



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร

รัตนาวดี พรพงษ์ไพศาล

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คุณภาพเด็กปฐมวัย และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประชากร คือ โรงเรียน 104 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 344 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร/รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น และครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์ภาพระหว่างครู ความพอใจในหน้าที่การงาน อาคารสถานที่และการบริการ ปริมาณการสอน และชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ตามลำดับ
2. คุณภาพเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พัฒนาการด้านสติปัญญา พัฒนาการด้านสังคม พัฒนาการด้านร่างกาย และพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจตามลำดับ
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, เด็กปฐมวัย



The Motivation of Teacher's Performances affecting the quality of Early Childhood under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area

Rattनावadee Phonpongpaisan

Major Master of Educational Administration

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

ABSTRACT

The objective of the research was to study the motivation of performances of the teachers, the quality of early childhood, and the motivation of performances of the teachers affecting the quality of early childhood in the schools under the jurisdiction of the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area. The population comprised 104 primary schools attached to the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area, of which 86 schools were selected as samples, with the school directors/deputy directors, program chiefs and teachers as informants numbering 344 in total. The tool used for data collection was a questionnaire. The computer program was employed for data analysis, with the statistical devices, namely, frequency, percentage, mean and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study were as follows:

1. The motivation of performances was found, in an overall aspect, to remain at a ‘Much’ level. In an individual aspect, the item that was found to be the top rank was the relationship of the teachers, followed by job satisfaction, premises and service, workloads and the neighboring communities’ supports, respectively.
2. The quality of early childhood was found inclusively to stand at a ‘Much’ level. Exclusively, the item that stood on top of the scale was intellectual development, followed by social, physical and emotional and mental developments, respectively.
3. The motivation of performances of the teachers affecting the quality of early childhood in the area as mentioned was found to display the statistical significance at .01.

Keywords: Motivation, Early childhood



1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โลกที่ไร้พรมแดนมีการสื่อสารความรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างไม่รู้ขีดจำกัด การแข่งขันกันทางด้านอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการ แข่งขันกันทางด้านการค้ามีค่านิยมทางด้านวัตถุสูงมาก เกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน มุ่งแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง และพรรคพวกมากกว่าส่วนรวม (กรมวิชาการ, 2544, หน้า 1) สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่อยู่ใต้อาณัติ เป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในสังคมจะมีส่วน

ในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548) เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครู เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน

การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จนั้นควรเริ่มจากระดับปฐมวัยเพราะเป็นการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมให้กับเด็กอายุระหว่าง 3-5 ปี ซึ่งเป็นวัยที่เด็กมีการพัฒนาทุกด้านทั้งร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งความคิดสร้างสรรค์อย่างรวดเร็วที่สุด และพัฒนาได้สูงสุดการจัดการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง เป็นผู้มีบทบาทสำคัญควรที่จะส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย การอบรมเลี้ยงดูเด็กและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ มีการพัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย มีการจัดประสบการณ์ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กและประสานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวชุมชนและสถานศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ซึ่งจากผลการประเมินของ สมศ. ในช่วงปี 2554-2557 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ครูแต่ละคนต้องรับหน้าที่สอนหลายชั้นเรียน ประสบปัญหาขาดแคลนครูที่มีความสามารถเฉพาะทาง เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในหน่วยงาน จึงเป็นปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการสอน และสถานศึกษาส่วนใหญ่มีหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ไม่สอดคล้องกันกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ควรปรับให้มีความสมดุลระหว่างการอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์กับ



การเตรียมความพร้อมพัฒนาด้านร่างกาย ด้านอารมณ์จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาของผู้เรียน พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน สื่ออนวัตกรรมการและเทคโนโลยีแก่ครูผู้สอน เนื่องจากครูยังไม่ได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญอย่างหลากหลาย และครูขาดการพัฒนาการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่เหมาะสม และสถานศึกษามีการพัฒนาครูไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด ขาดการนำผลประเมินที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาครู ทำให้ครูขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม (สังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2554, หน้า 12)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 104 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 43 แห่ง โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 22 แห่ง

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวความคิดทฤษฎีของเบนท์เลย์และเรมเพล ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ 1) ความพอใจในหน้าที่การงาน 2) สัมพันธภาพระหว่างครู 3) ปริมาณการสอน 4) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา 5) อาคารสถานที่และการบริการ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพเด็กปฐมวัย ตามมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ในแนวทางการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยเพื่อการรองรับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2554 มี 4 มาตรฐาน คือ 1) พัฒนาการด้านร่างกาย 2) พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ 3) พัฒนาการด้านสังคม 4) พัฒนาการด้านสติปัญญา

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ สถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร



จำนวน 57 โรงเรียน อำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 19 โรงเรียน อำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 27 โรงเรียน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 104 โรงเรียน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์และข้อคำถาม ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีการให้ความร่วมมือในการทำงานและช่วยเหลือกัน เป็นอย่างดี เพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี และมีการยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีศีลธรรม มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ครูมีการพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย รู้จักจัดท้าวสคูอุปกรณ์ สื่อ และจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ชุมชนให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน และกิจกรรมต่างๆ การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ อันดีระหว่างผู้บริหาร คณะครูอาจารย์ ผู้ปกครองนักเรียน และบุคคลในชุมชน เป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจ ของมาสโลว์ โดยอธิบายว่าการจูงใจคน คือ การปฏิบัติที่ตอบสนองความต้องการของคนซึ่งแบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ระดับ คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่นอาหารที่อยู่อาศัย 2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นเรื่องของการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายความเจ็บปวดและความสูญเสีย ทางเศรษฐกิจ 3) ความต้องการทางสังคม เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การได้รับการยอมรับจากคนอื่นทำให้ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม อยู่เสมอ 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง เป็นความต้องการระดับสูง เป็นความต้องการความมั่นใจตนเองในความรู้ความสามารถ เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการมีฐานะเด่นทางสังคมและ 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ควรจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามความคาดหวังไว้ และสิ่งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเอง และสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ จากการศึกษาวิจัยเชิง



ประจักษ์แอลเตอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยาก มีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้น 2) ความต้องการสัมพันธ์ จะประกอบด้วยเรื่องราวที่มีส่วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งนี้ ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือมีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใครๆ เช่น สมาชิกในครอบครัวเพื่อนฝูงเพื่อนร่วมงาน และ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดและการเติบโตก้าวหน้าของคน ผู้ทำงานความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้தாகิจกรรมใหม่ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนีย์ ฤทธิธำพรหม (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า 1) ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยพบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานและด้านความมั่นคง ตามลำดับ 2) ครูที่มีระดับการศึกษาและเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และครูมีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังไม่สอดคล้องกับ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจปัจจัยค่าจูงและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในภาพรวมที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัยสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่สอดคล้องกับกัลยา ยศคำลือ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านรายได้ และผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับ และยังไม่สอดคล้องกับมณีรัตน์ สุไลมานตี (2555) ได้



ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน มัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง เรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสังคม ด้านการมีชื่อเสียง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน พื้นฐานทางกายภาพ และด้านความปลอดภัย

2. คุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพเด็กปฐมวัยภาพรวมอยู่ในระดับมากเพื่อตอบคำถาม ตามวัตถุประสงค์และข้อคำถามของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้เรียนมีความสามารถทางการ เคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างคล่องแคล่ว มีร่างกายที่สมบูรณ์ น้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์ มีพัฒนาการจาก การรับรู้ความรู้สึกทั่วไป ไปสู่ความรู้สึกที่ละเอียดลึกซึ้ง มีความสามารถในการรู้จักควบคุมอารมณ์ของ ตนเองได้เหมาะสมกับวัย สามารถแสดงพฤติกรรม ความรู้สึก มารยาท การใช้คำพูด ตลอดจนการปรับ ตัวให้เข้ากับบุคคลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เข้าใจสถานการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น และอยู่ร่วม กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เด็กมีความสามารถคิดหาเหตุผล เพื่อวางแผนและ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการมีความคิดริเริ่มกระทำสิ่งใหม่ ๆ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การปรับปรุงตนเองต่อสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ อาจ เนื่องจากการที่ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้อง กับพัฒนาการของเด็กและส่งเสริมเด็กอย่างเหมาะสมกับวัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจอห์น ดิวอี้ ได้ กล่าวไว้ว่า เด็กจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการจัดประสบการณ์และกิจกรรมให้กับเด็กแล้วเด็กเกิดความ สนใจ ให้เด็กมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมหรือลงมือปฏิบัติโดยใช้สติปัญญาด้วยตนเอง สถานศึกษาจึงเป็น ที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับสังคม ทำให้เด็กสามารถเรียนรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เพรดเดरिक พรอบเบล ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพของเด็กปฐมวัยเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการศึกษา ปฐมวัยเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนา เด็กปฐมวัยให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต นานาประเทศต่าง เล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพการศึกษาปฐมวัยซึ่งไม่เพียงแต่การให้การศึกษาที่ดีเท่านั้น แต่ยังรวมไป ถึงการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมนิตย์ สิริมงคลพุทธะ (2552) ได้ ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้ปกครองต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภออุซันต์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้ปกครองต่อการ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ มีคะแนนเฉลี่ย สูงสุด รองลงมา คือ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตาม หลักสูตรและด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบทักษะของ ผู้ปกครองต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามภูมิหลังของผู้ปกครอง พบว่า 1) ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีทักษะต่อการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีทักษะต่อการจัด



ประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ผู้ปกครองที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับวาสนาจักรแก้ว (2552) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและสภาพความต้องการการจัดประสบการณ์ของเด็กปฐมวัย จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ครูปฐมวัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 30-40 ปี มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีรายได้ 5,001-10,000 บาท มีประสบการณ์สอน 1-5 ปี มีประสบการณ์การฝึกอบรมจำนวน 1-5 ครั้ง ปัญหาการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยจังหวัดพิษณุโลกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย จังหวัดพิษณุโลกควรมีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูปฐมวัยโดยการอบรมสัมมนาการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา นอกจากนี้ควรจะมี การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและหาเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านปริมาณการสอน อาคารสถานที่และการบริการ และสัมพันธ์ระหว่างครู ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย โดยภาพรวม ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความพอใจในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลกับคุณภาพเด็กปฐมวัย ทั้งนี้เนื่องจากครูรู้สึกมีความสุขหรือเจตคติที่ดีต่อ การองค์กรและการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าครูมีการเสียสละให้แก่งาน และไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน ส่วนในด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ไม่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย ทั้งนี้เนื่องจากชุมชนให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลในชุมชนเป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โทมัส บั้วพรหม (2553) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี



6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. กระทรวงศึกษาธิการ ควรมีนโยบาย แผนงาน และกำหนดมาตรฐานของหน่วยงาน ในการส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อประโยชน์ในด้านต่าง ๆ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรมีนโยบาย แผนงาน และกำหนดมาตรฐานของหน่วยงานในการส่งเสริมให้ครูเกิดความสัมพันธ์กับนักเรียน รักในหน้าที่ การสอนเกิดความพึงพอใจในหน้าที่การสอน และสร้างขวัญกำลังใจให้ครูเพื่อจะได้ทำงานอย่างสนุกสนานร่วมกับนักเรียนและปราชญ์ที่จะยึดอาชีพครูตลอดไป รวมถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผู้สนใจควรศึกษาเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับอาคารสถานที่และการบริการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปริมาณการสอนของครูในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ เด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. (2544). *คู่มือการจัดกระบวนการเรียนรู้หน้าที่พลเมือง-ศีลธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2542 พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

โกมล บัวพรหม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.



- ดร.กัลยา ยศคาลือ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*.
ครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธรรมนิศย์ สิริมงคลพุทธะ. (2552). *ทัศนะของผู้ปกครองต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาน
ศึกษาลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. งานวิทยานิพนธ์คณะ
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มนิรัตน์ สุไลมานดี. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์ศูนย์วัดกรรมการบริหาร และ
ผู้นำทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา จักรแก้ว. (2554). *การศึกษาปัญหาและสภาพความต้องการการจัดประสบการณ์ของเด็กปฐมวัย
จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศุภชัย ยาวะประภา. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ:
ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2554). *สังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพ
ภายนอกกรอบสาม*. สมุทรสาคร: กลุ่มนิเทศและประเมินผลการศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2557). *คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียน*. สมุทรสาคร: กลุ่มนิเทศและประเมินผลการศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการ
ศึกษาปฐมวัยเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุนีย์ ฤทธิธำพรหม. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์, ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Bentley, Ralph R, and Avemo M. Rempel. (1970). *Manual for the Purdue Teacher
Opinionnaire*. West Lafayette: Indiana University Book store.



Friedrich Froebel. (2007). *The birth of the kindergarten Teach Your Children Well*.

Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.

John Dewey. [Online] Available : <http://www.infed.org/thinkers/et-dewey.htm>. [2006, สิงหาคม 28].

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed.). New York : Harper & Row.