุงการใช้เทคนิค การจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเด็ก

4. การบูรณาการการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยยึดหลักการบูรณาการ ที่ว่าหนึ่งแนวคิดเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายกิจกรรม หนึ่งกิจกรรมเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายทักษะและหลายประสบการณ์สำคัญ จึงเป็นหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก ควรวางแผนการจัดประสบการณ์ให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลายกิจกรรม หลายทักษะ หลากหลายประสบการณ์สำคัญอย่างเหมาะสม

5. การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กควรสังเกต และประเมินทั้งการสอนของตนและพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กว่าได้บรรลุตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ผลที่ได้จากการสังเกต สามารถบอกได้ว่าเด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ซึ่งจะช่วยครูผู้ดูแลเด็กในการวางแผนการจัดกิจกรรม ซึ่งให้เห็นพัฒนาการของเด็กเป็นรายบุคคล ความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละคน และยังใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

6. ความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้ดูแลและครอบครัวของเด็ก เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เด็กเติบโตขึ้นมา ครูผู้ดูแลเด็ก พ่อแม่ และผู้ปกครองเด็กต้องการแลกเปลี่ยนข้อมูลทำความเข้าใจพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ต้องยอมรับและร่วมมือกัน รับผิดชอบมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามหลักการจัดหลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

สรุปได้ว่า หลักการจัดการศึกษาปฐมวัยต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กทุกด้าน มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก มีการบูรณาการการเรียนรู้ มีการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและครอบครัวของเด็ก

จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย

การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาที่แตกต่างหลากหลายไปจากการศึกษาระดับอื่น โดยมีรูปแบบและจุดมุ่งหมายที่จัดแตกต่างกันไปตามสภาพความต้องการ นโยบายหรือหลักปรัชญาการศึกษาของแต่ละหน่วยงานที่จัด แต่อย่างไรก็ดี จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาปฐมวัยที่เหมาะสม ควรมีเป้าหมายเดียวกันคือ ควรเน้นการพัฒนาเด็กทุกๆ ด้าน (Whole Child) ซึ่งการให้การศึกษอบรมและเลี้ยงดูดีระดับปฐมวัยอย่างถูกต้องเหมาะสมย่อมจะมีความสำคัญต่อประเทศชาติอย่างยิ่ง เพราะถ้าเด็กในวัยนี้ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการอย่างถูกต้องเหมาะสมจะส่งผล

ดีและเป็นรากฐานต่อพัฒนาการและการศึกษาระดับอื่นด้วย ชีวิตในช่วงวัยเด็กตอนนี้หรือระยะปฐมวัยเป็นระยะที่สำคัญที่สุดของชีวิต สิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างเด็กอายุแรกเกิดถึงเริ่มเข้าชั้นประถมศึกษาจะมีผลต่อพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็ก และเป็นพื้นฐานต่อการพัฒนาเด็กในวัยต่อไป ดังนั้นการจัดการศึกษาในระดับนี้จึงควรเป็นการจัดการศึกษาที่จะเสริมสร้างพัฒนาการและประสบการณ์ของเด็กให้มีความพร้อมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ สถานอบรมเลี้ยงดูเด็กระดับก่อนประถมศึกษาต่างๆ เช่น สถานรับเลี้ยงเด็ก ศูนย์เด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือโรงเรียนอนุบาล เป็นสถานที่ที่เปิดโอกาสให้เด็กได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ นอกเหนือจากสิ่งที่ได้รับจากบ้าน และส่งเสริมพัฒนาการของเด็กทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และบุคลิกภาพไปพร้อมๆ กัน ด้วยจุดมุ่งหมายของการศึกษาระดับปฐมวัยไม่ใช่เพียงแต่เป็นการเตรียมเด็กให้พร้อมที่จะเข้าเรียนต่อในประถมศึกษาเท่านั้น แต่ควรเป็นการช่วยเด็กให้มีชีวิตสมบูรณ์แบบตามที่ได้กปฐมวัยพึงจะมี เพราะเด็กวัยนี้เป็นวัยที่พร้อมที่จะเรียนรู้ ครูและผู้เกี่ยวข้องต้องมึวิธีสอนที่เหมาะสมเพื่อให้เด็กดำรงชีวิตในวัยเริ่มต้นด้วยความสุขและมีพัฒนาการด้านต่างๆ ไปได้อย่างเต็มที่ (เยาวพา เดชะคุปต์, 2542, หน้า 16-17)

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการและประสบการณ์ของเด็กให้มีความพร้อมและมีการพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย

การจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง ดูแล รับผิดชอบตนเอง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาในพื้นที่ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีศักยภาพความรู้ ความสามารถ และเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นบริการสาธารณะที่รัฐจะต้องบริการให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยการปกครองที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐ จึงเปรียบเทียบบเสมือนตัวแทนของรัฐ ในการดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน กฎหมายจึงได้บัญญัติให้การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ประการหนึ่ง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องถ่ายโอนภารกิจดังกล่าวให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 12-13)

ระบบการบริหารจัดการการศึกษาท้องถิ่น

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 บัญญัติให้

กระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชน ในขณะที่

การจัดการศึกษาเป็นบริการสาธารณะที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการ กระทรวงมหาดไทยจึงต้องรับผิดชอบการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้จังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่กำกับดูแล และประสานการแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้การบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐและถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบจะยึดหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นแม่บทและพัฒนาสาระหลักสูตร ให้สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นและความต้องการของชุมชนในพื้นที่ นโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่น จึงมุ่งส่งเสริมการพัฒนาความหลากหลาย ทั้งในรูปแบบและแนวทางการจัดการศึกษา ให้สามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับความจำเป็นของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระบบบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะถือปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการ 3 ระดับ ดังนี้

1. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
2. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
3. คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานบุคคลของครู บุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันถือปฏิบัติตามมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์เงื่อนไข และประกาศของคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น เช่นเดียวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรตำแหน่งอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นยังต้องถือปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูโดยอนุโลมด้วย ทำให้ไม่มีความแตกต่างในมาตรฐานคุณภาพ ตลอดจน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการแต่ละประการใด

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ คือ ภาคนโยบาย ควรเป็นหน้าที่หลักของส่วนกลางในการกำหนดนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตร มาตรฐานการศึกษา การวัดประเมินคุณภาพการศึกษา ภาคปฏิบัติ ควรเป็นหน้าที่หลักของท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานในท้องถิ่นโดยให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วย

มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เด็กเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติ ในอนาคต การพัฒนาเด็กให้ได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาจึง นับเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบจะต้องตระหนักและให้ความสนใจเพื่อให้การพัฒนาเด็ก เป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน และเหมาะสมกับวัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะ หน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็กตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและ กฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน รูปแบบใดก็ตามล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมทั้งรับถ่ายโอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการ พัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เล็งเห็น ความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550, หน้า 1-28) โดยจำแนกออกเป็นมาตรฐานการดำเนินงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านนี้จะเป็นการกำหนด มาตรฐานการดำเนินงานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ เช่น คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ ของบุคลากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ตลอดจนผู้ทำความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย เป็นการกำหนดมาตรฐาน สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และ ความปลอดภัย ดังนี้

2.1 ด้านอาคารสถานที่ เป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับพื้นที่ของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กที่ตั้ง จำนวนชั้นของอาคาร ทางเข้า-ออก และประตูหน้าต่าง ตลอดจนพื้นที่ใช้สอยอื่นๆ เป็นต้น

2.2 สิ่งแวดล้อม เป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกตัวอาคาร เช่น แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ สภาพพื้นที่ภายในอาคาร รั้ว สภาพแวดล้อมและมลภาวะ เป็นต้น

2.3 ด้านความปลอดภัย เป็นการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น การกำหนดมาตรการป้องกันความปลอดภัย และมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ ฉุกเฉิน เป็นต้น

3. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ได้แก่ คุณลักษณะของเด็กที่พึงประสงค์ 12 ประการ คุณลักษณะตามวัย (ด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา) การจัดประสบการณ์ตลอดจนการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็ก เป็นต้น

4. ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชน เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน เช่น การประชุมชี้แจงให้ราษฎร ในชุมชนทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นของการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ การจัดให้มีกองทุนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผล รวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมจากชุมชน หรือประชาคมในท้องถิ่น เป็นต้น

มาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกฯ และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนบุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาทิ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหารและผู้ทำความสะอาด เป็นต้น โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องมีคุณสมบัติบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานให้การศึกษาและพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสม และเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น ดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติ

1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากองการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1.1.1 มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานด้านการให้การศึกษา และพัฒนาการเด็กเล็ก

1.1.2 มีนโยบายแผนและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพ

1.2 บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ควรมีความสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1.2.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตราฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และควรมีความสมบัติดังนี้

1.2.1.1 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไป สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือปริญญาทางการศึกษา หรือทางวิชาชีพสาขาอื่นๆ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรอง และมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2.1.2 มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

1.2.1.3 ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

1.2.1.4 ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

1.2.1.5 ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

1.2.1.6 ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

1.2.1.7 แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดีสุขภาพแข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดยาเสพติด

1.2.2 ผู้ดูแลเด็ก มีวุฒิการศึกษาตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตราฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และควรมีความสมบัติดังนี้

1.2.2.1 มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

1.2.2.2 ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

1.2.2.3 ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

1.2.2.4 ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

1.2.2.5 แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดีสุขภาพแข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อ ร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดยาเสพติด

1.2.2.6 มีระดับวุฒิภาวะ และบุคลิกลักษณะเหมาะสม ทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม มีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความรัก ความอ่อนโยน เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแล เด็กเล็กอย่างเหมาะสม

1.2.2.7 เป็นบุคคลที่มีความรักเด็ก มีอุปนิสัยสุชุม เยือกเย็น และมีความ ชัยนอดทน

1.2.2.8 มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2.3 ผู้ประกอบอาหาร ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้ มีคุณสมบัติ เช่นเดียวกับผู้ดูแลเด็ก ยกเว้น วุฒิการศึกษา ควรจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าภาคบังคับ และควรเป็นผู้มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

1.2.4 ผู้ทำความสะอาด ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ดูแลเด็ก ยกเว้น วุฒิการศึกษา ควรจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าภาคบังคับ

2. ด้านบทบาทหน้าที่

2.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.1.1 สำรวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก

2.1.2 กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความพร้อม ด้านทรัพยากรบุคคล สถานที่ และฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น

2.1.3 จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการจัดตั้ง และสนับสนุน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งจัดทำขออนุมัติขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

2.1.4 จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.1.5 จัดทำระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.1.6 กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

2.1.7 ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ และถูกต้องตามหลักวิชาการ

2.2 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและ การดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ และด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์ต่อเด็กมากที่สุด

2.3 ผู้ดูแลเด็ก ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.3.1 ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็กเพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโตมีพัฒนาการทุกด้านตามวัย

2.3.2 ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์กล่าวคือ ให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน โดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้จากสิ่งของและผู้คนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเด็กจะเรียนรู้โดยประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหวการเล่น และการลงมือกระทำ ดังนั้น ผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับเด็กด้วยคำพูด และกิริยาท่าทางที่นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงความรักความอบอุ่นต่อเด็ก

2.3.3 สังเกต และบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการต่างๆ ของเด็ก เพื่อจะให้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติและผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขได้ทัน่วงที

2.3.4 จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมในการพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาด มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก

2.3.5 ประสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครองและสมาชิกในครอบครัว เพื่อทราบถึงพฤติกรรม พัฒนาการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง

2.3.6 มีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และอาชีพ ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนี้

2.3.6.1 การพัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการ และทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาหาความรู้การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยีโดยอาศัยสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์การศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและการจัดตั้งชมรมเครือข่ายสำหรับผู้ดูแลเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ผู้ดูแลเด็ก

2.3.6.2 การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เช่น การพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และจริยธรรม โดยเน้นการพัฒนาตนเอง การรู้จักตนเอง และผู้อื่น การสื่อสาร และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

2.3.7 รู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูล ความรู้และเครือข่ายการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และแหล่งข้อมูลต่างๆ ในชุมชน ดังนี้

2.3.7.1 หน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงมหาดไทย (กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดลมหาวิทยาลัยราชภัฏ) กระทรวงสาธารณสุข (กรมอนามัย กรมสุขภาพจิต) กระทรวงวัฒนธรรม(กรมการศาสนา) กระทรวงกลาโหม (กองทัพเรือ) เป็นต้น

2.3.7.2 องค์กรเอกชน สมาคม และมูลนิธิต่างๆ เช่น สมาคม วายดับเบิลยูซีเอ มูลนิธิเด็กก่อนในสลัมในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก มูลนิธิช่วยเหลือเด็กยากจน ซีซีเอฟ ในประเทศไทยสภาองค์การพัฒนาดังกล่าวและเยาวชนแห่งชาติ (สอถย.) องค์การยูนิเซฟ เซฟเดอะคิดเดรน ยูเอส เอ สภาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชูปถัมภ์สภามูลนิธิมูลนิธิดวงประทีป เป็นต้น

2.3.7.3 แหล่งข้อมูลความรู้ในชุมชน เช่น สถานีอนามัย โรงพยาบาล สถานรับเลี้ยงเด็กในนิคมต่างๆ สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่างๆ โรงเรียนประถมศึกษาในชุมชน ศูนย์สื่อประจำหมู่บ้านของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์บริการสาธารณสุข ศูนย์สงเคราะห์เด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในชุมชน (กรุงเทพมหานคร) ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นๆ ซึ่งเป็นผู้ทรงความรู้หรือที่เกษียณอายุแล้ว เป็นต้น

2.4 ผู้ประกอบอาหาร ควรมีบทบาทหน้าที่ในการประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะถูกอนามัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย รวมทั้งการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย การจัดสถานที่เตรียมและปรุงอาหาร จัดเครื่องสุขภัณฑ์เครื่องครัวสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีการจัดการขยะถูกสุขลักษณะ

2.5 ผู้ทำความสะอาด ควรมีบทบาทหน้าที่ในการทำความสะอาด ดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทั้งภายใน และภายนอกอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งได้แก่ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสม โดยจะต้องประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนกลุ่มองค์กรประชาคม ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนผู้ดูแลเด็ก อย่างละไม่น้อยกว่า 1 คน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง

3.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบริหารจัดการโดยคณะกรรมการบริหารศูนย์

มีนายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย เป็นประธาน ยกเว้นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิดที่รับถ่ายโอนจากกรมการศาสนาให้เจ้าอาวาสหรือผู้ที่เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นประธาน

3.3 การบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคล เป็นหน้าที่ขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย และมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์ที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

3.4 ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทำหน้าที่ประเมินผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ในด้านความรู้ความสามารถให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด และเสนอผลการประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการพิจารณาคัดเลือกต่อไป

4. ด้านการบริหารจัดการ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ซึ่งออกตามความในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาด้วย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ก็ได้บัญญัติไว้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดก็ได้ ตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ประกอบกับแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้การศึกษาปฐมวัย หรือก่อนประถมศึกษา เป็นหน้าที่ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเป็นการกระจายโอกาสให้ประชาชน ผู้ปกครองได้รับบริการเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กปฐมวัยอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพจึงควรกำหนดแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

4.1 นโยบาย จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อายุ 3-5 ปี) ด้วยความร่วมมือของชุมชน

เพื่อกระจายโอกาสการเตรียมความพร้อม และพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคมและสติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัย และเต็มตามศักยภาพ ตลอดจนเพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง และเป็นพื้นฐานของการศึกษาในระดับ ที่สูงขึ้นต่อไป

4.2 เป้าหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในการบริหารและจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และด้วยความร่วมมือของ ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ

4.3 วัตถุประสงค์

4.3.1 เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้เด็กได้รับการดูแลที่ถูกสุขลักษณะ และ ได้รับการฝึกฝนพัฒนาตามวัยและเต็มตามศักยภาพ

4.3.2 เพื่อพัฒนาความพร้อมของเด็กในทุกๆ ด้านแบบองค์รวม ตามหลัก จิตวิทยาพัฒนาการและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

4.3.3 เพื่อกระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัด และพัฒนาความพร้อมของ เด็กก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นฐานในการเลี้ยงดู และพัฒนา เด็กได้อย่างถูกวิธี

4.3.4 เพื่อส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นกับชุมชน ให้สามารถร่วมกันวางแผน และดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4.3.5 เพื่อแบ่งเบาภาระการอบรมเลี้ยงดูเด็กของผู้ปกครองที่มีรายได้น้อย ให้สามารถออกไปประกอบอาชีพได้โดยสะดวก และเป็นการกระจายโอกาสในการพัฒนาความพร้อม สำหรับเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

4.3.6 เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างเหมาะสมและมี คุณภาพ

4.4 การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์จะ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีสถานที่อาคารและดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.4.1 สสำรวจความต้องการของชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ สสำรวจความต้องการของชุมชนในประเด็นดังต่อไปนี้

4.4.1.1 ความต้องการให้จัดตั้งศูนย์

4.4.1.2 ความต้องการในการส่งเด็กเข้าเรียน ควรมีเด็กที่รับบริการ อายุ 3-5 ปีไม่น้อยกว่า 20 คน ขึ้นไป

4.4.1.3 ความต้องการให้ศูนย์จัดบริการ

4.4.2 รูปแบบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณามอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาหรือพนักงานจ้างที่มีคุณสมบัติเพื่อ แต่งตั้งเป็นหัวหน้าศูนย์และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีหัวหน้าศูนย์ รับผิดชอบการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.4.3 จัดทำแผนดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และขออนุมัติขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจัดทำสถิติเพื่อขอรับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นต่อไป (ตัวอย่างแผนปรากฏในภาคผนวก)

4.4.4 จัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเสนอขอรับงบประมาณในการดำเนินการจากผู้มีอำนาจอนุมัติ (ตัวอย่างโครงการปรากฏในภาคผนวก)

4.4.5 จัดทำระเบียบ/ข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ตัวอย่างระเบียบ /ข้อบังคับปรากฏในภาคผนวก)

4.4.6 จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกาศให้สาธารณชนทราบ (ตัวอย่างประกาศปรากฏในภาคผนวก)

4.4.7 การยุบ / เลิก หรือรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เมื่อจำนวนเด็กเล็กที่รับบริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการจัดชั้นเรียนและกิจกรรมการเรียน หรือกรณีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์จะรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไปเป็นแห่งเดียวกัน ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นผู้พิจารณาเสนอต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พิจารณายุบเลิกหรือรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ตามความจำเป็น และเหมาะสม โดยผ่านความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น และเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศยุบเลิก หรือรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้ว ให้รายงานจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

4.5 แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้องคำนึงถึงขอบข่ายของงานสายการบังคับบัญชาและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด โดยจะต้องจัดให้มีการประเมินตนเองทุกปีเพื่อตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการจัดการการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้น เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้การดูแล และพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน ควรพิจารณาจัดแบ่งงานที่จะต้องปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครอบคลุมลักษณะงาน ต่อไปนี้

4.5.1 งานบุคลากรและการบริหารจัดการ

4.5.2 งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

4.5.3 งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

4.5.4 งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

4.5.5 งานธุรการ การเงิน และพัสดุ

ทั้งนี้ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดให้มีผู้รับผิดชอบงานดังกล่าวโดยแบ่งและมอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถ และลักษณะของงานที่ต้องดำเนินการทั้ง 5 งาน อย่างไรก็ตาม ในการจัดแบ่งงานดังกล่าวควรคำนึงถึงความพร้อม และศักยภาพของแต่ละศูนย์ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กอาจรวมลักษณะงานวิชาการและงานกิจการนักเรียนเป็นงานกลุ่มเดียวกัน และ/หรือรวมลักษณะงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม กับงานธุรการ การเงิน พัสดุเป็นกลุ่มงานเดียวกัน เป็นต้น การบริหารงานทั้ง 5 งาน ให้มีคุณภาพมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. งานบุคลากรและการบริหารจัดการ มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1.1 สรรหา หรือจัดจ้างบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนตามความจำเป็นและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น หัวหน้าศูนย์ ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้ทำความสะอาด โดยใช้หลักเกณฑ์การสรรหาตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ยกเว้นกรณี ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์วัด/มัสยิดเป็นผู้พิจารณาสรรหาและแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดจ้าง

1.2 กำหนดจำนวนอัตรากำลังบุคลากรและเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

1.2.1 ผู้ดูแลเด็ก จำนวนกำหนดเป็นสัดส่วนต่อเด็กเล็ก 1 : 20 หากมีเศษตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ให้เพิ่มผู้ดูแลเด็กอีก 1 คน

1.2.2 ผู้ประกอบอาหารกำหนดจำนวนได้ตามความจำเป็น เหมาะสมตามฐานะการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2.3 ผู้ทำความสะอาดกำหนดจำนวนได้ตามขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขนาดเล็ก (จำนวนเด็กไม่เกิน 200 คน) มีอัตราไม่เกิน 2 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขนาดใหญ่ (จำนวนเด็กตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป) มีอัตราไม่เกิน 4 คน ตามฐานะการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2.4 กำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิหรือสวัสดิการอื่นที่พึงได้รับตามที่มิใช่กฎหมายบัญญัติไว้ดังนี้

1.2.4.1 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาภาคบังคับกำหนดอัตราเดือนละไม่น้อยกว่า 4,640 บาท

1.2.4.2 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือผู้ที่มีวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) กำหนดอัตราเดือนละไม่น้อยกว่า 5,260 บาท

1.2.4.3 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไป สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือปริญญาทางการศึกษา หรือทางวิชาชีพสาขาอื่นๆ ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรอง

1.4.2.4 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตาม ก) ข) ค) ต้องมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีกำหนดอัตราเดือนละไม่น้อยกว่า 7,260 บาท

1.4.2.5 สิทธิหรือสวัสดิการอื่นที่พึงได้รับตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ ให้กำหนดไปตามอัตราที่กฎหมายนั้นกำหนด

1.2.5 กำหนดการจัดชั้นเรียนห้องละไม่เกิน 20 คน หากมีเศษเกิน 10 คน ให้จัดเพิ่มได้อีก 1 ห้อง

1.3 จัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนสวัสดิการอื่นที่พึงได้รับตามที่มีกฎหมายบัญญัติตลอดจนการพัฒนาบุคลากร

1.4 กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5 จัดทำระเบียบ ข้อบังคับ และทะเบียนประวัติบุคลากร

1.6 นิเทศ อบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

1.7 บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านอื่นๆ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติตามมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดไว้

2. งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดไว้

3. งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรกำหนดไว้

4. งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

5. งานธุรการ การเงิน และพัสดุ มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

5.1 งานพัสดุเป็นการจัดทำ จัดซื้อ จัดหาและจำหน่ายทะเบียนพัสดุรวมทั้งเสนอความต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ

5.2 งานธุรการ และสารบรรณ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลสถิติจัดทำทะเบียนหนังสือ รับ-ส่ง การควบคุมและจัดเก็บเอกสาร การจัดทำประกาศและคำสั่ง การจัดทำทะเบียนนักเรียน การรับสมัครนักเรียน

5.3 งานการเงิน ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การทำบัญชีการเงินการเบิกจ่ายเงิน ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะถือปฏิบัติเกี่ยวกับรายรับ - จ่ายตามระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

6. ให้สำนัก/กองการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ และมาตรฐานที่กำหนดสำหรับการจัดเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้ปกครองให้อุบลโลมใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินบำรุงการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด และระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. กรณีเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในการบริหารและดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดในมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในส่วนที่เกี่ยวข้องข้างต้น

มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. ด้านอาคารสถานที่

1.1 ที่ตั้ง สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรอยู่ในพื้นที่ซึ่งมีขนาดเหมาะสม และต้องไม่อยู่ในพื้นที่ ซึ่งอาจเสี่ยงต่ออันตราย ได้แก่ บริเวณชนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมีหรือสารพิษ มลภาวะทางอากาศ แสง และเสียงที่มากเกินไป หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการ ป้องกันภาวะอุบัติเหตุต่างๆ ตามมาตรฐานความจำเป็น และเหมาะสม

1.2 จำนวนชั้นของอาคาร ตัวอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีจำนวนชั้นไม่เกิน 2 ชั้น นับจากพื้น หากสูง เกินกว่า 2 ชั้น ต้องมีมาตรการป้องกันอัคคีภัย และอุบัติเหตุต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามความ เหมาะสม และความสูงของตัวห้อง ไม่ควรน้อยกว่า 2.40 เมตร นับจากพื้นถึงเพดาน

1.3 ทางเข้า-ออก และประตูหน้าต่าง ทางเข้า-ออกจากตัวอาคาร ต้องมีความเหมาะสม สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออก จากตัวอาคารได้สะดวก หากเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุร้ายแรงใดๆ ขึ้น โดยอย่างน้อยต้องมีทางเข้า-ออก 2 ทาง และแต่ละทางนั้น ควรมีความกว้างประมาณ 80 เซนติเมตร

1.4 ประตู-หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้มีขนาด และจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้อง และความสูงของหน้าต่าง ควรอยู่ที่ประมาณ 80.00 เซนติเมตร นับจากพื้นให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน นอกจากนี้ บริเวณประตู-หน้าต่าง ไม่ควรมีสิ่งกีดขวางใดๆ มาปิดกั้นช่องทางลม และแสงสว่าง

1.5 พื้นที่ใช้สอย ต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาด ปลอดภัย และเพียงพอ เหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมของเด็ก เช่น การเล่น การเรียนรู้ การรับประทานอาหาร

และการนอน โดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักของเด็กป่วยโดยเฉลี่ย ประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน นอกจากนี้พื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอาจ จัดแยก เป็นห้องเฉพาะ หรือจัดรวมเป็นห้องเอนกประสงค์ที่ใช้สำหรับจัดกิจกรรมที่หลากหลายโดยใช้พื้นที่ เดียวกันแต่ต่างเวลา และอาจปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์หรือย้ายเครื่องเรือนตามความ เหมาะสม และ ข้อจำกัดของพื้นที่ ดังนี้

1.5.1 บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวก และอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตรต่อเด็ก 1 คน โดยมีแนวทางในการจัดดำเนินการ ดังนี้

1.5.1.1 จัดให้มีการระบายอากาศที่ตีปิดโปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน และ แสงสว่างไม่จ้าเกินไป-อุปกรณ์เครื่องนอนต่างๆ มีความสะอาด โดยนำไปปิดฝุ่น ตากแดด อย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง

1.5.1.2 จัดแยกเครื่องนอน หมอน ผ้าห่ม สำหรับเด็กแต่ละคน โดยเขียน หรือปักชื่อไว้ ไม่ใช้ร่วมกัน เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค-หมั่นตรวจตราดูแลไม่ให้มีสัตว์ หรือแมลงต่างๆ มารบกวน ในบริเวณ พื้นที่สำหรับการนอน

1.5.2 บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก ควรออกแบบให้มีพื้นที่ สำหรับการเรียนรู้รวมกลุ่มและแยกกลุ่มย่อยในกิจกรรมการเรียนรู้อิสระ การเล่นสร้างสรรค์หรือ การอ่านหนังสือ เล่นต่อแท่งไม้ที่ต้องการมุมเงียบ และมีพื้นที่สำหรับการเล่นที่เลอะหรือเปียก ต้อง คำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นหลัก โดยมีวัสดุอุปกรณ์ที่ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและมีอุปกรณ์ หรือเครื่องเล่นที่ส่งเสริมพัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็ก

1.5.3 บริเวณพื้นที่รับประทานอาหาร ต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลัก มีอากาศถ่ายเทได้โดยสะดวก มีแสงสว่างพอเหมาะ มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับ จำนวนเด็ก ทั้งนี้บริเวณห้องอาหาร โต๊ะ เก้าอี้ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหาร ต้องทำความสะอาด อย่างสม่ำเสมอ และควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก มีสภาพ แข็งแรง และใช้งานได้ดี

1.5.4 บริเวณที่พักเด็กป่วย ต้องแยกเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ตู้ยา เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็น และเด็กต้องอยู่ในสายตาของผู้ดูแลตลอดเวลา กรณีไม่สามารถจัด ห้องพักเด็กป่วยเป็นการเฉพาะได้ต้องจัดให้มีที่พักเด็กป่วยแยกเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม

1.5.5 บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยกห่างจากบริเวณ พื้นที่สำหรับเด็กพอสมควร และมีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้าง และเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่างๆ ที่ถูก สุขลักษณะ โดยเน้นเรื่องความสะดวก และความปลอดภัยเป็นหลัก

1.5.6 บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดตัวเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สำหรับทำความสะอาดตัวเด็ก และมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงฟัน ในขนาดและระดับความสูงที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ในกรณีที่มีห้องอาบน้ำ จะต้องมีส่วนสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทได้โดยสะดวก และพื้นไม่ลื่น

1.5.7 ห้องส้วมสำหรับเด็ก ต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็ก โดยเฉลี่ย 1 แห่งต่อเด็ก 10-12 คน โถส้วมมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก โดยมีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นได้ง่าย มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวกและพื้นไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอนหรือกุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอก และไม่ควรไกลจากห้องพัฒนาเด็ก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคาร จะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน กรณีที่ไม่สามารถทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้ว ให้เหมาะสม และปลอดภัยสำหรับเด็ก

1.5.8 ห้องเอนกประสงค์สำหรับใช้จัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก การรับประทานอาหาร หรือการนอน คำนึงถึงความสะอาด และการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม หากเป็นอาคารชั้นเดียว ต้องมีฝ้าใต้หลังคา หากเป็นอาคารที่มีมากกว่า 1 ชั้น ควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.40 เมตร แต่กรณีที่มีความสูงเกินกว่า 2.40 เมตร อาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

1.5.9 บริเวณพื้นที่เก็บสิ่งปฏิกูล จะต้องมีส่วนที่เก็บสิ่งปฏิกูลทั้งภายใน และภายนอกตัวอาคาร โดยมีจำนวนและขนาดเพียงพอ ถูกสุขลักษณะ และมีการกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

1.5.10 บันได ควรมีความกว้างแต่ละช่วง ไม่น้อยกว่า 1.00 เมตร ลูกตั้งของบันได สูงไม่เกิน 17.50 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20.00 เซนติเมตร บันไดทุกชั้นมีราวและลูกกรงไม่น้อยกว่า 90.00 เซนติเมตร มีราวเตี้ย เหมาะสำหรับเด็กได้เกาะขึ้นบันได และระยะห่างของลูกกรง ต้องไม่เกิน 17.00 เซนติเมตร เครื่องใช้เฟอร์นิเจอร์ควรมีระดับความสูงและขนาดที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ให้เด็กสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสำคัญ

2. ด้านสิ่งแวดล้อม

2.1 ภายในอาคาร

2.1.1 แสงสว่าง ควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติสม่ำเสมอทั่วทั้งห้อง เอื้ออำนวยต่อการ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตา เป็นต้น ไม่ควรให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสงสว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2-3 ชั่วโมง เพราะจะทำให้เกิด ภาวะเครียดและมีผลถึงฮอร์โมนการเติบโตของเด็ก

2.1.2 เสียง ต้องอยู่ในระดับที่ไม่ดังเกินไป (ระหว่าง 60-80 เดซิเบล) อาคารควรจะต้องอยู่ในบริเวณที่มีระดับเสียงเหมาะสม

2.1.3 การถ่ายเทอากาศ ควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของ หน้าต่าง ประตูและช่องลม รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้อง กรณีที่เป็นห้องกระจก หรืออยู่ในบริเวณโรงงานที่มีมลพิษ ต้องติดเครื่องฟอกอากาศและมีเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสม สำหรับบริเวณที่มีเด็กอยู่ต้องเป็นเขตปลอดบุหรี่

2.1.4 สภาพพื้นที่ภายในอาคาร ต้องไม่ลื่นและไม่ชันแฉะ ควรเป็นพื้นไม้หรือ ปูด้วยวัสดุที่มีความ ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ

2.2 ภายนอกอาคาร

2.2.1 รั้ว ควรมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วน เพื่อความปลอดภัยของเด็ก และ ควรมีทางเข้า-ออกไม่น้อยกว่า 2 ทาง กรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

2.2.2 สภาพแวดล้อมและมลภาวะ ควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูก สุขลักษณะ และควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ฝุ่นละออง กลิ่น หรือเสียงที่รบกวน มีการจัดระบบ สุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบายอากาศ และ การจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้เป็น แหล่งเพาะ หรือแพร่เชื้อโรค โดยเฉพาะควรกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

2.2.3 พื้นที่เล่นกลางแจ้ง ต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตารางเมตร ต่อจำนวนเด็ก 1 คน โดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีพอสวมควรกับ จำนวนเด็ก ในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มีที่เล่นกลางแจ้ง เป็นการเฉพาะ หรือในสถานที่อื่นๆ ได้ก็ควร ปรับใช้ในบริเวณที่ร่มแทน โดยมีพื้นที่ตามเกณฑ์กำหนดหรืออาจจัดจะกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็ก ในสถานที่อื่นๆ ที่เหมาะสม เช่น ในบริเวณวัด หรือในสวนสาธารณะ เป็นต้น โดยต้องให้เด็กปฐมวัย มีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ในแต่ละวัน

2.2.4 ระเบียง ต้องมีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร และหาก มีที่นั่งตามระเบียงด้วย ระเบียงต้องกว้างไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ขอบระเบียงต้องสูงจากที่นั่งไม่น้อย กว่า 70.00 เซนติเมตร นอกจากนี้ควรตรวจสอบสภาพความคงทน แข็งแรง และสภาพการใช้งานที่ ปลอดภัยสำหรับเด็กด้วย

2.3 ด้านความปลอดภัย

2.3.1 มาตรการป้องกันความปลอดภัย

2.3.1.1 ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย หรือเครื่อง ตัดไฟ ภายในบริเวณอาคาร

2.3.1.2 ติดตั้งเครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่อง ในแต่ละชั้นของอาคาร

2.3.1.3 ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนด จะต้องมีฝาปิดครอบ เพื่อป้องกันไม่让孩子เล่นได้และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง

2.3.1.4 หลีกเลี้ยงเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งทำด้วยวัสดุที่แตกหักง่ายหรือแหลมคม หากเป็นไม้ต้องไม่มีเสี้ยนไม้หรือเหลี่ยมคม

2.3.1.5 จัดให้มีตู้เก็บยา และเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาล วางไว้อยู่ในที่สูง สะดวกต่อการหยิบใช้และเก็บไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก

2.3.1.6 ใช้วัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้ำ-ห้องส้วม และเก็บสารจำพวกเคมีหรือน้ำยาทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก

2.3.1.17 ไม่มีหลุม หรือบ่อน้ำ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กในบริเวณโดยรอบตัวอาคาร รวมทั้งไม่ควรปลูกต้นไม้ที่มีหนามแหลมคม

2.3.1.8 มีระบบการล็อคประตูในการเข้า-ออกนอกบริเวณอาคาร สำหรับเจ้าหน้าที่เปิด-ปิดได้ควรมีกริ่งสัญญาณเรียกไว้ที่หน้าประตูสำหรับห้องครัว และที่ประกอบอาหาร ควรมีประตูเปิด-ปิด ที่ปลอดภัย เด็กเข้าไปไม่ได้

2.3.1.9 ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาหะนำโรค และมีมาตรการป้องกันด้านสุขอนามัย

2.3.1.10 มีตู้หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรง มั่นคง สำหรับวัสดุอุปกรณ์ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กนั้น ควรจัดแยกให้พ้นมือเด็ก

2.3.1.11 เครื่องใช้เฟอร์นิเจอร์ควรมีระดับความสูงและขนาดที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัยให้เด็กสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง

2.3.2 มาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

2.3.2.1 มีการฝึกซ้อมสำหรับการป้องกันอุบัติเหตุอย่างสม่ำเสมอ ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง

2.3.2.1 มีการฝึกอบรมบุคลากร ในเนื้อหาด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก 20

2.3.2.2 มีหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่างๆ เช่น สถานีตำรวจ หน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โรงพยาบาล ไว้เพื่อติดต่อได้อย่างทันท่วงทีกรณีเกิดเหตุการณ์คับขัน หรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก และควรมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ สำหรับการปฐมพยาบาลติดประจำไว้ในที่เปิดเผย

2.3.2.3 มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพ และพัฒนาการของเด็กประจำไว้ กรณีอาจต้องพาเด็กไปพบแพทย์

มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาไปพร้อมๆ กัน เด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจสังคม และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐาน ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี

1.2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสาน

สัมพันธ์กัน

1.3 มีสุขภาพจิตดีและมีความสุข

1.4 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม

1.5 ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรีการเคลื่อนไหว และรักการ

ออกกำลังกาย

1.6 ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย

1.7 รักธรรมชาติสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย

1.8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

1.9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย

1.10 มีความสามารถในการคิด และการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย

1.11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

1.12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

2. คุณลักษณะตามวัย เป็นความสามารถตามวัยหรือพัฒนาการตามธรรมชาติเมื่อเด็กมีอายุถึงวัยนั้นๆ ซึ่งคุณลักษณะตามวัยที่สำคัญของเด็ก มีดังนี้

2.1 พัฒนาการด้านร่างกาย

2.1.1 อายุ 3 ปี ได้แก่ กระโดดขึ้นลงอยู่กับที่ได้ รับลูกบอลด้วยมือและลำตัว ได้เดินขึ้นบันได สลับเท้าได้ เขียนรูปร่างกลมตามแบบได้ ใช้กรรไกรมือเดียวได้เป็นต้น

2.1.2 อายุ 4 ปี ได้แก่ กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้รับลูกบอลได้ด้วยมือทั้งสอง เดินขึ้น-ลงบันได สลับเท้าได้ตัดกระดาษเป็นเส้นตรงได้เขียนรูปร่างสี่เหลี่ยมตามแบบได้กระฉับกระเฉง ไม่ชอบบอญ่เฉย เป็นต้น

2.1.3 อายุ 5 ปี ได้แก่ กระโดดขาเดียวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องได้รับลูกบอลที่กระดอนขึ้นจากพื้นได้ด้วยมือทั้งสอง ขึ้น-ลงบันได สลับเท้าได้อย่างคล่องแคล่ว เขียนรูปร่างสามเหลี่ยมตามแบบได้ ตัดกระดาษตามแนวเส้นโค้งที่กำหนด ใช้กล้ามเนื้อเล็กได้ดี เช่น ตัดกระดาษ ผูกเชือก รองเท้า ฯลฯ

2.2 พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ

2.2.1 อายุ 3 ปี ได้แก่ แสดงอารมณ์ตามความรู้สึก ชอบที่จะทำให้ผู้ใหญ่พอใจและได้รับคำชม กลัวการพลัดพรากจากผู้เลี้ยง เป็นต้น

2.2.2 อายุ 4 ปี ได้แก่ แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับบางสถานการณ์ เริ่มรู้จักชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเองและผู้อื่น ชอบท้าทายผู้ใหญ่ ต้องการให้มีคนฟังคนสนใจ เป็นต้น

2.2.3 อายุ 5 ปี ได้แก่ แสดงอารมณ์ได้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสม ชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเอง และผู้อื่น ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง เป็นต้น

2.3 พัฒนาการด้านสังคม

2.3.1 อายุ 3 ปี ได้แก่ รับประทานอาหารได้ด้วยตนเอง ชอบเล่นแบบคู่ขนาน (เล่นของชนิดเดียวกัน แต่ต่างคนต่างเล่น) เล่นสมมติได้รู้จักรอคอย เป็นต้น

2.3.2 อายุ 4 ปี ได้แก่ แต่งตัวได้ด้วยตนเอง ไปห้องส้วมได้เอง เล่นร่วมกับคนอื่นได้รอคอยตามลำดับก่อน-หลัง แบ่งของให้คนอื่น เกือบของเล่นเข้าที่ได้ เป็นต้น

2.3.3 อายุ 5 ปี ได้แก่ ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง เล่นหรือทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกับผู้อื่นได้พบผู้ใหญ่รู้จักไหว้ทำความเคารพ รู้จักขอบคุณเมื่อรับของจากผู้ใหญ่ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

2.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา

2.4.1 อายุ 3 ปี ได้แก่ สำรวจสิ่งต่างๆ ที่เหมือนกัน และต่างกันได้บอกชื่อของตนเองได้ขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้นๆ ได้สนใจนิทานและเรื่องราวต่างๆ ร้องเพลง ท่องคำกลอน คำคล้องจองต่างๆ และแสดงท่าเลียนแบบได้รู้จักใช้คำถาม “อะไร” สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างง่ายๆ เป็นต้น

2.4.2 อายุ 4 ปี ได้แก่ จำแนกสิ่งต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้บอกชื่อและนามสกุลของตนเองได้ พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองหลังจากได้รับคำชี้แนะ สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องเป็นประโยคอย่างต่อเนื่อง สร้างผลงานตามความคิดตนเอง โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้นรู้จักใช้คำถาม “ทำไม” เป็นต้น

2.4.3 อายุ 5 ปี ได้แก่ บอกความแตกต่างของกลิ่น สี เสียง รส รูปร่าง จัดหมวดหมู่สิ่งของได้บอกชื่อ - สกุล อายุตนเองได้ พยายามหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง สนทนาโต้ตอบ-เล่าเรื่องได้ สร้างผลงานตามความคิดตนเอง โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น เริ่มเข้าใจสิ่งที่เป็นามธรรม นับปากเปล่าได้ถึง 20 เป็นต้น

3. การจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย อายุ 3-5 ปี (ไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัดในรูปแบบของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น) เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีหลักการ และแนวทางการจัดประสบการณ์ดังนี้

3.1 หลักการจัดประสบการณ์

3.1.1 จัดประสบการณ์การเล่น และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวม และอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่

3.1.3 จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการและ ผลผลิต

3.1.4 จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็น ส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์

3.1.5 ให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

3.2 แนวทางการจัดประสบการณ์

3.2.1 จัดประสบการณ์สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ คือ เหมาะสมกับ อายุวุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3.2.2 จัดประสบการณ์สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้ คือ เด็ก ได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้นทดลอง และ คิดแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

3.2.3 จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ คือ บูรณาการทั้งทักษะและ สาระการเรียนรู้

3.2.4 จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่มคิด วางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำ และนำเสนอความคิดโดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

3.2.5 จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นกับผู้ใหญ่ ภายใต้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้บรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุข และเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบ ร่วมมือในลักษณะต่างๆ กัน

3.2.6 จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ ที่หลากหลาย และอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก

3.2.7 จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.2.8 จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่วางแผนไว้ล่วงหน้า และแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริง โดยไม่ได้คาดการณ์ไว้

3.2.9 ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ทั้งการวางแผนสนับสนุนสื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ

3.2.10 จัดทำสารนิทัศน์ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล นำมาไตร่ตรอง และใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็ก และการวิจัยในชั้นเรียน

4. การจัดกิจกรรมประจำวัน

กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี สามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบซึ่งเป็นการช่วยให้ทั้งผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะทำกิจกรรมอะไร เมื่อใดและอย่างไร การจัดกิจกรรมประจำวันมีหลักการจัดและขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน ดังนี้

4.1 หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน

4.1.1 กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็กในแต่ละวัน

4.1.2 กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด ทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกินกว่า 20 นาที

4.1.3 กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นตามมุม การเล่นกลางแจ้ง ฯลฯ ใช้เวลาประมาณ 40-60 นาที

4.1.4 กิจกรรมควรมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอกห้อง กิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนเป็นผู้ริเริ่ม และกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลังจัดให้ครบทุกประเภท ทั้งนี้กิจกรรมที่ต้องออกกำลังกายควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังมากนัก เพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

4.2 ขอบข่ายของกิจกรรมประจำวันการเลือกกิจกรรมที่จะนำมาจัดในแต่ละวันมีความครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้

4.2.1 การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหว และความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะต่างๆ จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นอิสระกลางแจ้ง เล่นเครื่องเล่นสนาม เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี

4.2.2 การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของ กล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นเครื่องเล่น สัมผัส เล่นเกม ต่อภาพ ฝึกช่วยเหลือตนเองในการแต่งกาย หยิบจับช้อนส้อม ใช้อุปกรณ์ศิลปะ เช่น สีเทียน กรรไกร พู่กัน ดินเหนียว ฯลฯ

4.2.3 การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัด เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีมารยาทและปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่นับถือ จึงควรจัดกิจกรรมต่างๆ ผ่านการเล่นให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเลือก ได้รับการตอบสนองตาม ความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ตลอดเวลาที่โอกาสเอื้ออำนวย

4.2.4 การพัฒนาสังคมนิสัย เพื่อให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดีแสดงออกอย่างเหมาะสม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเองในการทำกิจวัตรประจำวัน มีนิสัยรัก การทำงาน รู้จักระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น จึงควรจัดให้เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตร ประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ทำความสะอาดร่างกาย เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎกติกาข้อตกลงของส่วนรวม เก็บของเข้าที่เมื่อเล่นหรือ ทำงานเสร็จ ฯลฯ

4.2.5 การพัฒนาการคิด เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดรวบยอด สังเกตจำแนก เปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับเหตุการณ์แก้ปัญหา จึงควรจัดกิจกรรมให้เด็กได้ สนทนาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เชิญวิทยากรมาพูดคุยกับเด็ก ค้นคว้าจากแหล่ง ข้อมูล ต่างๆ ทดลอง ศึกษานอกสถานที่ประกอบอาหาร หรือจัดให้เด็กได้เล่นเกมการศึกษาที่เหมาะสม กับวัยอย่างหลากหลาย ฝึกการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและในการทำกิจกรรมทั้งที่เป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

4.2.6 การพัฒนาภาษา เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสใช้ภาษาสื่อสารถ่ายทอด ความรู้สึก ความนึกคิด ความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เด็กมีประสบการณ์จึงควรจัดกิจกรรม ทางภาษาให้มีความหลากหลายในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มุ่งปลูกฝังให้เด็กรักการอ่าน และบุคลากรที่แวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการจัด กิจกรรมทางภาษาที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ

4.2.7 การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เด็กได้พัฒนา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงามของสิ่งต่างๆ รอบตัวโดย ใช้กิจกรรมศิลปะและดนตรีเป็นสื่อ ใช้การเคลื่อนไหวและจังหวะตามจินตนาการ ให้ประดิษฐ์สิ่งต่างๆ อย่างอิสระตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเด็ก เล่นบทบาทสมมติในมุมเล่นต่างๆ เล่นน้ำ เล่นทราย เล่นก่อสร้างสิ่งต่างๆ เช่น แท่งไม้ รูปทรงต่างๆ ฯลฯ

5. โภชนาการสำหรับเด็ก

เพื่อให้เด็กได้รับอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของเด็กตามพัฒนาการ ควรส่งเสริมให้เด็กได้รับสารอาหารครบ 5 หมู่ ได้แก่

| หมู่อาหาร | อาหาร | ประโยชน์ |
|--------------------------------|---|--|
| หมู่ที่ 1 เนื้อสัตว์ | ได้แก่ เนื้อสัตว์ต่างๆ เช่น หมู วัว เป็ด ไก่ กุ้ง ปลา เครื่องใน เช่น ตับ ปอด หัวใจ ไข่ต่างๆ ถั่วเมล็ดแห้งต่างๆ เช่น ถั่วเหลือง ถั่วเขียว ถั่วลิสง และอาหารที่ทำจากถั่ว นม และผลิตภัณฑ์จากนม | ช่วยเสริมสร้างและซ่อมแซมร่างกายส่วนที่สึกหรอ เครื่องในช่วยสร้างและบำรุงโลหิต นมช่วยสร้างกระดูกและฟัน เนื้อสัตว์ประเภทอาหารทะเลช่วยป้องกันโรคคอพอก เด็กอยู่ในวัยเจริญเติบโตต้องการอาหารหมู่นี้มาก |
| หมู่ที่ 2 ข้าว แป้ง | ได้แก่ ข้าวต่างๆ เช่น ข้าวเจ้า ข้าวเหนียว แป้งต่างๆ เช่น แป้งข้าวเจ้า แป้งมันสำปะหลังและอาหารที่ทำจากแป้ง เช่น ก๋วยเตี๋ยว บะหมี่ ขนมจีน ขนมปัง หัวเผือก มันต่างๆ | ให้กำลังงานและความอบอุ่นแก่ร่างกาย ทำให้มีแรงเคลื่อนไหว ทำงานได้ |
| หมู่ที่ 3 ผักใบเขียวเหลือง | ได้แก่ ผักใบเขียวเหลืองและผักเป็นหัวต่างๆ เช่น ผักบุ้ง คะน้า ตำลึง ฟักทอง กระหล่ำปลี มะเขือต่างๆ | บำรุงสุขภาพทั่วไปให้แข็งแรง บำรุงสุขภาพของผิวหนัง นัยน์ตา เหงือกและฟัน สร้างและบำรุงโลหิต ช่วยให้ร่างกายใช้ประโยชน์จากอาหารอื่นได้เต็มที่ และมีเส้นใยเป็นกากช่วยให้การขับถ่ายสะดวก |
| หมู่ที่ 4 ผลไม้ต่างๆ | ได้แก่ ผลไม้สดต่างๆ เช่น มะละกอ กล้วย ส้ม มะม่วง ฝรั่ง สับปะรด | ช่วยบำรุงสุขภาพ และป้องกันโรคต่างๆ ช่วยให้ร่างกายสดชื่น บำรุงสุขภาพของผิวหนัง นัยน์ตา เหงือก และฟัน |
| หมู่ที่ 5 ไขมันจากสัตว์ และพืช | ได้แก่ ไขมันจากสัตว์ เช่น ไขมันหมู ไขมันไก่ ไขมันจากพืช เช่น น้ำมันถั่ว น้ำมันงา กะทิ | อาหารหมู่นี้ให้พลังงานสูงและให้ความอบอุ่นแก่ร่างกาย ทำให้มีกำลังเคลื่อนไหว ทำงานได้ เป็นตัวช่วยละลายวิตามินหลายชนิดเพื่อการดูดซึมและนำไปใช้ประโยชน์ |

มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
แนวทางการดำเนินงานด้านมาตรฐานการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ ควรดำเนินการตามแนวทางต่างๆ ดังนี้

1. จัดให้มีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบ ชี้ให้เห็นประโยชน์และความจำเป็นของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาเตรียมความพร้อมของเด็ก และชักชวนให้ชุมชนมีส่วนรวมบริหารและช่วยเหลือในระหว่างดำเนินการ

2. จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้นแบบเป็นระยะๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์ฯ กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น ศิลปะพื้นบ้าน ร่วมจัดกิจกรรมนันทนาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจและความผูกพันที่ดีต่อกันระหว่างศูนย์ฯ และชุมชน

3. มีการประสานงานและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบให้ประชาชน และหน่วยงานต่างๆ รับทราบ เพื่อที่จะมีผู้เข้ามาช่วยเหลือด้านต่างๆ ได้โดยการประชาสัมพันธ์อาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น จัดทำเอกสาร คู่มือแผ่นพับ การออกไปเยี่ยมบ้านเด็ก ฯลฯ

4. มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลข่าวสารด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน สถาบันต่างๆ ของชุมชน เช่น สถาบันทางศาสนา สถาบันครอบครัว เป็นต้น

5. จัดให้มีกองทุนส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อมาสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งอาจขอรับการอุดหนุนจากงบประมาณต่างๆ ของหน่วยงาน ดังนี้

5.1 การสมทบหรือการอุดหนุนงบประมาณกองทุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.2 การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐบาล

5.3 การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรภาครัฐอื่น

5.4 การสนับสนุนงบประมาณจากภาคเอกชน องค์กรการกุศล มูลนิธิหรือมีผู้อุทิศให้

6. จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นและชุมชน เกี่ยวกับการดำเนินงาน ทิศทาง และแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปกครองของเด็กเล็กที่จะเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ

7. จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ ในลักษณะไตรภาคี 3 ฝ่าย จากภาคส่วนต่างๆ คือ ภาคประชาชน หรือผู้แทนชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงานผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ และผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำกับดูแลการบริหารงานเชิงนโยบายของศูนย์ฯ

หน้าที่ของผู้ดูแลเด็ก

บทบาทหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเล็ก

เด็กเล็กเป็นวัยที่มีความซุกซนเคลื่อนไหวตลอดเวลา สติปัญญาและความคิด จะมีความเป็นอิสระแปรเปลี่ยนตามสิ่งแวดล้อมที่พบเห็นใกล้ตัว ชอบลอกเลียนแบบตาม ความนึกคิดของตน จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดให้มีการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย ดังนั้น ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้มีหน้าที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนมีหน้าที่ทั้งในการจัดการเรียนรู้ เสริมสร้าง ให้เด็กมีความพร้อมทั้ง 4 ด้าน สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขนิสัยที่ดี มีสุนทรียภาพ ทางด้านศิลปะ ดนตรีและการเคลื่อนไหว มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รักความเป็นไทย รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการใช้ภาษา ในการสื่อสาร คิด และแก้ไขได้เหมาะสมตามวัยและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เป็นการวางรากฐาน ความคิด สติปัญญา อารมณ์ สังคม ลักษณะนิสัยเสริมสร้างบุคลิกที่ดีให้กับเด็ก ซึ่งเปรียบเสมือนการวางรากฐานของประเทศ

ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูผู้ดูแลเด็กมีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องทำหน้าที่ดูแลเด็กและปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวันของเด็กเพื่อให้เด็ก มีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัยและมีการเรียนรู้ที่เหมาะสม
2. ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กในลักษณะบูรณาการครูผู้ดูแลเด็กมีหน้าที่ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมกันโดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้ จากสิ่งของและผู้คนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเด็กจะเรียนรู้ได้โดยประสาทสัมผัสทั้งห้าการเคลื่อนไหว การเล่นและการลงมือกระทำ ดังนั้น ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งปฏิสัมพันธ์กับเด็กด้วยคำพูดและกิริยาท่าทางที่นุ่มนวลอ่อนโยนแสดงความรักความอบอุ่น
3. สังเกตเฝ้าระวังและบันทึกความเจริญเติบโตพฤติกรรมพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเป็นคนช่างสังเกต เฝ้าระวังปัญหาสุขภาพพัฒนาการและการเรียนรู้ ของเด็ก จดบันทึกพฤติกรรมเพื่อจะให้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติและผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหสาเหตุเพื่อช่วยเหลือและแก้ไขได้ทันเวลาที่
4. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเป็นคนช่างสังเกตมีความรู้และเข้าใจพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และไม่พึงประสงค์ของเด็กซึ่งพฤติกรรมนั้นอาจเกิดจากการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก รวมทั้งการปรับตัวของเด็กต่อสิ่งแวดล้อม หากไม่ได้รับ

การแก้ไขตามแนวทางที่เหมาะสม อาจนำไปสู่ปัญหาทางพฤติกรรมของเด็กในอนาคต แม้ว่าเด็กแต่ละคนจะแตกต่างกันตามพันธุกรรม และการอบรมเลี้ยงดูแต่ถ้าเข้าใจและช่วยลดพฤติกรรมจะช่วยขจัดปัญหาที่จะตามมาได้ทันที่

5. จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยสุจริตลักษณะเหมาะสมกับการพัฒนาเด็กทุกด้าน ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องดูแลจัดสภาพแวดล้อม ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคาร ให้สะอาดถูกสุขลักษณะปลอดภัยและมีบรรยากาศเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก

6. ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครอบครัวและชุมชน ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเป็นคนกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเด็กกับพ่อแม่หรือผู้ปกครอง สมาชิกในครอบครัว และบุคคลต่างๆ ในชุมชนเพื่อทราบถึงพฤติกรรมพัฒนาการ การเปลี่ยนแปลงของเด็กได้ อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

7. รู้จักพัฒนาตนเองในทางวิชาการและวิชาชีพ ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องใฝ่หาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนี้

7.1 การพัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษา หาความรู้ การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ และเทคโนโลยี โดยอาศัยสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษา ดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ สถานพัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและจัดตั้งชมรม เครือข่ายครูผู้ดูแลเด็กซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ครูผู้ดูแลเด็ก

7.2 การพัฒนาด้านบุคลิกภาพจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะรักเด็ก อุบนิสัย อ่อนโยน มีกิริยาจาจันมีนวล อ่อนหวาน ใจเย็น รู้จักปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าครูผู้ดูแลเด็กมีบทบาทหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดสภาพแวดล้อม ประสพการณ์ และการจัดกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการ และการเรียนรู้ที่เอื้อ ต่อการพัฒนาเด็ก อย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนดูแลภาวะโภชนาการ สุขภาพอนามัยและการรักษา ความสะอาดของร่างกายเด็ก ไม่ว่าจะเป็นเล็บมือ เล็บเท้า ผม ฟัน อาการหวัดหรือเป็นไข การระวัง รักษาความปลอดภัยให้กับเด็ก ทั้งภายในและนอกบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นการป้องกัน ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุร้ายแรงต่างๆ ได้ง่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในประเทศไว้หลายท่าน ดังนี้

จूरรัตน์ เงินประกายรัตน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครอง และความเป็นจริงในการบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลชาวนวลักษณ์บุรี อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านจะพบว่า ความคาดหวังด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็ก ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผลการเปรียบเทียบ ความคาดหวังของผู้ปกครองและความเป็นจริงในการบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลชาวนวลักษณ์บุรี อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองและความเป็นจริงในการบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมแตกต่างกัน โดยที่ผู้ปกครองมีความคาดหวังมากกว่าความเป็นจริงในการบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระดับความคาดหวังของ ผู้ปกครองและความเป็นจริงในการบริการแตกต่างกัน โดยที่ผู้ปกครองมีความคาดหวังมากกว่าความเป็นจริงในการบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า มีระดับความคาดหวังของผู้ปกครองและความเป็นจริงในการบริการแตกต่างกัน โดยที่ผู้ปกครองมีความคาดหวังมากกว่าความเป็นจริงในการบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของพัฒนาเด็กเล็ก พบว่า มีระดับความคาดหวังของผู้ปกครองและความเป็นจริงในการบริการแตกต่างกัน โดยที่ผู้ปกครองมีความคาดหวังมากกว่าความเป็นจริงในการบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า มีระดับความคาดหวังของผู้ปกครองและความเป็นจริงในการบริการแตกต่างกัน โดยที่ผู้ปกครองมีความคาดหวังมากกว่าความเป็นจริงในการบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผุสดี ศรีเพ็ญและนันทิยา น้อยจันทร์ (2557) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดพิจิตร การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดพิจิตร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีสภาพการดำเนินงานสูงสุดจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน รองลงมาได้แก่ การส่งเสริมเครือข่ายการ

พัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนด้านที่มีสภาพการดำเนินงานน้อยที่สุดได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

ศิริลักษณ์ บุญโต (2558) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้ ผลการศึกษาสภาพและปัญหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรด้านการมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านส่งเสริมเครือข่าย พัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านบุคลากร ผลการศึกษาปัญหาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านบุคลากร สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย และมีผลการหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร มีแนวทางพัฒนาที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ จัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามคู่มือแนวทางและมาตรฐานการจัดการศึกษา 2) ด้านบุคลากร คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอน 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ปลอดภัยคือให้ความสำคัญเรื่องภูมิทัศน์ การจัดสวน ให้ส่วนงานนำมอง การจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร คือ พัฒนาและสร้างเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ 5) ด้านการมีส่วนร่วมการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนคือ นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาจัดการเรียนการสอน 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย คือ ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมของเด็กอย่างต่อเนื่อง

นภัสสร สว่างโคตร สมศักดิ์ คำศรี และสมบัติ ฤทธิเดช (2558) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเขาคา จังหวัดหนองคาย การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาคา จังหวัดหนองคาย 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 38 คนและครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 123 คน กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน จากชุมชน และด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย 2. เปรียบเทียบการปฏิบัติตาม มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการ ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย โดยเรียงลำดับความถี่ของปัญหามากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้คือ 1) ไม่มีสนามหญ้าและเครื่องเล่น พัฒนาการเด็ก 2) ครูผู้ดูแลเด็กมีคุณวุฒิไม่ตรงตามสายงานปฏิบัติ 3) ครูผู้ดูแลเด็กขาดทักษะด้านการ จัดกิจกรรมตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 4) ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กขาดการสนับสนุนจากชุมชนและ ส่วนราชการต่างๆ

วินัย เกื้อกุล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอ เขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 ตามแนวคิดและทฤษฎี แรงจูงใจ E.R.G. ผลการวิจัยพบการวิจัยว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางกลาง 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามภูมิลำเนาโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในอำเภอ เขาฉกรรจ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม และ รายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2559) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากและแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยแรงจูงใจในการทำงานของด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2559) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกซระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกซของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัญวาน ชำนาญ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติกรยอมรับนับถือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความรับผิดชอบ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยก้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ 3) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยการทดสอบความแปรปรวน พหุคูณ แบบทวิทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

ผ่องศรี พันธุ์นาสี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภูมิลาเนาและขนาดโรงเรียน การวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความความเจริญเติบโตความก้าวหน้าด้านความต้องการ ในการดำรงชีวิต 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการในการดำรงชีวิตมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี 3) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน

เขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำแนกตามภูมิลำเนาโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการ สนับสนุนแนวคิดที่ได้จากการวิจัย ซึ่งกล่าวได้ว่า แรงจูงใจมีส่วนสำคัญ เมื่อพิจารณาจากการที่ ผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ แรงจูงใจในการทำงาน สามารถสร้างความสัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์โดยตรงเกี่ยวกับขวัญ ทัศนคติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีผลอย่างมากต่อ การปฏิบัติ แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตอยู่ และส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็น ตัวการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะ กระตือรือร้น ขยันขันแข็ง ทุ่มเทพลังต่างๆ ที่มีอยู่ในตนเองและแสวงหาจากคนอื่น เพื่อพัฒนางาน ที่ตนเองได้รับด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และมีความสุขกับงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ที่วางไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาตามปัจจัยแรงจูงใจ ทั้งปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และมาตรฐาน การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

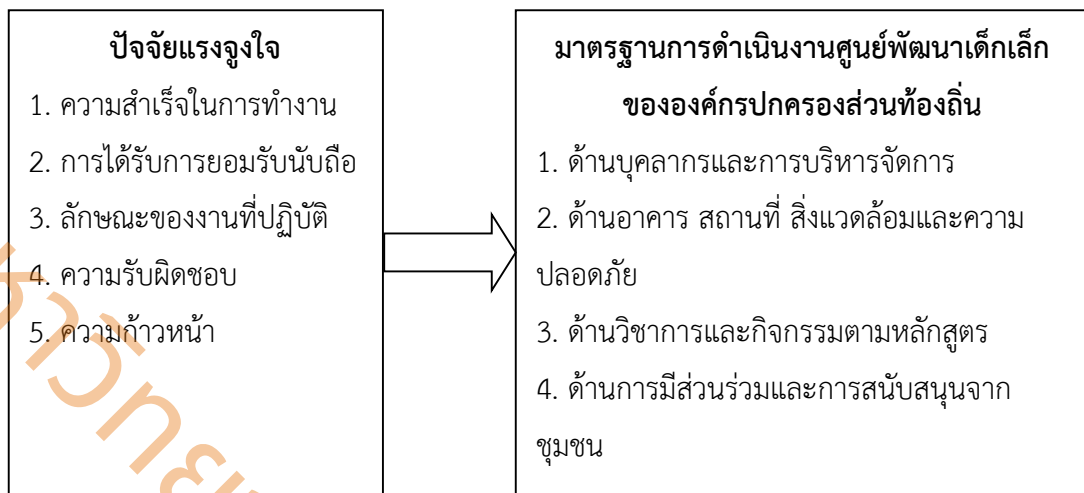
1. ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ
2. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
3. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และ
4. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดโดยมีการกำหนดให้ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงาน เป็นตัวแปรต้น และผลการดำเนินงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 104 คน และการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้การเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น (Prodigality Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

| ลำดับ | ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวนผู้ดูแลเด็ก | จำนวนผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก |
|------------|----------------------------|------------------|-------------------------|
| 1 | เทศบาลเมืองปางมะค่า | 10 คน | 9 คน |
| 2 | เทศบาลตำบลขามเฒ่าบุรี | 5 คน | 5 คน |
| 3 | เทศบาลตำบลสลกบาตร | 5 คน | 2 คน |
| 4 | อบต.สลกบาตร | 6 คน | 3 คน |
| 5 | อบต.เกาะตาล | 3 คน | 2 คน |
| 6 | อบต.ยางสูง | 5 คน | 3 คน |
| 7 | อบต.บ่อถ้ำ | 4 คน | 6 คน |
| 8 | อบต.วังชะพลู | 4 คน | 2 คน |
| 9 | อบต.ดอนแดง | 4 คน | 2 คน |
| 10 | บ้านบ่อถ้ำ (อบต.บ่อถ้ำ) | 3 คน | 2 คน |
| 11 | บ้านหนองเหมือด (อบต.แสนตอ) | 3 คน | 2 คน |
| 12 | อบต.วังหามแห | 1 คน | 2 คน |
| 13 | อบต.โค้งไผ่ | 6 คน | 5 คน |
| รวม | | 60 คน | 44 คน |

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างเลือกกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร
2. แจกแจงตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 83 คน ตัวอย่างจะเลือกใช้การเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการเลือกจะทำการแบ่งกลุ่มงานแต่ละสังกัดก่อน แล้วจึงดำเนินการเลือกบุคลากรแต่ละสังกัดมาเป็นตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละสังกัดจะใช้วิธีแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม (Proportionate) ดังนี้

$$K = (\text{จำนวนบุคลากร} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}) / \text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}$$

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนการเก็บกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

| ลำดับ | ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวนผู้ดูแลเด็ก | จำนวนผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก |
|------------|----------------------------|------------------|---------------------------|
| 1 | เทศบาลเมืองปางมะค่า | 19 คน | $19 \times 83 / 104 = 15$ |
| 2 | เทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี | 10 คน | $10 \times 83 / 104 = 8$ |
| 3 | เทศบาลตำบลสลกบาตร | 7 คน | $7 \times 83 / 104 = 6$ |
| 4 | อบต.สลกบาตร | 9 คน | $9 \times 83 / 104 = 7$ |
| 5 | อบต.เกาะตาล | 5 คน | $5 \times 83 / 104 = 4$ |
| 6 | อบต.ยางสูง | 8 คน | $8 \times 83 / 104 = 6$ |
| 7 | อบต.บ่อถ้ำ | 10 คน | $10 \times 83 / 104 = 8$ |
| 8 | อบต.วังชะพลู | 6 คน | $6 \times 83 / 104 = 5$ |
| 9 | อบต.ดอนแดง | 6 คน | $6 \times 83 / 104 = 5$ |
| 10 | บ้านบ่อถ้ำ (อบต.บ่อถ้ำ) | 5 คน | $5 \times 83 / 104 = 4$ |
| 11 | บ้านหนองเหมือด (อบต.แสนตอ) | 4 คน | $4 \times 83 / 104 = 3$ |
| 12 | อบต.วังหามแห | 4 คน | $4 \times 83 / 104 = 3$ |
| 13 | อบต.โค้งไผ่ | 11 คน | $11 \times 83 / 104 = 9$ |
| รวม | | 104 | 83 |

3. วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการสุ่มจากจำนวนบุคลากรแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. การสร้างแบบสอบถามในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อ กำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2 กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะของเนื้อหาที่ต้องการทราบ

1.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว นำไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม

1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและแก้ไขแล้ว มาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน

1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร ที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามคือ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 83 คน แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นมา 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ โดยสร้างลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดให้ เลือกตอบ (Check list) ชนิดมาตราวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert Scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งได้แก่ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประยุกต์ใช้ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval Scale)

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 นี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 เท่ากับ ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 เท่ากับ ระดับมาก

คะแนน 3 เท่ากับ ระดับปานกลาง

คะแนน 2 เท่ากับ ระดับน้อย

คะแนน 1 เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

จากการพิจารณาขั้นต้น จึงกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2-3 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความชัดเจน และมีความเหมาะสมในการใช้ภาษาแล้วจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.วรพรรณ ขาวประทุม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. อาจารย์อรทัย บุญเที่ยง ประธานโปรแกรมวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
3. นางศิริลักษณ์ บุญเกตุ ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลขามเฒ่าบุรี เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยกำหนดคะแนนแต่ละข้อดังนี้

ถ้าเห็นว่าสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ให้ 1 คะแนน

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้องไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ให้ -1 คะแนน

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ให้ 0 คะแนน

เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบตามแบบประเมินแล้ว ผู้วิจัยจึงนำผลที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจไปวิเคราะห์รายข้อ และนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยมีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป จากสูตรดังนี้

$$\text{IOC หรือ CVI} = \frac{R}{N}$$

โดยที่ R = คะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยได้ผลค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ดังรายละเอียดในภาคผนวก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 83 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 ติดต่อเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกลุ่มตัวอย่างแต่ละศูนย์ เพื่อให้ทราบขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูลจากบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร
 - 1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ให้ได้ข้อมูลครบถ้วน
 - 1.3 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ.2563
2. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์และดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. แยกแบบสอบถามเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะของกลุ่มตัวแปร
3. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำคะแนนที่ได้ไปหาค่าโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ในการประเมินค่าแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) (Best & Kahn, 1993, p 247) ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลมาก

3 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลน้อย

1 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลที่จะได้ทราบว่าแรงจูงใจและอยู่ในระดับใด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 23)

4.51-5.00 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใช้เกณฑ์ดังนี้ (Runyon, 1991, p. 238)

-0.29 ถึง -0.10 หรือ 0.10 ถึง 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

-0.49 ถึง -0.30 หรือ 0.30 ถึง 0.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

-1.00 ถึง -0.50 หรือ 0.50 ถึง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับมาก

5. นำผลการอธิบายจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติมาทำการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีและพิจารณา ด้วยเหตุผล มาช่วยตีกรอบในแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

6. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสหสัมพันธ์ (r)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอ ขาวฉกร์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร เป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|---|
| N | แทน | จำนวนประชากร |
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| r_{xy} | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณ |
| x1_all | แทน | ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน |
| x2_all | แทน | ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ |
| x3_all | แทน | ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ทำ |
| x4_all | แทน | ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน |

| | |
|------------|---|
| x5_all แทน | ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ |
| x_all แทน | ปัจจัยแรงจูงใจ |
| y1_all แทน | สภาพการดำเนินงาน ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ |
| y2_all แทน | สภาพการดำเนินงาน ด้านอาคาร สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย |
| y3_all แทน | สภาพการดำเนินงาน ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร |
| y4_all แทน | สภาพการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน |
| y_all แทน | สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก |
| Sig แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ |
| ** | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตพื้นที่อำเภอ
ขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร โดยจำแนก เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปรากฏในตาราง
ที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่
อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร

| สถานภาพทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 4 | 4.82 |
| หญิง | 79 | 95.18 |
| 2. อายุ | | |
| ต่ำกว่า 20 ปี | 4 | 4.82 |
| 20-30 ปี | 13 | 15.66 |
| 31-40 ปี | 35 | 42.17 |
| 41 ปี ขึ้นไป | 31 | 37.35 |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| สถานภาพทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------------------|-------|--------|
| 3. สถานภาพ | | |
| โสด | 34 | 40.96 |
| สมรส | 41 | 49.39 |
| หย่า / แยกกันอยู่ | 8 | 9.64 |
| อื่นๆ | 0 | 0 |
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| มัธยมปลาย/ปวช. | 4 | 4.82 |
| อนุปริญญา/ปวส. | 6 | 7.23 |
| ปริญญาตรี | 64 | 77.11 |
| ปริญญาโท หรือสูงกว่า | 9 | 10.84 |
| 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร | | |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 17 | 20.48 |
| 6-10 ปี | 28 | 33.73 |
| 11-20 ปี | 32 | 38.55 |
| 21 ปีขึ้นไป | 6 | 7.23 |
| อื่นๆ | | |
| 6. รายได้ต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่า 7,000 บาท | 4 | 4.82 |
| 10,001 – 20,000 บาท | 28 | 33.73 |
| 20,001 – 30,000 บาท | 20 | 24.10 |
| มากกว่า 30,000 บาท | 31 | 37.35 |

จากตารางที่ 3 แสดงสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 95.18 โดยเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 4.82 อายุ 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.17 รองลงมาอายุ 41 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.35 โดยสถานภาพส่วนใหญ่ สมรส คิดเป็นร้อยละ 49.39 รองลงมาได้แก่ โสด คิดเป็นร้อยละ 40.96 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

คิดเป็นร้อยละ 77.11 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 10.84 โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ในช่วง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.55 รองลงมาคือ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.73 สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ มากกว่า 30,000 คิดเป็นร้อยละ 37.35 รองลงมา มีรายได้ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.73

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปรากฏดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม

| ด้าน ที่ | สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | \bar{X} | S.D. | ระดับ สภาพ |
|-------------|--|-------------|------------|---------------|
| 1 | ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 4.23 | .45 | มาก |
| 2 | ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 4.21 | .34 | มาก |
| 3 | ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 4.55 | .73 | มากที่สุด |
| 4 | ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก | 4.25 | .40 | มาก |
| รวม | | 4.31 | .47 | มาก |

จากตารางที่ 4 ความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี

จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.25$) และด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

| ข้อที่ | สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | \bar{X} | S.D. | ระดับสภาพ |
|------------|---|-------------|------------|------------|
| 1 | มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ชัดเจน | 3.89 | .70 | มาก |
| 2 | มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน | 4.04 | .59 | มาก |
| 3 | มีการดูแลเด็กอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา | 4.42 | .59 | มาก |
| 4 | ครูและผู้ปกครองมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เช่น การแข่งขันกีฬานักเรียน กิจกรรมวันเด็ก เยี่ยมบ้านเด็ก | 4.20 | .51 | มาก |
| 5 | ครูผู้ดูแลแต่งกายสะอาด เรียบร้อย | 4.33 | .57 | มาก |
| 6 | ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง | 4.31 | .56 | มาก |
| 7 | ครูยิ้มแย้มแจ่มใส เหมาะสมกับเป็นครูปฐมวัย | 4.31 | .56 | มาก |
| 8 | จำนวนของครูเพียงพอต่อการดูแลเด็กในศูนย์ | 4.33 | .57 | มาก |
| รวม | | 4.23 | .45 | มาก |

จากตารางที่ 5 ความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีการดูแลเด็กอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาได้แก่ จำนวนของครูเพียงพอต่อการดูแลเด็กในศูนย์ ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์จังหวัดกำแพงเพชร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

| ข้อที่ | สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | \bar{X} | S.D. | ระดับสภาพ |
|------------|--|-------------|------------|------------|
| 1 | อยู่ห่างจากแหล่งที่มีมลภาวะเป็นพิษ | 4.29 | .46 | มาก |
| 2 | อาคารของศูนย์ฯ สะอาด/ระบายอากาศดี/ถูกสุขลักษณะ | 4.22 | .59 | มาก |
| 3 | ห้องเรียนมีบรรยากาศเหมาะสำหรับการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็ก | 4.34 | .55 | มาก |
| 4 | อุปกรณ์ของใช้จัดวางเป็นระเบียบ และอยู่ในระดับที่เด็กสามารถหยิบใช้ด้วยตนเอง | 4.25 | .44 | มาก |
| 5 | ห้องน้ำ ห้องส้วมสะอาดและเหมาะสมกับวัยของเด็ก | 4.19 | .55 | มาก |
| 6 | บริเวณศูนย์ฯ มีรั้วล้อมรอบเพื่อความปลอดภัยของเด็ก | 4.08 | .50 | มาก |
| 7 | มีเครื่องเล่นสนามที่แข็งแรงใช้การได้ดีและมีความปลอดภัย | 4.16 | .61 | มาก |
| 8 | มีการกำหนดให้ผู้ปกครองแสดงบัตรรับ-ส่ง เด็กทุกครั้ง | 4.20 | .58 | มาก |
| 9 | มีอุปกรณ์ช่วยเหลือและป้องกันอุบัติเหตุเพียงพอ และสามารถหยิบใช้ได้สะดวก | 4.05 | .54 | มาก |
| รวม | | 4.21 | .34 | มาก |

จากตารางที่ 6 ความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์จังหวัดกำแพงเพชร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ห้องเรียนมีบรรยากาศเหมาะสำหรับการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็ก ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาได้แก่ อยู่ห่างจากแหล่งที่มีมลภาวะเป็นพิษ ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีอุปกรณ์ช่วยเหลือและป้องกันอุบัติเหตุเพียงพอ และสามารถหยิบใช้ได้สะดวก ($\bar{X} = 4.05$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

| ข้อที่ | สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | \bar{X} | S.D. | ระดับสภาพ |
|------------|--|-------------|------------|------------------|
| 1 | มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมวัฒนธรรมไทย | 4.62 | .65 | มากที่สุด |
| 2 | มีการรายงานผลการพัฒนาการของเด็กอย่างสม่ำเสมอ | 4.64 | .68 | มากที่สุด |
| 3 | เปิดโอกาสให้เด็กเล่น และเลือกทำกิจกรรมตามความสนใจ | 4.53 | .56 | มากที่สุด |
| 4 | จัดกิจกรรมให้เด็กเรียนรู้การรักษาสุขภาพอนามัยด้วยตนเอง เช่น การแปรงฟัน เข้าห้องน้ำ ล้างมือ | 4.52 | .57 | มากที่สุด |
| 5 | จัดมุมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเพื่อการส่งเสริมด้านการเลี้ยงดูเด็ก | 4.51 | .61 | มากที่สุด |
| รวม | | 4.56 | .62 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 7 ความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีการรายงานผลการพัฒนาการของเด็กอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมาได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมวัฒนธรรมไทย ($\bar{X} = 4.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการจัดมุมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเพื่อการส่งเสริมด้านการเลี้ยงดูเด็ก ($\bar{X} = 4.51$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐาน การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการมีส่วนร่วมและ การสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

| ข้อที่ | สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | \bar{X} | S.D. | ระดับ สภาพ |
|------------|--|-------------|------------|------------|
| 1 | ผู้ปกครองมีโอกาสร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์ | 4.20 | .49 | มาก |
| 2 | มีกิจกรรมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อให้ชุมชน สนับสนุนงบประมาณ | 4.31 | .54 | มาก |
| 3 | เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก | 4.17 | .46 | มาก |
| 4 | จัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเด็กอย่างสม่ำเสมอ | 4.31 | .54 | มาก |
| 5 | เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 4.30 | .53 | มาก |
| รวม | | 4.25 | .40 | มาก |

จากตารางที่ 8 ความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอ ขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีกิจกรรมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการ ดำเนินงานเพื่อให้ชุมชนสนับสนุนงบประมาณ และ จัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเด็กอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาได้แก่ เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ในการ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วน ร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.17$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้าน
ความก้าวหน้าในอาชีพ ปรากฏในตารางที่ 9-14

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงาน
ของบุคลากรในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม

| ด้าน ที่ | ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับ แรงจูงใจ |
|-------------|--|-------------|------------|-------------------|
| 1 | ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 4.02 | .44 | มาก |
| 2 | ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 4.06 | .56 | มาก |
| 3 | ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.03 | .42 | มาก |
| 4 | ด้านความรับผิดชอบ | 4.10 | .41 | มาก |
| 5 | ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ | 4.52 | .71 | มากที่สุด |
| รวม | | 4.15 | .43 | มาก |

จากตารางที่ 9 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้าน
ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.10$) และด้านการ
ได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการ
ทำงาน ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

| ข้อที่ | ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|------------|---|-------------|------------|---------------|
| 1 | งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง | 3.92 | .59 | มาก |
| 2 | ท่านมีอิสระและการตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ | 3.87 | .54 | มาก |
| 3 | ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ | 4.12 | .55 | มาก |
| 4 | ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของงาน | 4.17 | .56 | มาก |
| รวม | | 4.02 | .44 | มาก |

จากตารางที่ 10 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร ในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาได้แก่ ความพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ความมีอิสระและการตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.87$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

| ข้อที่ | ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|--------|--|-----------|------|---------------|
| 1 | ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ | 4.11 | .72 | มาก |
| 2 | ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน | 4.01 | .59 | มาก |
| 3 | ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ | 4.02 | .58 | มาก |
| 4 | ท่านได้รับการยกย่องเกียรติจากสังคมในอาชีพครูผู้ดูแลเด็ก | 4.11 | .66 | มาก |
| รวม | | 4.06 | .56 | มาก |

จากตารางที่ 11 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร ในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และการได้รับการยกย่องเกียรติจากสังคมในอาชีพครูผู้ดูแลเด็ก ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรในเขตพื้นที่อำเภอชาลวาลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

| ข้อที่ | ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|------------|--|-------------|------------|---------------|
| 1 | ท่านได้รับมอบหมายที่ทำหายความสามารถและนำเสนออยู่เสมอ | 3.93 | .60 | มาก |
| 2 | ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ | 4.13 | .44 | มาก |
| 3 | ท่านได้รับความไว้วางใจและความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.98 | .62 | มาก |
| 4 | ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินการ | 4.10 | .51 | มาก |
| รวม | | 4.03 | .42 | มาก |

จากตารางที่ 12 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร ในเขตพื้นที่อำเภอชาลวาลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจมากที่สุดได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาได้แก่ โอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การได้รับมอบหมายที่ทำหายความสามารถและนำเสนออยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.93$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรในเขตพื้นที่อำเภอชาลวาลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความรับผิดชอบ

| ข้อที่ | ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|------------|--|-------------|------------|---------------|
| 1 | ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ | 4.10 | .52 | มาก |
| 2 | ท่านมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ | 4.07 | .46 | มาก |
| 3 | ท่านดำเนินงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย | 4.11 | .41 | มาก |
| รวม | | 4.10 | .41 | มาก |

จากตารางที่ 13 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร ในเขตพื้นที่อำเภอชาลวาลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การดำเนินงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาได้แก่ การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

| ข้อที่ | ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|--------|---|-----------|------|---------------|
| 1 | ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ | 4.35 | .57 | มากที่สุด |
| 2 | ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น | 4.54 | .72 | มากที่สุด |
| 3 | ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ | 4.68 | .79 | มากที่สุด |
| รวม | | 4.52 | .70 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 14 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร ในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมาได้แก่ การมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.35$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพ
การดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอ
ชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงาน
มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร
ปรากฏดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการ
ดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

| | x1_all | x2_all | x3_all | x4_all | x5_all | y1_all | y2_all | y3_all | y4_all | x_all | y_all |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| x1_all | | | | | | | | | | | |
| x2_all | .628** | | | | | | | | | | |
| x3_all | .589** | .742** | | | | | | | | | |
| x4_all | .608** | .693** | .778** | | | | | | | | |
| x5_all | .407** | .556** | .644** | .563** | | | | | | | |
| y1_all | .663** | .438** | .443** | .470** | .464** | | | | | | |
| y2_all | .537** | .591** | .646** | .545** | .474** | .561** | | | | | |
| y3_all | .497** | .524** | .461** | .408** | .485** | .606** | .676** | | | | |
| y4_all | .350** | .638** | .475** | .327** | .369** | .443** | .522** | .687** | | | |
| x_all | .790** | .895** | .895** | .855** | .725** | .591** | .673** | .573** | .540** | | |
| y_all | .644** | .656** | .625** | .550** | .545** | .831** | .855** | .851** | .756** | .731** | 1 |

*p < .01

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงาน
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร มีความสัมพันธ์ทางบวก
ในระดับมาก ($r_{xy} = .731$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
โดยพบว่า

x_x2 ปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ
มีความสัมพันธ์กันในระดับ .01 (.895)

x_x3 ปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
มีความสัมพันธ์กันในระดับ .01 (.895)

x_x4 ปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ
มีความสัมพันธ์กันในระดับ .01 (.855)

y_y1 สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในภาพรวมกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ
มีความสัมพันธ์ในระดับ .01 (.831)

y_y2 สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในภาพรวมกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านอาคาร สิ่งแวดล้อมและ
ความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ในระดับ .01 (.855)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาตามมาตรฐานของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูหรือพี่เลี้ยงเด็กที่ทำหน้าที่ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 83 คน ในปีการศึกษา 2563 โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 104 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Correlation Coefficient (r)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ครูผู้ดูแลร่างกายสะอาด เรียบร้อย ครูและผู้ปกครองมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เช่น การแข่งขันกีฬานักเรียน กิจกรรมวันเด็ก กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ ครูยิ้มแย้มแจ่มใส เหมาะสมกับเป็นครูปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดูแลเด็กอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ปกครอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ชัดเจน และจำนวนของครูเพียงพอต่อการดูแลเด็กในศูนย์

1.2 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ ได้แก่ บริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรั้วล้อมรอบเพื่อความปลอดภัยของเด็ก อุปกรณ์ ของใช้จัดวางเป็นระเบียบ และอยู่ในระดับที่เด็กสามารถหยิบใช้ด้วยตนเอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี เครื่องเล่นสนามที่แข็งแรงใช้การได้ดีและมีความปลอดภัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ห่างจากแหล่งที่มี มลภาวะเป็นพิษ ห้องเรียนมีบรรยากาศเหมาะสำหรับการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็ก อาคารของศูนย์ฯ สะอาด/ระบายอากาศดี/ถูกสุขลักษณะ ห้องน้ำ ห้องส้วมสะอาดและเหมาะสมกับ วัยของเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอุปกรณ์ช่วยเหลือและป้องกันอุบัติเหตุเพียงพอ และสามารถหยิบ ใช้ได้สะดวก และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดให้ผู้ปกครองแสดงบัตรรับ-ส่ง เด็กทุกครั้ง

1.3 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก ที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมให้เด็กเรียนรู้การรักษาสภาพอนามัยด้วยตนเอง เช่น การแปรงฟัน เข้าห้องน้ำ ล้างมือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมวัฒนธรรมไทย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการรายงานผลการพัฒนาการของ เด็กอย่างสม่ำเสมอ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้เด็กเล่น และเลือกทำกิจกรรมตามความสนใจ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดมุมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเพื่อการส่งเสริมด้านการเลี้ยงดูเด็ก

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ในการพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ผู้ปกครองมีโอกาสร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดให้มีการประชุม ผู้ปกครองเด็กอย่างสม่ำเสมอ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีกิจกรรมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงาน เพื่อให้ชุมชนสนับสนุนงบประมาณ

2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอ ขาดูรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมมีผลต่อดำเนินงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยในการทำงานมากอันดับ ที่หนึ่ง คือความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ความพยายามหาวิธี ปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ และการมีอิสระและการตัดสินใจในการดำเนินงาน อย่างเต็มที่ที่เป็นอันดับสุดท้าย

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมมีผลต่อดำเนินงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยในการได้รับการยกย่องเกียรติจากสังคมในอาชีพครูผู้ดูแลเด็กและการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาการที่ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ อยู่เสมอ และปัจจัยสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของครู

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในระดับมาก โดยพบว่าปัจจัยในการทำงานมากอันดับที่หนึ่ง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ ปัจจัยรองลงมา ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินการและการได้รับความไว้วางใจและความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยสุดท้ายคือ การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยในด้านความรับผิดชอบมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยอันดับหนึ่งคือการดำเนินงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย ปัจจัยรองลงมาคือการมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ปัจจัยอันดับสุดท้ายได้แก่ การมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

2.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในระดับมากที่สุดโดยพบว่า ปัจจัยในด้านความก้าวหน้าในอาชีพทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด อันดับหนึ่งได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ปัจจัยรองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และการมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอเป็นปัจจัยอันดับสุดท้าย

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .945

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร ผู้ศึกษาได้พบประเด็นสำคัญตามผลการศึกษา และเห็นควรนำมาอภิปรายไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานมากที่สุดอันดับที่หนึ่ง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับสุดท้ายพบว่า

1.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอาจมีสาเหตุมาจากความก้าวหน้าในอาชีพมีความสำคัญและเป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของครูมาก เพราะว่าการปัจจัยในการทำงานมากอันดับที่หนึ่งคือตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ โดยข้าราชการครูจะมีวิทยฐานะคือการจัดทำผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ ดังนั้นวิทยฐานะต้องสะท้อนมาจากประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ รองลงมา โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อและปัจจัยในการทำงานในหน่วยงานมีกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นของบุคลากรเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ศานติรินทร์ (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของอุกฤษฏ์ พุ่งขจร (2559) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรองลงมาโดยอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยการดำเนินงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ทั้งนี้เนื่องจาก การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความสามารถ มีการทำงานที่มีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วันเพ็ญ ศรีประสิทธิ์ (2547) ที่กล่าวว่า งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จึงจะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ หินขาว (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกภูมิใจและมีเกียรติในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน

ร่วมงานและบุคคลอื่น การได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัตินอกเหนือจากงานในหน้าที่อยู่เสมอ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ครูเป็นผู้ได้รับยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้รับการมอบรางวัลครูดีศรีชายแดน รางวัลครูดีเด่นให้แก่ครูที่ปฏิบัติงาน เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งถือเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ครู

1.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความถี่สูงสุดคือ มีความริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการดำเนินงานจนสำเร็จ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจและชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนารถ โഴ๊ะมณี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว มีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากได้รับมอบหมายงานตรงความรู้ความสามารถ ความถนัดและมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบในงานที่ตนปฏิบัติ

1.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก พบว่า มีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของงาน การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูมีอิสระและการตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ ทำให้งานได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อาจมีสาเหตุมาจากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล อานามวัฒน์ (2543) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าจันทบุรี จังหวัดกำแพงเพชร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามมาตรฐาน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากรและการบริหาร

จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ทั้งนี้

2.1 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า มีระดับ
ความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ มีการ
รายงานผลพัฒนาการของเด็กอย่างสม่ำเสมอ โดยได้ทำการประเมินพัฒนาการของเด็กตลอดจนการ
ดูแลและการเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อที่จะช่วยให้พัฒนาการของเด็กปฐมวัยได้พัฒนา
อย่างดีที่สุด และเพื่อตรวจสอบวินิจฉัยถึงความล่าช้าของพัฒนาการ เพื่อให้ความช่วยเหลือเด็กให้
เหมาะสม เด็กที่ได้รับการสงสัยว่ามีพัฒนาการที่ล่าช้าจะได้รับการประเมินอย่างละเอียดโดยการ
ร่วมมือในการช่วยเหลือจากพ่อแม่ผู้ปกครองในขั้นแรกนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยในการส่งเสริม
พัฒนาการของเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
และมีการส่งเสริมวัฒนธรรมไทย และเปิดโอกาสให้เด็กเล่น และเลือกทำกิจกรรมตามความสนใจ
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร สว่างโคตร (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การดำเนินงานศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามทัศนะของบุคลากรเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัด
กาฬสินธุ์ พบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามทัศนะของ
บุคลากรเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร มีการดำเนินงาน
อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า
มีระดับความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ การที่เปิด
โอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น การประชุมผู้ปกครอง
ร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาตลอดจนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา การสนับสนุน
วัสดุ อุปกรณ์ ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ ยิ่งคุ้ม (2556)
ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความคาดหวังผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบล
ดอนข่อย อำเภอคำพ่วงแสน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุน
จากชุมชนจากการศึกษาพบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอนข่อย อำเภอคำพ่วงแสน
จังหวัดนครปฐม ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน โดยความคิดเห็นของผู้ปกครองศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอนข่อย มีความสอดคล้องไปในทางเดียวกัน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
โรงเรียนกับผู้ปกครอง คาดหวังให้โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในโรงเรียน
ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเสนอแนะซักถาม แสดงความคิดเห็นและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม
ของเด็กที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.3 ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก พบว่า มีระดับความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ได้แก่ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ชัดเจนรวมถึงการที่จำนวนครูผู้ดูแลเด็กมีเพียงพอต่อการดูแลเด็ก มีการแต่งกายที่สะอาด เรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลิศลักษณ์ ริยะวงษ์ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของการบริหารส่วนตำบล ตลิ่งชัน อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษา พบว่าผู้ปกครองต้องการให้บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้เปรียบเสมือนพ่อแม่ของเด็กขณะอยู่ในโรงเรียน มีการดูแลเด็กอย่างใกล้ชิด เป็นตัวอย่างที่ดีในการถ่ายทอดพฤติกรรมต่างๆ และมีอิทธิพลในการเสริมสร้างพัฒนาการของเด็ก

2.4 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า มีระดับความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ได้แก่ การจัดสภาพภายในห้องเรียนมีพื้นที่ใช้สอยเหมาะสมที่จะทำกิจกรรมสำหรับเด็ก รองลงมาคือ อุปกรณ์ของใช้จัดวางเป็นระเบียบ และอยู่ในระดับที่เด็กสามารถหยิบใช้ด้วยตนเอง ห้องน้ำ ห้องส้วมมีจำนวนเพียงพอมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและปลอดภัยและการจัดการอาคารสถานที่ และดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องเล่นที่สนับสนุนต่อการพัฒนาการของเด็กให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยสำหรับเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศรศรี (2556) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า การจัดพื้นที่ภายในอาคารสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เหมาะสมกับการทำกิจกรรม และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่สำหรับเด็กนอนพักผ่อนอย่างเหมาะสม และศูนย์ฯ มีการจัดห้องพยาบาลหรือที่พักรักษาสำหรับเด็กป่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กได้รับการอบรมด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นประจำทุกปี ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .731$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ของ อีรศักดิ์ แสงดิษฐ์ (2553) ผลการวิจัยพบว่า ว่าแรงจูงใจเป็นการเพิ่มพูนผลงานและผลิตผลขององค์การกล่าวคือที่ได้ก็ตามถ้าใช้หลักการและเทคนิคการจูงใจเข้ามาช่วยในการบริหาร ที่นั่นก็จะเห็นได้ชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผลผลิตขององค์การที่ดีขึ้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักการและเทคนิคการสร้างแรงจูงใจจะมีไว้เพื่อให้พนักงานหรือผู้ถูกจูงใจขยันทำงานยิ่งขึ้นในขณะที่งานวิจัยของ รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) ผลการวิจัยพบว่า ได้กล่าวถึงหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ แรงจูงใจในการทำงานของครู หน่วยงานใดไม่มี

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานนั้นย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมจะต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ในส่วนของสถานศึกษานั้น หัวใจของความสำเร็จด้านวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถ ในการจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานด้านการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานของครูจึงนับว่ามีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครู และความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นพลังหรือแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ที่กระตุ้นครูให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ มีระดับการดำเนินงานเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น จึงควรให้ ความสำคัญในการเพิ่มระดับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ให้ผู้ดูแลเด็ก อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนี้

1.1 มีการทำบันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (Memorandum of Understanding : MOU) เพื่อสร้างความเข้าใจแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือหรือแนวทาง ในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่อง ต่างๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ฯลฯ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการทำงาน และจากการที่ครูได้รับ ภาระหน้าที่นอกเหนือจากการสอน เช่น งานการเงิน พัสดุ ควรส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม ทางด้านต่างๆหรืออาจให้มีบุคลากรทางการศึกษาคอยเป็นผู้ช่วยในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารและผู้ที่ได้รับมอบหมายงานควรมีการวางแผน เตรียมการและ ดำเนินงานอย่างดี โดยต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานของผู้รับมอบหมาย งานด้วยรวมทั้งให้อำนาจการดำเนินงาน สนับสนุนทรัพยากรอย่างเต็มที่ และมีการติดตามผลอันจะ นำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานที่บรรลุเป้าหมายตามต้องการ คือ “งานได้ผลคนมีการพัฒนา องค์กรเติบโตยั่งยืน”

2. ระดับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น จึงมีการส่งเสริมในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 การบริหารงานควรจะมีชัดเจนตั้งแต่ต้นนโยบาย ปรัชญา วัตถุประสงค์ ที่เป็นพื้นฐานนำไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้งานดำเนินไปได้ ทั้งในด้านธุรการและวิชาการ มีการแบ่งหน้าที่ในการบริหารสำหรับบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน ให้ทุกคนรับบทบาท ความรับผิดชอบ ขอบข่ายหน้าที่อำนาจในการทำงาน

2.2 การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเด็กปฐมวัย ไม่ว่าจะเป็นนอกห้องหรือภายในห้อง มีความสำคัญ ต่อพัฒนาการของเด็กเป็นอย่างยิ่ง ควรจัดสภาพแวดล้อมให้เด็กรู้สึกมั่นคง อบอุ่น มีความสุขและเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่และกลุ่มคนรอบข้าง สถานศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยหลายแห่งจึงพยายามจัดโรงเรียนให้เหมือนกับเป็นบ้านหลังที่สองของเด็ก

การจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้อง ควรจัดสิ่งแวดล้อมกลางแจ้งและบริเวณที่ร่มรอบห้อง ควรจัดเป็นสถานที่เล่น หรือสนามเด็กเล่น ให้เด็กได้มีโอกาสพัฒนากล้ามเนื้อส่วนต่างๆ ของร่างกาย ควรจัด เครื่องเล่นให้เด็กได้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้อย่างปลอดภัย การเล่นช่วยให้เด็กได้ระบายออกในเรื่องของความกดดัน ความเครียดและพลังที่มีอยู่ในเด็กมากมาย

การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้อง จัดสภาพแวดล้อมอย่างมีจุดมุ่งหมาย วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ จัดวางทั้งในตู้ บนตู้ วางกับพื้น วางกับที่รองต่างๆ ตามสภาพห้องโดยให้มีสมดุลกัน ระหว่างวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นสิ่งธรรมชาติ สิ่งที่ครูผู้ดูแลเด็กเป็นผู้จัดทำ ผู้ปกครองหรือเด็กทำขึ้นมา และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นมาตรฐานที่ต้องจัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์จัดวางให้ง่ายในการหยิบจับ และควรวางให้อยู่ในระดับสายตาเด็ก อาจจะจัดแยกเป็นหมวดหมู่ หรือเป็นมุม/ศูนย์การเรียนรู้ และควรมีเพียงพอที่เด็กจะได้แบ่งปันกันเล่น มีที่ว่างในห้องสำหรับทำกิจกรรมกลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ รายบุคคล เพื่อสะดวกในการจัดพื้นที่ทำกิจกรรม

3. ในด้านความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับมาก จึงควรส่งเสริมในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพื่อให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

ข้อเสนอแนะต่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงาน เช่น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

2. ศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ ประกอบด้วยเพื่อให้ การศึกษามีเนื้อหาสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บรรณานุกรม

- กั้ววาน ชำนาญ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ครองทรัพย์ วงศ์มาน. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จรรย์ แดงเล็ก. (2542). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีในงานอนามัยในงานสาธารณสุขมูลฐาน จังหวัดพิจิตร.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จूरรัตน์ เงินประกายรัตน์. (2558). **การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองและความเป็นจริงในการบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลนาขุมลือบุรี อำเภอนาขุมลือบุรี จังหวัดกำแพงเพชร.** การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชาตรี นาคะกุล. (2561, มกราคม-มิถุนายน). **ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 7(1), 117-118.
- ณัฐชยา เจริญมฤคทัต. (2548). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. (2553). **แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงนารถ โช๊ะมณี. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นภัสสร สว่างโคตร สมศักดิ์ คำศรี และสมบัติ ฤทธิเดช (2558, มกราคม-มิถุนายน). การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามทัศนะของบุคลากรเขตอำเภอ สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าสุทนต์มณี. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 4(1), 39-50.
- นฤมล จินดา. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน ทัศนศึกษา: **ภาควิชาพยาธิวิทยา โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.**
- เนาวรัตน์ รัตนสาม. (2542). การนิเทศงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ **สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ ศรศรี (2556). การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ในเขตอำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.**
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทัศนศึกษา **บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ องค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.**
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- ผ่องศรี พันธนาสี. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขต **อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ผุสดี ศรีเพ็ญ นันทิยา น้อยจันทร์. (2557). การศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ **องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร. วารสารวิชาการเครือข่าย บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 4(7), 117-128.**
- พรทิพย์ วาณิชจรรณเกียรติ. (2553). **ความคิดเห็นของผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในประเทศไทยที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- พรรณณี วงศ์มณีกิจ. (2547). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน **ประเภท สามัญศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**

- พวงเพชร วัชรระอยู่. (2560). **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2561). **การบริหารทรัพยากร**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิทยาภรณ์ มานะจตุติ. (2549). **การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ระดับ ปฐมวัย**. เชียงใหม่: ส.การพิมพ์ .
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2560). **ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยบูรณาการความร่วมมือของธุรกิจประกันชีวิต ในจังหวัดเลย**. เลย: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บี เคอินเตอร์ปรีนท์.
- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑล จันทบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ ยิ่งคุ้ม. (2556). **ความคาดหวังผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2559). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย**. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยา ระบบการพิมพ์.
- รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). **ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการ ตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. งานนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวัลย์ ศานตินิรันดร. (2558) **แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2551). **นโยบายพัฒนาเด็กปฐมวัยช่วงอายุ 0-5 ปี**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- เลิศลักษณ์ ธิยะวงษ์. (2553). **ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นช้าง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วรางคณา ประเสริฐผล. (2559). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับก่อน ประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเชียงของ จังหวัด เชียงราย.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน).** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วัฒน์ มหิพันธ์. (2544). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบก ชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วันเพ็ญ เลียงถนอม. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วันเพ็ญ หินขาว. (2552). **แรงจูงใจและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.** งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินัย เกื้อกุล. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.** งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริลักษณ์ บุญโต. (2558). **การศึกษาความคาดหวังของ ผู้ปกครองและความเป็นจริงในการบริการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลขามเฒ่าบุรี อำเภอ ขามเฒ่าบุรี จังหวัด กำแพงเพชร.** การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2550). **การบริหารการตลาดแนวใหม่.** กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและ ไซ แท็กซี่.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2550). **นโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา.**

กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหลักสูตร.

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. (2546). **การจัดการศึกษาปฐมวัย.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2547). **คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

_____. (2550). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.**

กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ: จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สุกัญญา จันทรมณี. (2559). **แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา จำกัด).** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุรเดช ลิปิกรณ์. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัทบริหาร สินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด.** การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอชาวนารักษ์บุรี, สำนักงาน. (2562) **ข้อมูลครูและบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอชาวนารักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร: สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอชาวนารักษ์บุรี.**

อรทัย อัจฉมานุเคราะห์. (2543). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด.** งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุกฤษฏ์ พุ่งขจร. (2559) **ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Best, J., & Kahn, J. V. (1993). **Research in Education.** (7 th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Davis, N. L. (1994). **The presidents Speak: The Inaugural Addresses of the American President.** New York: Henry Holt.

Runyon, R. P. (1991). **Sunbamentaisof Behavioral Statistics.** New York: McGraw-Hill

Schermerhorn. J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). **Organizational Behavior.** (7 th ed.). USA: Wiley and Sons.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
SRM10MWD1PWS

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
S.M.D.M.P.W.S

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงาน
ของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชรชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ผู้ศึกษาขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อเป็นข้อมูลในเชิงวิชาการต่อไป และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง

นางกัทลี ตาคำ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ
 - ชาย หญิง
2. อายุ
 - ต่ำกว่า 20 ปี
 - 20-30 ปี
 - 31-40 ปี
 - 41 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพ
 - โสด
 - สมรส
 - หย่าร้าง/แยกกันอยู่
 - อื่นๆ
4. ระดับการศึกษา
 - มัธยมศึกษา/ปวช.
 - อนุปริญญา/ปวส.
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท หรือสูงกว่า
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร
 - ต่ำกว่า 5 ปี
 - 6-10 ปี
 - 11-20 ปี
 - 21 ปีขึ้นไป
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
6. รายได้ต่อเดือน
 - ต่ำกว่า 7,000 บาท
 - 7,001-10,000 บาท
 - 10,001-20,000 บาท
 - 20,001-30,000 บาท
 - มากกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณาแต่ละระดับ ดังนี้

| ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | 5 มากที่สุด | 4 มาก | 3 ปานกลาง | 2 น้อย | 1 น้อยที่สุด |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | | | | | |
| 1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง | | | | | |
| 2. ท่านมีอิสระและการตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 3. ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ | | | | | |
| 4. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของงาน | | | | | |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | |
| 5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 6. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน | | | | | |
| 7. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ | | | | | |
| 8. ท่านได้รับการยกย่องเกียรติจากสังคมในอาชีพครูผู้ดูแลเด็ก | | | | | |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 9. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ | | | | | |
| 10. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ | | | | | |
| 11. ท่านได้รับความไว้วางใจและความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาในความสำเร็จของงานที่รับมอบหมาย | | | | | |
| 12. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินการ | | | | | |

| ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | 5 มากที่สุด | 4 มาก | 3 ปานกลาง | 2 น้อย | 1 น้อยที่สุด |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | | | |
| 13. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ | | | | | |
| 14. ท่านมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ | | | | | |
| 15. ท่านดำเนินงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย | | | | | |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ | | | | | |
| 16. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ | | | | | |
| 17. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น | | | | | |
| 18. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ | | | | | |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณาแต่ละระดับดังนี้

| มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | 5 มากที่สุด | 4 มาก | 3 ปานกลาง | 2 น้อย | 1 น้อยที่สุด |
| ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | |
| 1. มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ชัดเจน | | | | | |
| 2. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน | | | | | |
| 3. มีการดูแลเด็กอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา | | | | | |
| 4. ครูและผู้ปกครองมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เช่น การแข่งขันกีฬานักเรียน กิจกรรมวันเด็ก กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ | | | | | |
| 5. ครูผู้ดูแลแต่งกายสะอาด เรียบร้อย | | | | | |
| 6. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง | | | | | |
| 7. ครูยิ้มแย้มแจ่มใส เหมาะสมกับเป็นครูปฐมวัย | | | | | |
| 8. จำนวนของครูเพียงพอต่อการดูแลเด็กในศูนย์ | | | | | |
| ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | |
| 9. อยู่ห่างจากแหล่งที่มีมลภาวะเป็นพิษ | | | | | |
| 10. อาคารของศูนย์ฯ สะอาด/ระบายอากาศดี/ ถูกสุขลักษณะ | | | | | |
| 11. ห้องเรียนมีบรรยากาศเหมาะสำหรับการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็ก | | | | | |
| 12. อุปกรณ์ของใช้จัดวางเป็นระเบียบ และอยู่ในระดับที่เด็กสามารถหยิบใช้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 13. ห้องน้ำ ห้องส้วมสะอาดและเหมาะสมกับวัยของเด็ก | | | | | |
| 14. บริเวณศูนย์ฯ มีรั้วล้อมรอบเพื่อความปลอดภัยของเด็ก | | | | | |
| 15. มีเครื่องเล่นสนามที่แข็งแรงใช้การได้ดีและมีความปลอดภัย | | | | | |
| 16. มีการกำหนดให้ผู้ปกครองแสดงบัตรรับ-ส่ง เด็กทุกครั้ง | | | | | |

| มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | 5 มากที่สุด | 4 มาก | 3 ปานกลาง | 2 น้อย | 1 น้อยที่สุด |
| 17. มีอุปกรณ์ช่วยเหลือและป้องกันอุบัติเหตุเพียงพอ และสามารถหยิบใช้ได้สะดวก | | | | | |
| ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | |
| 18. มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมวัฒนธรรมไทย | | | | | |
| 19. มีการรายงานผลการพัฒนาการของเด็กอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 20. เปิดโอกาสให้เด็กเล่น และเลือกทำกิจกรรมตามความสนใจ | | | | | |
| 21. จัดกิจกรรมให้เด็กเรียนรู้การรักษาสภาพอนามัยด้วยตนเอง เช่น การแปรงฟัน เข้าห้องน้ำ ล้างมือ | | | | | |
| 22. จัดมุมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเพื่อการส่งเสริมด้านการเลี้ยงดูเด็ก | | | | | |
| ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | |
| 23. ผู้ปกครองมีโอกาสร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ | | | | | |
| 24. มีกิจกรรมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อให้ชุมชนสนับสนุนงบประมาณ | | | | | |
| 25. เปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา | | | | | |
| 26. เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | |
| 27. จัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเด็กอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 28. เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
S.M.D.M.W.D.P.W.S

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรของ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

| ข้อ | ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลการต่อการดำเนินงาน ของบุคลากร | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | รวม | IOC | แปล ผล |
|-------------------------------------|---|----------------------------------|---|---|-----|------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | | | | | | | |
| 1 | งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | ท่านมีอิสระและการตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | | | |
| 1 | ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | ท่านได้รับการยกย่องเกียรติจากสังคมในอาชีพครูผู้ดูแลเด็ก | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | | | | | | | |
| 1 | ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |

| ข้อ | ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลการต่อการดำเนินงาน ของบุคลากร | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | รวม | IOC | แปล ผล |
|--------------------------------|--|--------------------------------------|---|---|-----|------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 3 | ท่านได้รับความไว้วางใจและความชื่นชมจาก ผู้บังคับบัญชาในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ ดำเนินการ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | | | | | |
| 1 | ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | ท่านมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไข ปัญหาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | ท่านดำเนินงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ | | | | | | | |
| 1 | ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตาม ความรู้ความสามารถ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | การส่งเสริมการจัดกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุตำบล ท่าขุนรามกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของสมาชิก ชมรมดังนี้ | 1 | 1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 3 | ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ ในงานอยู่เสมอ เช่น ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เป็น ต้น | 1 | 1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 4 | ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อ เลื่อนตำแหน่งได้ | 1 | 1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 3 มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

| ข้อ | มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | รวม | IOC | แปลผล |
|---|---|----------------------------------|---|---|-----|-----|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | | |
| 1 | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ชัดเจน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | ครูมีการดูแลเด็กอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | ครูและผู้ปกครองมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เช่น การแข่งขันกีฬานักเรียน กิจกรรมวันเด็ก กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 5 | ครูผู้ดูแลแต่งกายสะอาด เรียบร้อย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 6 | ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 7 | ครูยิ้มแย้มแจ่มใส เหมาะสมกับเป็นครูปฐมวัย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 8 | จำนวนครูเพียงพอต่อการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | | |
| 1 | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ห่างจากแหล่งที่มีมลภาวะเป็นพิษ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | อาคารของศูนย์ฯ สะอาด/ระบายอากาศดี/ถูกสุขลักษณะ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | ห้องเรียนมีบรรยากาศเหมาะสำหรับการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็ก | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | อุปกรณ์ของใช้จัดวางเป็นระเบียบ และอยู่ในระดับที่เด็กสามารถหยิบใช้ด้วยตนเอง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 5 | ห้องน้ำ ห้องส้วมสะอาด ถูกสุขลักษณะและเหมาะสมกับวัยของเด็ก | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อ | มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | รวม | IOC | แปลผล |
|---|---|----------------------------------|---|---|-----|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 6 | บริเวณศูนย์ฯ มีรั้วล้อมรอบเพื่อความปลอดภัยของเด็ก | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 7 | มีเครื่องเล่นภาคสนามที่แข็งแรงใช้การได้ดีและมีความปลอดภัย | 1 | 0 | 1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 8 | มีการกำหนดให้ผู้ปกครองแสดงบัตร/ลงลายมือชื่อรับ-ส่ง เด็กทุกครั้ง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 9 | มีอุปกรณ์ช่วยเหลือและป้องกันอุบัติเหตุเพียงพอ และสามารถหยิบใช้ได้สะดวก | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | | |
| 1 | มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมวัฒนธรรมไทย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | มีการรายงานผลพัฒนาการของเด็กอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | เปิดโอกาสให้เด็กเล่น และเลือกทำกิจกรรมตามความสนใจ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | จัดกิจกรรมให้เด็กเรียนรู้การดูแลสุขภาพอนามัยด้วยตนเอง เช่น การแปรงฟัน เข้าห้องน้ำ ล้างมือ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 5 | จัดมุมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเพื่อการส่งเสริมด้านการเลี้ยงดูเด็ก | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | | |
| 1 | ผู้ปกครองมีโอกาสร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | มีกิจกรรมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงาน เพื่อให้ชุมชนสนับสนุนงบประมาณ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | เปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 4 | เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อ | มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | รวม | IOC | แปล ผล |
|-----|---|--------------------------------------|---|---|-----|-----|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 5 | จัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเด็กอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 6 | เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ค
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผศ.ดร.วรพรรณ ขาวประทุม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลราชภัฏกำแพงเพชร
2. อาจารย์อรทัย บุญเที่ยง ประธานโปรแกรมวิชาการศึกษาปฐมวัย
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
3. นางศิริลักษณ์ บุญเกตุ ผู้อำนวยการกองการศึกษา
เทศบาลตำบลขามเฒ่าบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร