



A Study of Morale in the Work Performance of Teachers at Child Development Centers under Local Administrative Organizations in Nakhon Ratchasima Province

Phanmile Ritsoradet¹, Kitti Vongchavalitkul² and Somboon Tanya³

Educational Administration, Faculty of Education, Wongchawalitkul University, Thailand

E-mail: Phanmile_rit@vu.ac.th , ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-0429-9935>

Email: kitti_von@vu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-5790-3325>

E-mail: Somboon_tan@vu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-7616-1464>

Received 16/02/2025

Revised 05/03/2025

Accepted 10/04/2025

Abstract

Background and Aims: The study of morale in the work performance of teachers at child development centers under local administrative organizations in Nakhon Ratchasima Province is crucial for improving the quality of education for children in the early stages, which is a key period for developing foundational skills and various aspects of child development. Teachers at child development centers play a vital role in the care and development of children in all areas. When teachers have high morale, it directly affects their work efficiency and contributes to the improvement of the educational quality at child development centers. The researcher, as an educational scholar, recognizes the importance of studying the morale of teachers and is aware of its impact on their performance. The objectives of this research were to: 1) examine the level of morale in the work performance of teachers at child development centers under local administrative organizations in Nakhon Ratchasima Province, and 2) compare the morale in their work performance classified by educational qualifications and years of work experience.

Methodology: The sample consisted of teachers from child development centers under local administrative organizations in Nakhon Ratchasima Province for the 2024 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and a multi-stage random sampling method was applied, resulting in a total of 311 teachers. The sampling process began with the selection of child development centers categorized by their governing local administrative organizations. Specifically, 35% of the centers were selected, including 53 centers under municipalities and 198 centers under sub-district administrative organizations. From these selected centers, 1–2 teachers per center were randomly chosen using simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using statistical software to compute frequency, percentage, mean, and standard deviation. Teacher morale was compared using t-tests and F-tests, revealing statistically significant differences. Consequently, Scheffé's post hoc test was conducted for pairwise comparisons.

Results: 1) The overall morale in the work performance of teachers at child development centers under local administrative organizations in Nakhon Ratchasima was high across all dimensions.





The highest mean score was found in career advancement, followed by recognition and work success, while the lowest mean score was in compensation and welfare. 2) When comparing morale based on educational level, no statistically significant differences were observed at the .05 level. However, when classified by years of work experience, teachers with less than five years of experience exhibited significantly higher morale than those with 5–10 years and more than 10 years of experience. Additionally, teachers with 5–10 years of experience demonstrated significantly higher morale than those with more than 10 years of experience at the .05 level.

Conclusion: Teachers at child development centers in Nakhon Ratchasima exhibit relatively high levels of work morale, particularly in areas related to career advancement and recognition, which are crucial factors contributing to their work motivation. Additionally, a sense of accomplishment in their professional duties plays a significant role in fostering pride in their work. Compensation and welfare are also important factors that help sustain their morale. Furthermore, work experience influences morale, with teachers who have less than five years of experience generally displaying higher levels of morale compared to those with more extensive experience. This may be attributed to their recent entry into the profession and the enthusiasm they bring to their roles.

Keywords: Teacher Work Performance; Morale; Child Development Centers; Local Administrative Organizations



การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต จังหวัดนครราชสีมา

พันไมล์ ฤทธิศรเดช¹, กิตติ วงษ์ขวลิตกุล² และสมบูรณ์ ดันยะ³

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ขวลิตกุล

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา เป็นการศึกษาที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กในช่วงวัยเริ่มต้น ซึ่งเป็นช่วงที่สำคัญในการเสริมสร้างทักษะพื้นฐานและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของเด็ก ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบทบาทสำคัญในการดูแลและพัฒนาเด็กในทุกด้าน การที่ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการศึกษาจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาด้านขวัญกำลังใจของครู และตระหนักถึงผลกระทบที่มีต่อการทำงานของครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน โดยการสุ่ม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นต้นสังกัด ร้อยละ 35 ได้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล จำนวน 53 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 198 แห่ง และสุ่มครูจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สุ่มได้ แห่งละ 1 – 2 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจโดยใช้สถิติ t-test และ F-test พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย: 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี มีขวัญกำลังใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผล: ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครราชสีมามีขวัญกำลังใจในการทำงานค่อนข้างดี โดยเฉพาะในเรื่องความก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะเดียวกันความสำเร็จในการทำงานก็มีส่วนสำคัญที่ช่วยให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตนเอง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการก็ยังมีบทบาทในกระตุ้นขวัญกำลังใจของครู นอกจากนี้ การมีประสบการณ์ในการทำงานก็ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีมักจะมีขวัญกำลังใจสูงกว่าในกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอาจเนื่องมาจากการที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่และมีความกระตือรือร้นในบทบาทหน้าที่

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานของครู; ขวัญกำลังใจ; ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาของประเทศอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาและการพัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีหน้าที่ในการวางรากฐานทางการศึกษาให้กับเด็กในวัยที่ต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิด (สถาบันพระปกเกล้า, 2560)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ตามนโยบายดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมและความต้องการของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ซึ่งกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของเด็กในระยะเริ่มต้น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาอย่างยั่งยืน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2545 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและการพัฒนาการศึกษาของเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนและที่จัดตั้งขึ้นถือเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 4 และมาตรา 18 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553)

ปัญหาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ การบรรจุข้าราชการครูไม่เพียงพอกับความต้องการ โดยเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นในภาครัฐก็เอกชน แล้ว เงินเดือนเริ่มต้นของข้าราชการครูบรรจุใหม่ การให้ค่าตอบแทน ความท้าทาย และความก้าวหน้า ในอาชีพถือว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำเนื่องจากครูเป็นอาชีพที่เงินเดือนน้อยจึงไม่จูงใจให้คนเก่ง ๆ เลือกลงมาเรียนและมาทำงานเป็นครู รวมทั้งระบบการทำงานที่ข้าราชการครูต้องอยู่ภายใต้ระบบ การบริหารแบบราชการแบบรวมศูนย์ ที่เน้นเรื่องการทำตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดอิสระในการพัฒนาการทำงานด้วยตนเองเท่าที่ควร และครูแต่ละคนไม่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลการทำงานอย่างเป็นธรรม ทำให้ครูขาดแรงจูงใจ ในอาชีพครูที่ จะอุทิศตนและพัฒนาตัวเองให้ทำงานดีขึ้น (สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, 2563) นอกจากนี้ ปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่ง คือ ปัญหานี้สินที่สูงกว่ารายได้ รวมทั้งภาระงาน อื่น ๆ ที่ครูต้องทำนอกเหนือจากงานสอน หนังสือ คือ งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เป็นงานที่ไม่มีเวลาไม่มีขอบเขตที่

ชัดเจนและปฏิเสธไม่ได้ ล้วนเป็นปัญหามันทอนขวัญและกำลังใจในการทำงานของอาชีพครู (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557)

ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึง ลักษณะและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง หากขวัญและกำลังใจไม่เกิดการปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้าม บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่โดดเด่นแต่ มีขวัญกำลังใจที่ดีการปฏิบัติงานอาจจะมีประสิทธิภาพมากกว่า นอกจากนี้ภาระงานที่หนักเกินไปทำให้ครูต้องเผชิญกับภาระงานที่หลากหลาย อาจทำให้ครูรู้สึกเครียดและหมดกำลังใจ ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ครูที่มีขวัญกำลังใจต่ำ อาจส่งผลให้เกิดปัญหาทางจิตใจ เช่น ภาวะเครียด ภาวะวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครูและมักมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2567)

สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมา กำลังเผชิญกับปัญหาการลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพของบุคลากรทางการศึกษา โดยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา พบว่า มีอัตราการลาออกเฉลี่ยร้อยละ 9 ของจำนวนข้าราชการครูทั้งหมด (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา, 2566) สถานการณ์ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งในด้านความต่อเนื่องของการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาเด็กในระยะยาว

ปัจจุบัน จังหวัดนครราชสีมา มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 32 อำเภอ 289 ตำบล มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 334 แห่ง ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 4 แห่ง เทศบาลตำบล 85 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 243 แห่ง โดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งหมด 720 แห่ง มีครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งสิ้น 1,615 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา, 2567)

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสนใจที่จะศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ทราบข้อมูลและนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาขวัญกำลังใจของครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนา โดยเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, 1959; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550: 313-315) และในช่วงแรกของ ปี ค.ศ. 1960-1969 ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับ

อิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยค่าจูงหรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ 2) ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจ ที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับ ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ 2. ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้ แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและ การบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

สรุปได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก เน้นความสำคัญของการแยกแยะปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เพิ่มความพึงพอใจและกระตุ้นประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะที่ปัจจัยค่าจูง เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถกระตุ้น ความพึงพอใจได้โดยตรงการบริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทั้งสองกลุ่มปัจจัยนี้เพื่อรักษาความขวัญกำลังใจของบุคลากร และบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

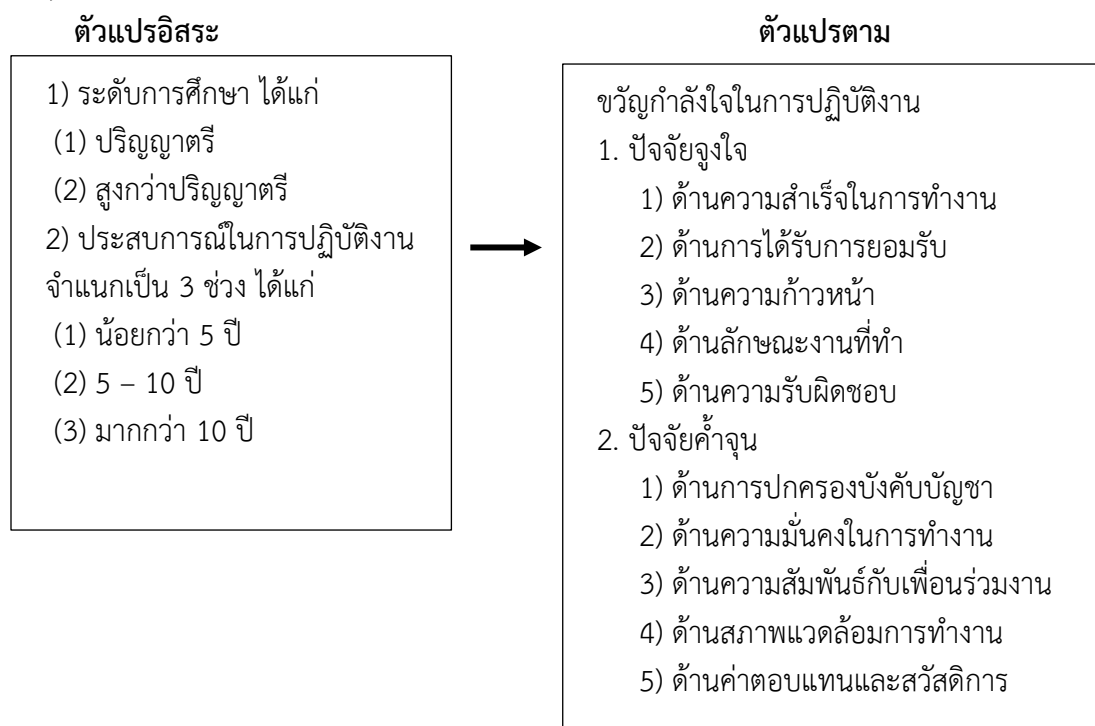
ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.) เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษาช่วงปฐมวัยของเด็ก ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่การพัฒนาในด้านต่างๆ ของเด็กจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีผลต่อการเรียนรู้ในอนาคต ครูศพด. จะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กในแต่ละวัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) โดยครูศพด. ต้องมีความรู้และทักษะในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้ รวมถึงการดูแลเด็กให้มีความสุขทั้งในด้านการศึกษาและการเติบโตทางสังคม

บทบาทและหน้าที่ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก โดยกิจกรรมเหล่านี้จะต้องส่งเสริมทักษะ ทางสติปัญญา เช่น การคิดเชิงเหตุผลและการแก้ปัญหา รวมถึงการส่งเสริมทักษะทางสังคมและอารมณ์ เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นกลุ่ม การเคารพผู้อื่น และการแบ่งปัน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) ในขณะเดียวกัน ครูต้องมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาการเด็กอย่างเป็นระบบ อีกหนึ่งหน้าที่สำคัญของครูศพด. คือการดูแลด้านสุขภาวะของเด็ก เช่น การจัดการโภชนาการที่เหมาะสม การรักษาความปลอดภัย และการให้การดูแลสุขภาพที่จำเป็น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ทั้งนี้ ครูต้องทำงานร่วมกับชุมชนและองค์กรต่างๆ เพื่อจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทของชุมชน ทักษะที่ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

และการพัฒนาของเด็กอย่างเหมาะสม โดยไม่เพียงแต่การสอนในห้องเรียน แต่ต้องมีความสามารถในการจัดกิจกรรมในหลากหลายรูปแบบ เช่น การเล่นเกมบทบาทสมมติ การจัดกิจกรรมกลุ่ม การใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ในทุกมิติของเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ดังแสดงใน ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,615 คน จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 720 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สมบูรณ์ ตันยะ, 2566: 85) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยจำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นต้นสังกัด ร้อยละ 35 ได้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจำนวน 53 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 198 แห่ง

ขั้นที่ 2 สุ่มครูจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สุ่มได้ในขั้นตอนที่ 1 โดยสุ่มครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แห่งละ 1-2 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านความก้าวหน้า 4) ด้านลักษณะงานที่ทำ 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 7) ด้านความมั่นคงใน การทำงาน 8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ 10) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู จากเอกสาร ตำราต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยพัฒนามาจากเครื่องมือของ ริฟ อรรถ ยะโกะ (2564) เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุม ตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ ความถูกต้อง ชัดเจนของการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงตามคำแนะนำ

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการนำเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบ และ แก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความ เที่ยงตรงว่าครอบคลุมลักษณะที่ต้องการวัด ผลปรากฏว่าข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จึงนำข้อ คำถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แบบสอบถามมีความถูกต้องสมบูรณ์ มีข้อความที่ เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่อประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นอันดับสุดท้าย

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถาม โดยหาค่าประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, อ้างถึงใน สมบูรณ์ ตันยะ, 2566: 130) ผลปรากฏ ว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.906 และรายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.812 ถึง 0.959

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมาให้ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตอบแบบสอบถาม
 2. ส่งแบบสอบถามจำนวน 311 ฉบับ ไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
 3. ติดตามผลการจัดส่งแบบสอบถามเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่ได้รับแบบสอบถามตอบครบถ้วนและส่งกลับตามกำหนดเวลา
 4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจำนวน 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความครบถ้วน
- ### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติร้อยละจากนั้นนำเสนอเป็นตารางบรรยายผล
2. วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. วิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา เปรียบเทียบตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test และเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ F-test และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.09	0.74	มาก	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.10	0.61	มาก	2
3. ด้านความก้าวหน้า	4.19	0.94	มาก	1
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.85	0.88	มาก	9
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.09	0.77	มาก	4
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.94	0.83	มาก	6
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.90	0.93	มาก	8
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.73	มาก	5
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.92	0.90	มาก	7
10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.83	0.79	มาก	10

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
รวม	4.00	0.77	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.00$, $S.D.=0.77$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x}=4.19$, $S.D.=0.94$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{x}=4.10$, $S.D.=0.61$) ต่อมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x}=4.09$, $S.D.=0.74$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x}=3.83$, $S.D.=0.79$)

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครู

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.06	0.75	4.17	0.69	-1.134	0.258
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.07	0.61	4.18	0.61	-1.267	0.206
3. ด้านความก้าวหน้า	4.16	0.96	4.26	0.90	-0.769	0.443
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.82	0.90	3.96	0.81	-1.134	0.258
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.77	4.18	0.74	-1.123	0.262
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.91	0.85	4.03	0.77	-0.995	0.320
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.87	0.95	3.99	0.89	-0.893	0.373
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.73	4.12	0.74	-0.521	0.602
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.90	0.91	4.01	0.87	-0.928	0.354
10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.81	0.80	3.87	0.78	-0.546	0.585
รวม	3.98	0.78	4.08	0.74	-0.978	0.329

* $p<.05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	(n=100)		(n=105)		(n=106)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.51	0.52	4.09	0.67	3.68	0.75
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.44	0.45	4.11	0.51	3.75	0.65
3. ด้านความก้าวหน้า	4.66	0.61	4.35	0.87	3.58	0.96
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.34	0.73	3.89	0.81	3.37	0.82
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.48	0.62	4.15	0.69	3.68	0.77
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.43	0.62	3.95	0.78	3.46	0.78
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.47	0.71	3.90	0.83	3.36	0.90
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.53	0.51	4.07	0.71	3.65	0.66
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.49	0.67	3.90	0.80	3.40	0.88
10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.31	0.63	3.84	0.72	3.35	0.72
รวม	4.47	0.56	4.03	0.68	3.53	0.74

จากตารางที่ 3 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงสุดในครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}$ = 4.47, S.D.=0.56) รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี ($\bar{x}$ = 4.03, S.D.=0.68) และ มากกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ = 3.53, S.D.=0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	35.720	17.860	41.214*	0.000
	ภายในกลุ่ม	308	133.474	0.433		
	รวม	310	169.195			
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	24.208	12.104	40.799*	0.000
	ภายในกลุ่ม	308	91.377	0.297		
	รวม	310	115.585			
3. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	63.960	31.980	46.474*	0.000



ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
	ภายในกลุ่ม	308	211.944	0.688		
	รวม	310	275.903			
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	48.975	24.487	39.358*	0.000
	ภายในกลุ่ม	308	191.627	0.622		
	รวม	310	240.602			
5. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	33.291	16.646	34.386*	0.000
	ภายในกลุ่ม	308	149.095	0.484		
	รวม	310	182.386			
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	48.632	24.316	45.414*	0.000
	ภายในกลุ่ม	308	164.912	0.535		
	รวม	310	213.544			
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	63.357	31.678	47.181*	0.000
	ภายในกลุ่ม	308	206.798	0.671		
	รวม	310	270.155			
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	40.129	20.064	49.830*	0.000
	ภายในกลุ่ม	308	124.019	0.403		
	รวม	310	164.148	17.860		
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	61.166	30.583	48.978*	0.000
	ภายในกลุ่ม	308	192.325	0.624		
	รวม	310	253.491			
10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	47.953	23.977	49.951*	0.000
	ภายในกลุ่ม	308	147.841	0.480		
	รวม	310	195.794			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	45.479	22.740	51.034*	0.000
	ภายในกลุ่ม	308	137.238	0.446		
	รวม	310	182.717			

*p<.05

จากตารางที่ 4 พบว่า พบว่า ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อต้องการทราบว่า ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันคู่ใดมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยภาพรวม

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.47	4.03	3.53
น้อยกว่า 5 ปี	4.47	-	0.44*	0.94*
5 – 10 ปี	4.03	-	-	0.50*
มากกว่า 10 ปี	3.53	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวม ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจสูงกว่าครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีขวัญกำลังใจสูงกว่าครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความสำเร็จในการทำงานตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งส่งเสริมความก้าวหน้าวิชาชีพของครูผ่านการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพ และการเตรียมความพร้อมในการเลื่อนระดับวิทยฐานะ เปิดโอกาสให้ครูลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ปริญญาโทหรือปริญญาเอก ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะในสายวิชาชีพ และสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในตำแหน่งหรือบทบาทที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของริฟอรเรด ยะโกะ (2564) ซึ่งศึกษาขวัญกำลังใจของครูในอำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสาล อ่วยกระโทก (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใด ครูทุกคนได้รับการปฏิบัติและมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมกัน ทุกคนได้รับการสนับสนุนและให้โอกาสในการทำงานในระดับที่เท่ากัน ไม่มีการแบ่งแยกหรือให้งานหนักเกินไปกับครูคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ ครูทุกคนได้รับความเคารพ และได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของของเพียว หน่อเล็ก (2560) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามวุฒิ การศึกษาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ธนากร รุจิมาลัย (2559) ได้ทำการศึกษาวขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัด เทศบาลเมืองนราธิวาส พบว่า การเปรียบเทียบขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส และจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญและกำลังใจเท่ากัน

2.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจสูงสุด สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยขวัญกำลังใจของครู ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเกิดจากครูที่เขาไปปฏิบัติงานใหม่ ๆ อาจมีความกระตือรือร้นในช่วงเริ่มต้นปฏิบัติงาน ครูกลุ่มนี้มองเห็นความสำเร็จในงานได้ง่าย เนื่องจากมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังมองเห็นโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อขวัญกำลังใจ ในด้านลักษณะงาน ครูที่มีประสบการณ์น้อยยังมองเห็นความท้าทายและความน่าสนใจในหน้าที่การงาน แต่ครูที่มีประสบการณ์มากขึ้น อาจประสบกับความรู้สึกซ้ำซากและขาดแรงจูงใจ นอกจากนี้ ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จะได้รับผิดชอบงาน ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดความกดดันและลดทอนขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับ การเปลี่ยนแปลงในนโยบายหรือการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา และ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูทุกกลุ่ม ครูที่มีประสบการณ์น้อย มักได้รับการสนับสนุนที่สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในขณะที่ครูที่ทำงานมานานอาจเผชิญกับ ความขัดแย้งหรือความคาดหวังที่เพิ่มขึ้น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แม้จะเป็นปัจจัยที่ครูทุกคนให้ความสำคัญ แต่ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า อาจเกิดความไม่พึงพอใจหากค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับความรู้ผิดชอบที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิสาชล อ่วยกระโทก (2565) ได้ทำการศึกษาวขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พบว่า การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจน์ณัฐชา นิยมพงษ์ (2566) ได้ทำการศึกษาวขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอปักธงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอปักธงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ จากผลการศึกษาพบว่า มี 3 ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, และด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะการประยุกต์ใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาขวัญกำลังใจของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาและปรับปรุงหรือเพิ่มเติมสวัสดิการของครู เช่น การจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย การจัดให้มีกองทุนหมุนเวียน การสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาวิชาชีพ การจัดสวัสดิการอาหารกลางวัน การจัดให้มีค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา หรือการจัดสวัสดิการที่ช่วยลดภาระด้านอื่น ๆ ของครู

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความมั่นใจให้กับครูเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน โดยการสร้างระบบการประเมินผลที่โปร่งใสและยุติธรรม เพื่อให้ครูมั่นใจในตำแหน่งงานและสามารถวางแผนอนาคตการทำงานได้อย่างมั่นใจ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อลดความเบื่อหน่ายและเพิ่มความท้าทายในงานที่ทำ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา

2.2 ควรศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา

2.3 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). *แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบริหารราชการไทย พ.ศ. 2546-2550*.

Retrieved 7 August 2024 from: <https://www.dla.go.th/index.jsp>.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). *บทบาทและหน้าที่ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*. Retrieved 7 August 2024 from: <http://www.dla.go.th/>

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ. Retrieved 7 August 2024 from: <https://www.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/01/MOE-Authority.pdf>

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แนวทางการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*. Retrieved 7 August 2024 from: <http://www.moe.go.th/>

- กัญจน์ณัฐชา นิยมพงษ์. (2566). ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอบักธงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัย วงษ์ชวลิตกุล.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสาชล อ่วยกระโทก. (2565). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ริพอรธ ยะโกะ. (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอยะนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. Retrieved August 5, 2024 from: <https://kpi.ac.th/knowledge/research/data/124>
- สมบุญรณ์ ต้นยะ. (2566). วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (2567). รายงานผลการศึกษารายกรณี (Case Study) ของสถานศึกษาต้นแบบ เรื่อง การสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติของสถานศึกษาต้นแบบ โรงเรียนบ้านแม่กาษา. Retrieved October 2, 2025 from: <https://www.scoutthailand.org>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย. Retrieved October 2, 2025 from: <http://www.obec.go.th/>
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา (2566). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566. นครราชสีมา. ม.ป.ท.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา. (2567). รายงานจำนวนเด็กเล็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา. ม.ป.ท.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). อกวิวัฒน์การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย : เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ (6-8 พฤษภาคม 2557). กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา. (2563). สภาวะการศึกษาไทย 2561-2562 การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th Edition, UCL Press, London.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.