

ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น
Variables Affecting Work Performance of Child Care teachers
in the Early Childhood Development Centers under
the Local Administrative Organizations, Khon Kaen Province.

พิชญา เต็มวงษ์¹

ดร.สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์²

ดร.ชยานนท์ มนเพียรจันทร์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาระดับความรู้ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และการสนับสนุนขององค์กร และ 3) เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 400 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Enter ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับของตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษาได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) ตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การสนับสนุนขององค์กร 4) ตัวแปรที่ศึกษาสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น มี 4 ตัว เรียงจากมากไปน้อย

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

² อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

³ ผู้อำนวยการกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ดังนี้ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนขององค์กร โดยสามารถพยากรณ์ร้อยละ 52.7

Abstract

This objective of this research was to study the work performance of child care teachers in the Early Childhood Development Centers under the Local Administrative Organizations, Khon Kaen Province. The research objectives were: 1) to investigate the level of the work performance; 2) to assess the teachers' level of knowledge, recognition, responsibilities, position advancement and support from organization; and 3) to explore the variables affecting the work performance of child care teachers.

Simple random sampling was applied to 400 child care teachers from the Early Childhood Development Centers. A rating scale questionnaire was used for data collection. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient and multiple regression analysis by using Enter method. The results of the study show that: 1) The overall work performance of child care teachers was found to be at a high level. 2) The levels of responsibilities, position advancement, recognition, and support from organization were considered to be at a high level, while level of knowledge was at a moderate level; 3) The four variables related to the work performance with the statistical significance at .01 level were: responsibilities, position advancement, recognition, and supporting from organization. The four variables were able to predict work performance at 52.7 percent.

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Keyword: work performance, Early Childhood Development Centers

บทนำ

การศึกษานับเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ทุกด้าน อีกทั้งยังช่วยในการพัฒนากำลังคนเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาประเทศได้ตรงตามเป้าหมาย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทุ่มเทพัฒนาการศึกษา เพราะเมื่อคนมีการศึกษาดีจะนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีสมรรถภาพ มีความเข้าใจในวิทยาการ ใหม่ ๆ สามารถที่จะดำเนินงานต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี รู้จักปรับตัวให้เข้ากับระบบการเมืองและสังคมที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมจะทำให้ประเทศพัฒนาขึ้นเป็นเงาตามตัว การศึกษาในระดับปฐมวัยจึงถือว่า มีความสำคัญมากเนื่องจากเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นรากฐาน ที่สำคัญที่สุดในการเรียนรู้ จำเป็นต้อง

เริ่มพัฒนาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัยก่อนเข้าโรงเรียน เพราะพัฒนาการในวัยนี้จะหล่อหลอมเป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพและพฤติกรรมของเด็ก เป็นวัยที่ต้องการแนะแนวทางและการเอาใจใส่จากผู้ใหญ่อย่างใกล้ชิด ประสบการณ์ ที่เด็กได้รับจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเสริมสร้างความพร้อมหรืออาจจะขัดขวางพัฒนาการของเด็กในอนาคตได้ หากไม่ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาในช่วงนี้ (จริยา จิตต์มณี, 2551)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้อำนาจและหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบ และจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาด้วย มีการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ดำเนินการอยู่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการแทนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ซึ่งการดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะแรกพบว่า ยังมีปัญหาหลายประการ สอดคล้องกับ สมยศ งามชมภู (2545) ได้ศึกษาศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเขตโซนใต้ในจังหวัดขอนแก่น โดยปัญหาที่พบได้แก่ ครูมือครู เอกสารประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และวัสดุอุปกรณ์จัดมุมประสบการณ์ในห้องเรียนมีไม่เพียงพอ การจัดทำทะเบียนวัสดุอุปกรณ์ของศูนย์ไม่เป็นปัจจุบัน การนำเสนอข้อมูลการพัฒนาการเด็กไม่เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารศูนย์และครูที่เลี้ยงไม่ให้ความสำคัญต่อการนิเทศตรวจเยี่ยมของเจ้าหน้าที่สถานในการทำกิจกรรมคัดแยกจัดกิจกรรมลำบากไม่เป็นสัดส่วน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น โดยที่ปัญหาต่าง ๆ อาจเกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน สาเหตุหนึ่งที่มีความสำคัญมาก ก็คือการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเอง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553)

การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น มีผู้ศึกษาและให้ความสนใจถึงสาเหตุที่จะทำให้บุคคลในองค์กรนั้น ๆ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาปรับปรุงงาน ทুম่ความสามารถความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ สุนันทา เลาหนันทน์ (2541) ได้กล่าวถึงตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานประกอบด้วยหลายตัวแปร ได้แก่ 1) ตัวแปรส่วนบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน มีศักยภาพในการรับรู้และปฏิบัติงานได้ไม่เท่ากัน มีความชอบไม่เหมือนกัน ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน 2) แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่จะจูงใจให้บุคคลทำงานได้ เช่น การให้เงิน มีความสุข ได้รับความสะดวกสบายงานที่ทำหายความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคง ได้รับการเลื่อนขั้น เป็นที่ยอมรับจากบุคคลรอบข้าง 3) ความพึงพอใจของบุคคลที่มีผลต่องาน ภาวะความคิดที่มีอยู่ในจิตใจของคนเรา เมื่อคนเรามีความพอใจเขาก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และ 4) ขวัญกำลังใจ ถ้าพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี จะทำให้มีประสิทธิภาพในการผลิต

และผลผลิตที่สูงขึ้น แต่ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นก็จะกล่าวกันว่าเนื่องจากพนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่อมาเมื่อนักวิจัยได้นำหลักทางพฤติกรรมศาสตร์ มาศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตหรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเสมอไป ขณะที่พนักงานมีขวัญกำลังใจต่ำ แต่ประสิทธิภาพในการผลิตกลับสูงขึ้นได้

เมื่อพิจารณาการดำเนินงานตามภารกิจด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครูผู้ดูแลเด็กนับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่ง เป็นบุคลากรในองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญ ต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย และมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับถ่ายโอนตามกฎหมาย บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กนั้นย่อมมีตัวแปรหลายประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ ประพันธ์ ทองสีดา (2546) พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากหน่วยงานและชุมชน สอดคล้องกับ ชาญ จิตรปรีชา (2552) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก พบว่า อายุของครูผู้ดูแลเด็ก ความรับผิดชอบ การมอบหมายและการนิเทศติดตามของเจ้าหน้าที่ นโยบายการบริหารงาน ทัศนคติต่องานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความรู้เรื่องการดำเนินงานพัฒนาเด็ก สภาพการทำงาน ความสำเร็จ ในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กและตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำไปสู่การวางแผนทางพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กให้มีประสิทธิภาพ นำข้อมูลมาใช้ในการพิจารณาหาแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาเด็กปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคตให้ได้มาตรฐาน อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาระดับความรู้ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน การสนับสนุนขององค์กร ของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

ระเบียบวิธีการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ได้ข้อสรุปไว้ว่า มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์ 26 ตัว ดังที่ได้แสดงสรุปไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

	ผู้วิจัยและปีที่เผยแพร่ผลงาน									
ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	หัตถดาว ลอโรจน์วงศ์ (2532)	นิพนธ์ หมดจดหมื่น (2537)	ศุภชัย วิมานไพจิตร (2545)	จันทนา อธิยาจิรกุล (2546)	วราภรณ์ อินทร์เยี่ยม (2548)	ชาญ จิตรปรีดา (2552)	ทิพย์พร บุญมีพิพิธ (2554)	ธิดารัตน์ โสภากา (2556)	ปราณี เพชรรัตน์ (2556)	รวม
1. อายุ	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1
2. ระดับการศึกษา	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	3
3. ประสบการณ์การทำงาน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1
4. ระยะเวลาในการทำงาน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1
5. การได้รับการฝึกอบรม	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1
6. ความรู้ในการปฏิบัติงาน	✓	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	4
7. ทักษะที่ต้องงานที่ปฏิบัติ	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	2
8. ความสำเร็จในการทำงาน	-	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	3
9. การได้รับการยอมรับนับถือ	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	4
10. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1
11. ความรับผิดชอบในงาน	-	-	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	5
12. ความก้าวหน้าในงาน	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓	✓	5
13. รายได้จากการปฏิบัติงาน	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	-	3
14. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	3
15. นโยบายและการบริหาร	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	3
16. สภาพการทำงาน	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1

ผู้วิจัยและปีที่เผยแพร่ผลงาน

ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	ตัดดาว ลอโรจน์วงศ์ (2532)	นิพนธ์ หมดหมื่น (2537)	ศุภชัย วิมานไพจิตร (2545)	จันทนา อภัยจิรกุล (2546)	วราภรณ์ อินทร์เยี่ยม (2548)	ชาญ จิตบรรีดา (2552)	ทิพย์พร บุญมีพิพิธ (2554)	ธิดารัตน์ โสกา (2556)	ปราณี เทวรัตน์ (2556)	รวม
17. การสนับสนุนขององค์กร	✓	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	4
18. การปกครองและบังคับบัญชา	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	1
19. การมีส่วนร่วม	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1
20. ความคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับ	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1
21. การมอบหมายและการนิเทศของ เจ้าหน้าที่	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	2
22. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1
23. สวัสดิการ	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	1
24. กำหนดภารกิจและงานมอบหมาย	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1
25. ความโปร่งใส	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1
26. ทักษะในการทำงาน	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรทั้ง 26 ตัวมาวิเคราะห์ความถี่ โดยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ของตัวแปรที่นักวิจัยส่วนใหญ่มองว่าสำคัญและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้เกณฑ์ตามความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ทำให้ได้ตัวแปร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ตัวแปร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความรู้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย หลักการพัฒนาเด็ก ตลอดจนแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เด็กได้รับการส่งเสริมพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องนับถือหรือการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถและการดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก

3. ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ ความมุ่งมั่น มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จ ถูกต้องตามหลักวิชาการและตรงต่อเวลา

4. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การทำงานที่ปฏิบัติมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับโอกาสในการศึกษาต่ออบรม สัมมนา และดูงาน

5. การสนับสนุนขององค์กร หมายถึง การที่ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ ตลอดจนให้การช่วยเหลือในด้าน การให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่สังกัดอยู่

ขอบเขตในการศึกษาวิจัย

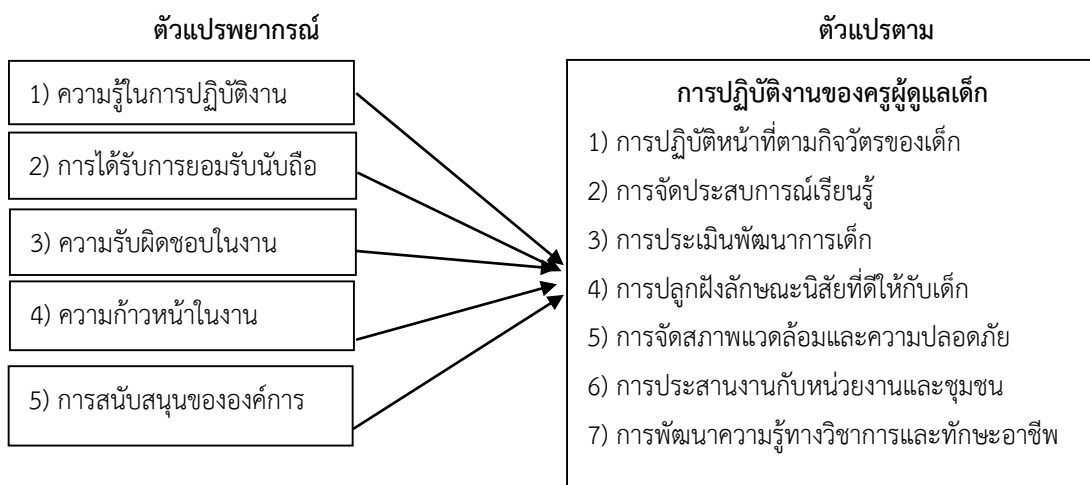
ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย 3 ประเด็น ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ ครอบคลุม 2 กลุ่มตัวแปรคือ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ตัวแปรกลุ่มที่ 1 มีเนื้อหาสาระครอบคลุม การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กตามบทบาทหน้าที่จากคู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547) ซึ่งมีอยู่ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็ก 2) การจัดประสบการณ์เรียนรู้ 3) การประเมินพัฒนาการเด็ก 4) การปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีให้กับเด็ก 5) การจัดสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย 6) การประสานงานกับหน่วยงานและชุมชน และ 7) การพัฒนาความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพ ตัวแปรกลุ่มที่ 2 เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ทบทวนและรวบรวมมาจากการวรรณกรรมหรืองานวิจัยในอดีต ที่ชี้ให้เห็นถึงหรือยืนยันว่า สามารถกำหนดหรือส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลเด็กในศูนย์เด็กเล็ก ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวแปร อันได้แก่ 1) ความรู้ในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบในงาน 4) ความก้าวหน้าในงาน และ 5) การสนับสนุนขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจำกัดขอบเขต ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ในปีพ.ศ. 2557 จำนวน 444 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับสถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Ender, 2001: 716) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากนั้นคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นรายอำเภอ โดยวิธีเทียบสัดส่วนของแต่ละอำเภอ ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความรู้ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน

ความก้าวหน้าในงาน และการสนับสนุนขององค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็ก การจัดประสบการณ์เรียนรู้ การประเมินพัฒนาการเด็ก การปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีให้กับเด็ก การจัดสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย การประสานงานกับหน่วยงานและชุมชน และการพัฒนาความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ในปี พ.ศ. 2557 จำนวน 444 คน ผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างมาเป็นจำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ความรู้ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และการสนับสนุนขององค์กร ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัดตามนิยาม ศัพท์อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 นำเครื่องมือที่ได้ ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเที่ยงในแต่ละด้านดังนี้ การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก เท่ากับ 0.983

การได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.946 ความรับผิดชอบในงาน เท่ากับ 0.930 ความก้าวหน้าในงาน เท่ากับ 0.960 การสนับสนุนขององค์กร เท่ากับ 0.936 และค่าความเที่ยงของความรู้ในการปฏิบัติงาน ใช้สูตร Kuder – Richardson’s Method สูตร KR20 พบว่า ความรู้ในการปฏิบัติงาน มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.745 นำแบบสอบถามที่ได้ไปสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นจำนวน 400 คน ข้อมูลการวิจัยที่เก็บได้ จะถูกนำมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Enter

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยเป็นครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3

2. ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็ก รองลงมาคือด้านการปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีให้กับเด็ก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาความรู้ ทางวิชาการและทักษะอาชีพ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก	ระดับการปฏิบัติงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็ก	4.61	.41	มากที่สุด
2.	การจัดประสบการณ์เรียนรู้	4.42	.40	มาก
3.	การประเมินพัฒนาการเด็ก	4.40	.47	มาก
4.	การปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีให้กับเด็ก	4.57	.41	มากที่สุด
5.	การจัดสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย	4.41	.43	มาก
6.	การประสานงานกับหน่วยงานและชุมชน	4.35	.45	มาก
7.	การพัฒนาความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพ	4.35	.48	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.45	.36	มาก

2. ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ในการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทุกตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบในงาน รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสนับสนุนขององค์กร

3. ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และการสนับสนุนขององค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก อย่างมี นัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนขององค์กร ส่วนความรู้ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร				
พยากรณ์กับการปฏิบัติงาน ของครูผู้ดูแลเด็ก (Y)	n	r	P-values	แปลความ
X ₁ ความรู้ในการปฏิบัติงาน	400	.097	.053	ต่ำมาก
X ₂ การได้รับการยอมรับนับถือ	400	.575**	.000	ปานกลาง
X ₃ ความรับผิดชอบในงาน	400	.645**	.000	ปานกลาง
X ₄ ความก้าวหน้าในงาน	400	.625**	.000	ปานกลาง
X ₅ การสนับสนุนขององค์กร	400	.509**	.000	ปานกลาง

** (p < .01)

4) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง .413 ถึง .706 ซึ่งไม่เกิน 0.80 จึงไม่ฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุในเรื่อง ภาวะ ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดสามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้ (สมถวิล วิจิตรวรรณ, สุภาส อังศุโชติ และรัชนิกุล ภิญโญพานุวัฒน์, 2553: 19-20) ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังนี้ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือการสนับสนุนขององค์กร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และการสนับสนุนขององค์การ

ตัวแปร	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
(X ₂)	1			
(X ₃)	.552**	1		
(X ₄)	.706**	.612**	1	
(X ₅)	.567**	.413**	.648**	1

** (p < .01)

4. ตัวแปรที่พยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนขององค์การ โดยสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กได้ร้อยละ 52.7 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปรพยากรณ์	β	t
การได้รับการยอมรับนับถือ	.143	2.797**
ความรับผิดชอบในงาน	.390	8.695**
ความก้าวหน้าในงาน	.193	3.337**
การสนับสนุนขององค์การ	.142	3.067**

R = .726 R² = .527 SEE = .25208 F = 109.842** Sig. of F = .000

** (p < .01)

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับที่ดีในทั้ง 7 ด้านได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็ก 2) การจัดประสบการณ์เรียนรู้ 3) การประเมินพัฒนาการเด็ก 4) การปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีให้กับเด็ก 5) การจัดสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย 6) การประสานงานกับหน่วยงานและชุมชน และ 7) การพัฒนาความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพ ผลงานและการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครั้งนี้ ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรด้านความรู้ของครูและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แต่คำอธิบายส่วนใหญ่เกิดมาจาก 1) ความรับผิดชอบของครูและเจ้าหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ครูหรือเจ้าหน้าที่เหล่านั้นมองว่า

องค์กรหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3) การได้รับความยอมรับนับถือจากสมาชิกในสังคมและ 4) การสนับสนุนจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ตนเองทำงาน ตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความแปรผันของผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ร้อยละ 53

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้ดูแลเด็กได้ปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรประจำตัวเด็ก ด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ด้านการประเมินพัฒนาการเด็ก ด้านการปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีให้กับเด็ก ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการประสานงานกับหน่วยงานและชุมชน ด้านการพัฒนาความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กมีประสิทธิภาพ เด็กได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพเหมาะสมตามวัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็ก ทั้งนี้เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีหน้าที่ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาท้องถิ่น ได้จัดทำคู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีระบบมีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาเหมาะสมเต็มศักยภาพตามวัยเป็นคนดี มีคุณธรรมและมีศักยภาพในการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา ประกอบกับงานที่ครูผู้ดูแลเด็กต้องปฏิบัติเป็นกิจวัตรประจำวันอยู่แล้ว เช่น การดูแลให้เด็กมีสุขอนามัยที่ดี ได้รับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการครบ 5 หมู่ ฝึกให้เด็กล้างหน้าแปรงฟันด้วยตนเอง มีการทำความสะอาดเครื่องใช้ส่วนตัวของเด็กแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ เพราะการที่เด็กมีร่างกายเจริญเติบโตแข็งแรงนั้น นับว่าเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเด็กในด้านอื่น ๆ ต่อไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งมีการบริหารจัดการแตกต่างกันขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่สังกัด เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร เป็นต้น ซึ่งจะเห็นว่าหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่จะมีงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษาเพียงพอ จะทำให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพได้เต็มศักยภาพ ประกอบกับแนวนโยบายด้านการจัดการศึกษาของคณะผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยไม่เท่ากัน ส่งผลให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพที่แตกต่างกันด้วย

2. ระดับของตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเกิดจากพื้นฐานความรู้ที่ครูมีอยู่เดิม อันเป็นความรู้ที่เกิดจากการสั่งสมผ่านประสบการณ์ในการทำงานและการฝึกอบรม ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามสภาพของแต่ละบุคคล เช่น คนที่ทำงานมานานย่อมมีความรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น และคนที่ผ่านการฝึกอบรมบ่อยครั้งย่อมมีประสบการณ์และความรู้มากขึ้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการชมเชย ยกย่องนับถือหรือยอมรับจากผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานตลอดจนบุคคลอื่นเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถและการดำรงตำแหน่ง เช่น การได้การประกาศเกียรติคุณยกย่องให้เป็นครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กดีเด่น ทำให้เกิดความกระตือรือร้นตั้งใจทำงานจนเสร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้การได้รับการยอมรับนับถือของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก

2.3 ความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้ดูแลเด็กมีความตั้งใจและเอาใจใส่ ต่อการปฏิบัติงาน ดูแลเอาใจใส่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็กได้ดี ประพฤติตนเหมาะสมกับวิชาชีพ สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ มีความมุ่งมั่นพยายามที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ถูกต้องตามหลักวิชาการและตรงต่อเวลา ประกอบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสนใจและเห็นความสำคัญกับครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็ก อาทิ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอให้คำแนะนำ ฝึกอบรมครูผู้ดูแลเด็กให้การสนับสนุนคู่มือปฏิบัติงาน จึงทำให้ความรับผิดชอบในงาน ของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก

2.4 ความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและผู้บริหารในการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนขั้น มีการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการ และอื่น ๆ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้ความก้าวหน้าในงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก

2.5 การสนับสนุนขององค์กร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่นได้กำหนดรูปแบบด้านการบริหารงาน การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหาร หัวหน้าส่วน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ได้จัดทำนโยบายและแผนการดำเนินงาน มีการควบคุมกำกับดูแล นิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย และร่วมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อทำโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้ ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการและทักษะอาชีพ โดยการส่งเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การสนับสนุนขององค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก

3. ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร เรียงลำดับตาม ตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงสุด คือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า ในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนขององค์กร โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถรวมกัน พยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ได้ร้อยละ 52.7 สามารถอธิบายผลจำแนกรายตัวแปร ดังนี้

3.1 ความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้ดูแลเด็กได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีโอกาสตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ที่จะส่งผล ให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย วิมานไพจิตร (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัด กาฬสินธุ์ พบว่า ตัวแปรความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นสิ่งสนับสนุน ผลการวิจัยครั้งนี้ว่าตัวแปรความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก

3.2 ความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อครูผู้ดูแลเด็กมีโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน ตลอดจนได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ และการได้รับการฝึกอบรมและดูงานอยู่แล้วจะส่งผล ให้การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภชัย วิมานไพจิตร (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ตัวแปรความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นสิ่งสนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้ว่าตัวแปรความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก

3.3 การได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและสังคมภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำให้เกิดความภูมิใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ความเชื่อมั่นตนเองในเรื่องความรู้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ มีความต้องการที่จะผลิตผลงานที่มีคุณภาพต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง ในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก จึงเป็นสิ่งสนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้ว่าตัวแปร การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก

3.4 การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อครูผู้ดูแลเด็กได้รับการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านอื่น ๆ อย่างเพียงพอแล้ว ก็จะเป็นแรงผลักดันให้ครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Caplan (1976 อ้างถึงใน งามพิศ วิทย์บำรุง, 2539: 27) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนโดยตรงจากบุคคลอื่น หรือกลุ่มอื่น อาจจะเป็นด้านข่าวสาร เงินทอง กำลังงาน หรือด้านอารมณ์ ก็จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา อธิยาจิรกุล (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์เครือข่ายทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 6 พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก จึงเป็นสิ่งสนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้ว่า ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก

3.5 ความรู้ในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้ดูแลเด็กต้องปฏิบัติหน้าที่ตามคู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดขึ้นอยู่แล้ว เมื่อไม่เข้าใจในประเด็นใดก็สามารถเปิดคู่มือเพื่อศึกษาและทำความเข้าใจได้ ทั้งยังมีการควบคุม กำกับดูแล นิเทศติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและมีประสิทธิภาพ จากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ประกอบกับมีการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้ดูแลเด็กอยู่เสมอ โดยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และให้ทุนการศึกษา ทำให้ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานดีอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิตินา แคมมณี (2535) ที่ว่าการปฏิบัติงานใด ๆ อยู่เป็นประจำและสม่ำเสมอย่อมทำให้เกิดความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นเหตุให้ความรู้ในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมากำหนดข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและบุคคลที่เกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาในด้านการพัฒนาความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ โดยการสนับสนุนด้านวิชาการ การรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งอื่น ตลอดจนมีโอกาสดำเนินการศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและบุคคลที่เกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อที่ครูผู้ดูแลเด็กตอบผิดมากที่สุดคือ ครูผู้ดูแลเด็กทำความสะอาดของเล่นต่าง ๆ อย่างน้อยเดือนละครั้ง โดยให้คำแนะนำ การนิเทศของเจ้าหน้าที่ สนับสนุนคู่มือในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติม

3. ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าตัวแปรความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดขึ้นโดยการให้ความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เมื่อตัวแปรความรับผิดชอบในงานได้รับการพัฒนามากขึ้นก็จะทำให้การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2547). *คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น.
- _____. (2553). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กันยา สงฆ์คลัง และศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ. (2554). กลยุทธ์ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่าย่อยอดเยี่ยมระดับประเทศ. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*. 4(1), 57-69.
- งามพิศ วิทย์บำรุง. (2539). *สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จริยา จิตต์มณี. (2551). *ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการการพัฒนาเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะขาม อำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

- จันทนา อธิยาจิรกุล. (2546). *ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 6 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*.
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชาญ จิตรปรีดา. (2552). *ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมุกดาหาร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*.
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ฐิติธัญญา นิธิสินพุฒิชัย, อีระ ฤทธิรอด และสุนนต์ สกลไชย. (2557). แนวทางการพัฒนางานด้านโภชนาการเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*. 7(3), 40-50.
- ทศนา แหมมณี. (2535). *หลักการและรูปแบบการพัฒนาศูนย์เด็กปฐมวัยตามวิถีชีวิตไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดอุบลราชธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พงศ์ชัย เกษะหมาก และสุทิน นพเกตุ. (2555). บทบาทสมาชิกสภาเทศบาลนครนนทบุรี ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเยาวชนและครอบครัวในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*. 5(4), 108-119.
- วรรณช อติศัยศักดิ์ และศิริวรรณ สมานมิตร. (2554). แนวทางในการเสริมสร้างทักษะชีวิตเด็กและเยาวชนของตำบลระแว้ง. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*. 4(1), 79-85.
- ศุภชัย วิมานไพจิตร. (2545). *ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*.
มหาสารคาม: สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
- ศุภลักษณ์ สุหลงเส้น. (2557). การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ขุนตดหวาย อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*. 7(1), 68-80.
- สมยศ งามชมภู. (2545). *การศึกษาศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด เขตโซนใต้ ในจังหวัดขอนแก่นตามมาตรฐานโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ, สุภามาส อังสุโชติ, และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2553). *การวิเคราะห์พระคัมภีร์: โปรแกรม HLM*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุนันทา เลหาหนันท์. (2541). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.

Enders, C. K. (2001). The impact of no normality on full information maximum likelihood estimation for structural equation models with missing data. *Psychological Methods*, 6(4), 352 - 370.