

คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของ ครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี

ณัฐพล หอมหวล

สาขาวิชาสุขศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประจักษ์ บัวผัน

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วันรับ 25 กุมภาพันธ์ 2565, วันแก้ไข 24 พฤษภาคม 2565, วันตอบรับ 26 กรกฎาคม 2565

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี ประชากรที่ศึกษา คือ ครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,004 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน และสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับแรงจูงใจและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ปัจจัยด้านจิตชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลและสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้ร้อยละ 66.4 ($R^2 = 0.664$, $p\text{-value} < 0.001$)

คำสำคัญ : คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

The Personal Characteristics and Motivation affecting the Performance according to the National Standard for Early Childhood Care, Development and Education Thailand of Child Care Teachers at Early Childhood Care in Udon Thani province, Thailand.

Nattapon Homhual

Master of Public Health, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

Prachak Bouphan

Faculty of Public Health, Khon Kaen University

Received 25 February 2022, Revised 24 May 2022, Accepted 26 July 2022.

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study personal characteristics and motivation affected the performance according to the national standard for early childhood care, development and education Thailand of child care teachers at early childhood care in Udon Thani province, Thailand. 225 samples were randomly selected by using stratified random sampling techniques from the 1,004 populations and 12 key informants were used in-depth interview guidelines. Data was collected by using the questionnaires and analysis was performed by descriptive and inferential statistics at the significance level of 0.05. The results showed that overall motivation and the national standard for early childhood care, development and education Thailand of child care teachers at early childhood care in Udon Thani province, Thailand were at high level The four variables consisted of three variables of the hygiene factors; personal life, interpersonal relationship, policy and administration, and one variable of the motivation factors; a responsibility, that were affected and could jointly predict the national standard for early childhood care, development and education Thailand of child care teachers at early childhood care in Udon Thani province, Thailand at 66.4 percent ($R^2 = 0.664$, p -value < 0.001).

Keywords: Personal characteristics The Motivation, The National Standard for Early Childhood Care, Development and Education Thailand, Early Childhood Care

■ บทนำ

เด็กปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่มีการพัฒนาด้านสมองและการเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วมากที่สุดของชีวิตมนุษย์ หากช่วงวัยนี้ไม่ได้รับการพัฒนา จะทำให้การสร้างสติปัญญา บุคลิกภาพ ค่านิยม

เจตคติ และอุปนิสัยที่ดีในวัยผู้ใหญ่พัฒนาได้ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งการลงทุนในเด็กปฐมวัยนั้นเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มศักยภาพ⁽¹⁾ โดยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็กปฐมวัยตามอนุสนธิว่าด้วยสิทธิเด็ก

ปฐมวัยพึงจะได้รับสิทธิที่จะมีชีวิตรอดให้ได้รับการพัฒนา และความคุ้มครอง ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ที่ควรได้รับการต่อยอดในช่วงอายุต่อ ๆ ไป อีกทั้งในช่วงวัยเริ่มแรกของชีวิตจำเป็นต้องมีผู้เลี้ยงดูทั้งกิจวัตรประจำวันและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยพัฒนารอบด้านอย่างเต็มศักยภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจ⁽²⁾ ดังนั้น การพัฒนาเด็กปฐมวัยในประเทศไทยถือเป็นสิ่งที่รัฐบาลควรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง โดยกระตุ้นให้เกิดการบูรณาการของหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรชุมชน นอกจากนี้ต้องใช้กฎหมาย นโยบาย มาตรฐานต่าง ๆ เข้ามาเป็นเครื่องกำกับให้การดำเนินงานด้านเด็กปฐมวัยของประเทศไปในทิศทางเดียวกัน⁽³⁾ ซึ่งมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติมีเจตนารมณ์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติงานของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติเป็นมาตรฐานกลางของประเทศที่ใช้แทนมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2562 เพื่อให้ทุกสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพจัดบริการการศึกษาเด็กปฐมวัย และใช้ประเมินผลการดำเนินงานพร้อมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือประกันคุณภาพรองรับการตรวจประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด และจากหน่วยงานภายนอก⁽⁴⁾ โดยมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มาตรฐานที่ 2 การดูแลเด็กปฐมวัย และมาตรฐานที่ 3 คุณภาพของเด็กปฐมวัย⁽⁵⁾ ซึ่งมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

แห่งชาติมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานครูผู้เลี้ยงดูเด็กเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดูแลเด็กปฐมวัยให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพัฒนาการตามวัย เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความพร้อมในการเข้าศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และสามารถเติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวและประเทศชาติ ในการจะปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น พบว่ามีอยู่หลายปัจจัยที่ได้ทำการศึกษา โดยเฉพาะคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็ก

คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งสามารถรับรู้ได้จากการที่บุคคลนั้นกระทำหรือมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางบุคลิกภาพ และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งงาน 6) รายได้ 7) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ 8) การได้รับการอบรม⁽⁶⁾ และนอกจากปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้วยังพบว่าแรงจูงใจก็เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงานของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

แรงจูงใจถือเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดกระบวนการปฏิบัติงานของตัวบุคคล และการแสดงออกถึงพฤติกรรมความต้องการได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

8 ด้าน ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) นโยบายและการบริหาร 4) สภาพการปฏิบัติงาน 5) สถานภาพทางวิชาชีพ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว⁽⁷⁾

จังหวัดอุดรธานีได้กำหนดนโยบาย UDON SMART KIDS เด็กอุดรแข็งแรง เก่ง ดี มีวินัย มีความสุข ซึ่งเป็นนโยบายตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยจังหวัดอุดรธานี ภายใต้กรอบการพัฒนาเด็กปฐมวัยเพื่อแก้ปัญหาด้านเด็กปฐมวัยในจังหวัดอุดรธานี โดยมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านกลไกคณะกรรมการอนามัยแม่และเด็กระดับจังหวัด ในโครงการลูกเกิดรอดแม่ปลอดภัย พัฒนาการสมวัยเด็กไทยอุดรสมองดี ซึ่งอาศัยการดูแลของผู้ปกครองและการมีส่วนร่วมของผู้เลี้ยงดูเด็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดูแลเด็กปฐมวัยภายใต้มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของจังหวัดอุดรธานี ซึ่งแม้ว่าคณะกรรมการอนามัยแม่และเด็กในระดับจังหวัดจะมีการกระต้นการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงพบปัญหาว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยหลายแห่งยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ โดยเฉพาะในมาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการจัดสรรบุคลากรครูผู้เลี้ยงดูเด็กต่อจำนวนเด็กปฐมวัยที่ยังไม่ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้งครูผู้เลี้ยงดูเด็กบางส่วนไม่ได้จบการศึกษาในสาขาปฐมวัยโดยตรง และในมาตรฐานที่ 2 การดูแลเด็กปฐมวัย พบว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยบางแห่งยังขาดความตระหนักในการใช้คู่มือการเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยในการปฏิบัติงาน⁽⁸⁾

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถาน

พัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมถึงบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในการวางแผน พัฒนา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

■ วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี

■ วิธีการศึกษา

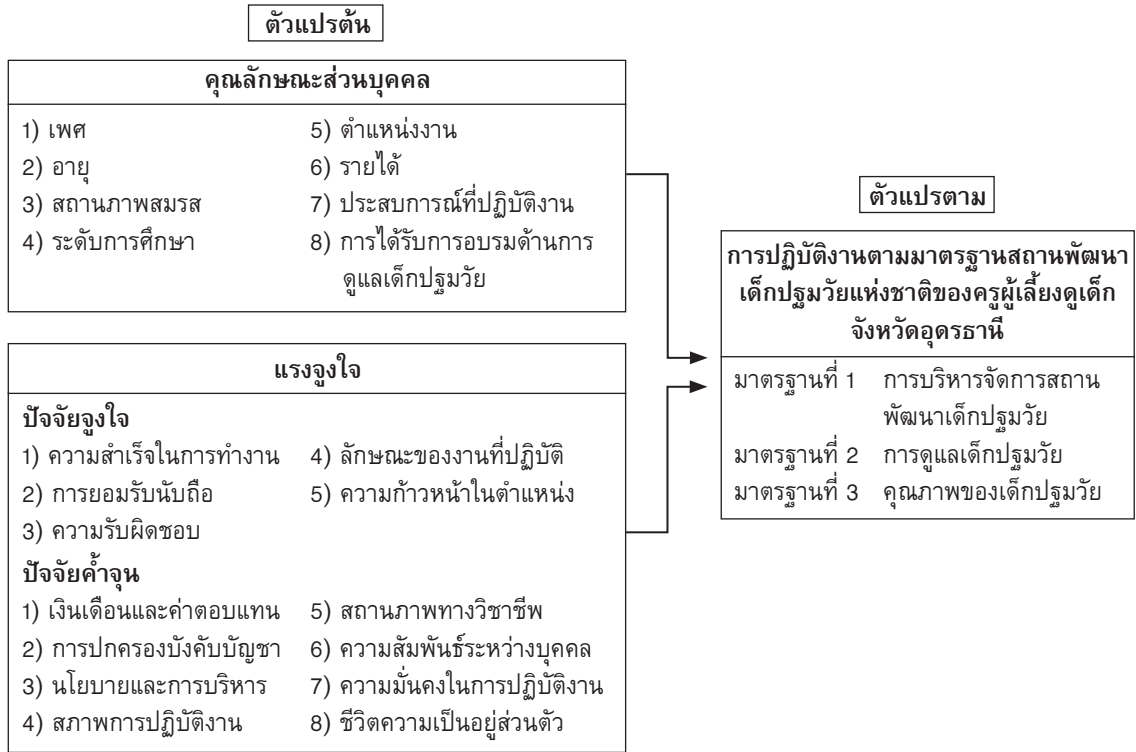
● **รูปแบบการวิจัย** เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross – Sectional Descriptive Research) โดยมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี

● ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากร** ครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,004 คน⁽⁹⁾

2. **กลุ่มตัวอย่าง** ครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีขั้นตอนการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Linear Regression)

■ กรอบแนวคิด



Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen (1988)⁽¹⁰⁾ ใตขนาดตัวอย่างจำนวน 225 คน

● เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้เลี้ยงดูเด็กสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งงาน 6) รายได้ 7) ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน และ 8) การได้รับการอบรมด้านการดูแลเด็กปฐมวัย

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จใน

การทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) นโยบายและการบริหาร 4) สภาพการปฏิบัติงาน 5) สถานภาพทางวิชาชีพ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ 5, 4, 3, 2 และ 1⁽¹¹⁾

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการ

สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มาตรฐานที่ 2 การดูแลเด็กปฐมวัย และมาตรฐานที่ 3 คุณภาพของเด็กปฐมวัย โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ 5, 4, 3, 2 และ 1⁽¹¹⁾

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี ให้แสดงความเห็นได้โดยอิสระ

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง (Validity) และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ไม่ต่ำกว่า 0.5⁽¹²⁾ และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำนวน 30 ชุด ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในรายข้อคำถามและรายชุดของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป⁽¹³⁾ พบว่า ด้านแรงจูงใจมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ด้านการปฏิบัติงานในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 เมื่อได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านกูเกิ้ลฟอร์มโดยไม่ระบุชื่อ-สกุลและตอบแบบสมัครใจ และผู้วิจัยได้ทำการเรียงลำดับจากการตอบเมื่ออำเภอไหนมีการตอบครบแล้วจึงยุติการรับข้อมูล

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth

Interview guidelines) เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค่าจูง 8 ด้าน ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) นโยบายและการบริหาร 4) สภาพการปฏิบัติงาน 5) สถานภาพทางวิชาชีพ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ส่วนที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มาตรฐานที่ 2 การดูแลเด็กปฐมวัย และมาตรฐานที่ 3 คุณภาพของเด็กปฐมวัย

ส่วนที่ 3 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี ให้ความเห็นได้โดยอิสระผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้สัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคคลที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (Key Information) และบุคคลดังกล่าวมีความยินดีที่จะให้ข้อมูล โดยนัดวันและเวลาแยกเป็นรายบุคคลโดยผู้วิจัยขออนุญาตจดข้อมูลระหว่างการสนทนา แต่ไม่มีการบันทึกเสียงซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มบุคคลจำนวน 12 คน

● **การวิเคราะห์ข้อมูล** วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป รายละเอียดดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic)

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล

1.1) กรณีตัวแปรที่มีลักษณะเป็นตัวแปรกลุ่มหรือตัวแปรแจกแจง มีมาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และมาตรอันดับ (Ordinal scale) ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และการได้รับการอบรมด้านการดูแลเด็กปฐมวัย (เคย/ ไม่เคย) ผู้วิจัยนำเสนอใช้ค่าสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2) กรณีตัวแปรที่มีลักษณะเป็นตัวแปรต่อเนื่อง มีมาตรวัดแบบมาตราส่วน (Ratio scale) ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน และจำนวนครั้งของการได้รับการอบรมด้านการดูแลเด็กปฐมวัย นำเสนอค่าสถิติด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

2) ระดับแรงจูงใจและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็ก จังหวัดอุดรธานี นำเสนอค่าสถิติด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็ก จังหวัดอุดรธานี นำเสนอค่าสถิติโดยวิธีพรรณนาและนำเสนอความถี่และร้อยละ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติ Pearson's Product

Moment Correlation Coefficient ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามทีละคู่ ตัวแปรทั้งสองตัวนั้นจะต้องมีมาตรวัดแบบมาตราแบบช่วง (Interval scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) จึงต้องหาตัวแปรที่มีมาตรวัดแบบมาตรนามบัญญัติ และมาตรวัดแบบมาตรอันดับ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน และการได้รับการอบรมด้านการดูแลเด็กต้องทำการเปลี่ยนให้สามารถวิเคราะห์ได้โดยการทำเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) และกำหนดค่าตัวแปรที่สนใจให้มีค่าเท่ากับ 1 และค่าตัวแปรที่ไม่สนใจให้มีค่าเป็น 0⁽¹¹⁾

● **การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง** การศึกษานี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ลำดับที่ 4.3.02 : 41/2564 เลขที่ HE642261 วันที่รับรอง 12 มกราคม 2565

■ ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจังหวัดอุดรธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 98.7 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 โดยมีอายุเฉลี่ย 44.04 ปี (S.D. = 7.82 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่มีสภาพสมรสคู่ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นครูผู้เลี้ยงดูเด็ก จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 โดยมีรายได้เฉลี่ย 22,114.61 บาท (S.D. =

7,971.94 บาท) รายได้ต่ำสุด 8,900 บาท รายได้สูงสุด 50,000 บาท ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย อยู่ระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 โดยมีประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเฉลี่ย 14.57 ปี (S.D. = 7.10 ปี) ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยต่ำสุด 1 ปี ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยสูงสุด 36 ปี ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมด้านการดูแลเด็กปฐมวัยใน 1 ปีที่ผ่านมา จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 และส่วนใหญ่จำนวนครั้งในการอบรมด้านการดูแลเด็กปฐมวัยในปีที่ผ่านมา น้อยกว่า 5 ครั้ง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 95.0 มีค่ามัธยฐาน 2 ครั้ง ค่าต่ำสุด 1 ครั้ง และค่าสูงสุด 13 ครั้ง

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.39) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.40) และค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.42) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่าด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D. = 0.47) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จจากการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.49) และรายด้านของปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านสถานภาพทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.39 (S.D. = 0.49)

รองลงมาคือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.49) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.54) (ตารางที่ 1)

3. ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายมาตรฐานพบว่า มาตรฐานที่ 3 คุณภาพของเด็กปฐมวัยเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D. = 0.53) รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 2 การดูแลเด็กปฐมวัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.28 (S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.48) (ตารางที่ 2)

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมด้านการดูแลเด็กปฐมวัยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.225$, $p\text{-value} = 0.008$) ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี

แรงจูงใจ	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ	4.03	0.40	มาก
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.94	0.49	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.05	0.47	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.21	0.44	มาก
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.05	0.47	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.89	0.58	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	4.06	0.42	มาก
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.67	0.67	มาก
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.04	0.56	มาก
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.01	0.52	มาก
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.95	0.54	มาก
5. ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ	4.39	0.49	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.16	0.46	มาก
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.11	0.60	มาก
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.20	0.49	มาก
ภาพรวมแรงจูงใจ	4.04	0.39	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี

การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน	Mean	S.D.	การแปลผล
มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.07	0.48	มาก
มาตรฐานที่ 2 การดูแลเด็กปฐมวัย	4.28	0.55	มาก
มาตรฐานที่ 3 คุณภาพของเด็กปฐมวัย	4.30	0.53	มาก
ภาพรวมแรงจูงใจ	4.22	0.47	มาก

สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และการได้รับการอบรมด้านการดูแลเด็กปฐมวัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี (ตารางที่ 3)

4.2 แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ

มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.717$, $p\text{-value} < 0.001$) โดยภาพรวมของปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี

คุณลักษณะส่วนบุคคล	การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
1. เพศ (หญิง)	0.054	0.422	ไม่มีความสัมพันธ์
2. อายุ	0.043	0.522	ไม่มีความสัมพันธ์
3. สถานภาพสมรส (สมรส)	0.129	0.053	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีขึ้นไป)	0.110	0.100	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ตำแหน่งงาน (ครูผู้เลี้ยงดูเด็ก)	0.076	0.258	ไม่มีความสัมพันธ์
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.086	0.199	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	0.073	0.273	ไม่มีความสัมพันธ์
8. การได้รับการอบรมด้านการดูแลเด็กปฐมวัย (เคย)	0.011	0.866	ไม่มีความสัมพันธ์
9. จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมด้านการดูแลเด็กปฐมวัย	0.225***	0.008	ต่ำ

***Correlation is significant at the 0.008 level

จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.662$, $p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.506$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = 0.589$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.591$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.586$, $p\text{-value} < 0.001$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r = 0.471$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนภาพรวมของปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.699$, $p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($r = 0.343$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านการบังคับบัญชา ($r = 0.439$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r = 0.634$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.654$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ ($r = 0.581$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.659$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r = 0.475$, $p\text{-value} < 0.001$) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.641$, $p\text{-value} < 0.001$) (ตารางที่ 4)

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.717***	<0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.662***	<0.001	ปานกลาง
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.506***	<0.001	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	0.589***	<0.001	ปานกลาง
3. ด้านความรับผิดชอบ	0.591***	<0.001	ปานกลาง
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.586***	<0.001	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.471***	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.699***	<0.001	ปานกลาง
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.343***	<0.001	ปานกลาง
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.439***	<0.001	ปานกลาง
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.634***	<0.001	ปานกลาง
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.654***	<0.001	ปานกลาง
5. ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ	0.581***	<0.001	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.659***	<0.001	ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.475***	<0.001	ปานกลาง
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.641***	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level

ทางสถิติมาอธิบายตัวแปรตามโดยการเพิ่ม และพิจารณาตัวแปรเป็นขั้น ๆ ทีละตัวแปร จากผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (p-value<0.001) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p-value=0.001) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร (p-value=0.011) และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (p-value=0.013) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 (ตารางที่ 5)

6. ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี จากผลการศึกษาได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

$$Y = 0.312 + (0.311) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว}) + (0.279) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + (0.173) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร}) + (0.172) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านความ}$$

ตารางที่ 5 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.311	0.330	4.651	<0.001	0.716	0.512	0.508	-
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.279	0.273	3.545	0.001	0.791	0.625	0.620	0.113
3. นโยบายและการบริหาร	0.173	0.195	2.570	0.011	0.805	0.649	0.641	0.023
4. ความรับผิดชอบ	0.172	0.166	2.518	0.013	0.815	0.664	0.654	0.016

ค่าคงที่ 0.312, F = 66.349, p-value < 0.001, R = 0.815, R² = 0.664, R²adj = 0.654

รับผิดชอบ)

เมื่อ Y = การปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี

a = ค่าคงที่

b₁ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

x₁ = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ ปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

b₂ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

x₂ = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

b₃ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 3

x₃ = ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

b₄ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 4

x₄ = ตัวแปรอิสระตัวที่ 4 คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

7. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด

225 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะทั้งหมด 139 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 61.8 โดยปัญหาอุปสรรคของปัจจัยสูงใจมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งร้อยละ 27.3 น้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือร้อยละ 3.6 ปัญหาอุปสรรคของปัจจัยค่าจุนมากที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ร้อยละ 29.5 น้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ร้อยละ 2.9 และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานีมากที่สุดคือ มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ร้อยละ 71.2 น้อยที่สุดคือ มาตรฐานที่ 3 คุณภาพของเด็กปฐมวัย ร้อยละ 55.4

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น คือ ประเด็นปัญหาสุขภาพของครูผู้เลี้ยงดูเด็กทำให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยไม่เต็มที่นั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนในการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกแห่ง ประเด็นการขาดผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเข้ามาช่วยแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานนั้น

ผู้บริหารระดับจังหวัดควรจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประเด็นความเหลื่อมล้ำในการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนของครูผู้เลี้ยงดูเด็กที่ได้รับการบรรจุและครูผู้เลี้ยงดูเด็กอัตราจ้างนั้น ผู้บริหารระดับจังหวัดควรกำหนดนโยบายอัตราจ้างขั้นต่ำในการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งจังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความต่อเนื่อง และพัฒนาคุณภาพของเด็กปฐมวัย

■ อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจังหวัดอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.39) โดยแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้ครูผู้เลี้ยงดูเด็กปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นความตั้งใจที่จะนำความพยายามของบุคคลไปสู่เป้าหมายขององค์กร การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติสิ่งต่างๆ ตามความคาดหวังที่สามารถสนองความพึงพอใจ ซึ่งจะเป็นแนวทางทำให้บุคคลปฏิบัติตนไปในทิศทางที่พึงปรารถนาด้วยความเต็มใจ⁽¹⁴⁾ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.30)⁽¹⁵⁾, 4.01 (S.D.=0.50)⁽¹⁶⁾, 3.65 (S.D.=0.17)⁽¹⁷⁾, 4.22

(S.D.=0.73)⁽¹⁸⁾, 4.14 (S.D.=0.48)⁽¹⁹⁾ และเนื่องจากในแต่ละสถานศึกษาที่อาจมีบริบทแตกต่างกันทำให้การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 (S.D.=0.90)⁽²⁰⁾, 3.44 (S.D.=0.48)⁽²¹⁾, 3.27 (S.D.=0.77)⁽²²⁾ และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณค่าชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (p-value<0.001) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p-value<0.001) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (p-value=0.003) และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (p-value=0.010) ซึ่งปัจจัยด้านคุณค่าชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคลรวมถึงครอบครัวของบุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ในที่ทำงาน ความสะดวกในการมาทำงาน การไม่มีปัญหาสุขภาพที่กระทบกับการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัว สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยสำเร็จและเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติเพื่อให้เด็กปฐมวัยมีคุณภาพ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านคุณค่าชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย⁽¹⁵⁾ แต่เนื่องจากครูมีชีวิตความเป็นอยู่ในบริบทที่ต่างกันด้วยวิถีชีวิต เป้าหมายชีวิต การงาน สุขภาพ ภาระการเงิน และครอบครัว จึงทำให้ปัจจัยด้านคุณค่าชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสามารถในการ

พยากรณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย^(18,23-24) ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสภาพความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานที่สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ปรีกษาหารือ และช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีความลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย^(21,25) แต่เนื่องจากครูผู้เลี้ยงดูเด็กอยู่ในต่างสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย^(20,26-27) ปัจจัยคำจุนนโยบายและการบริหาร เป็นการบริหารจัดการและบริหารงานภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมถึงการกำหนดแผนงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่ง

นโยบายภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติโดยมีครูผู้เลี้ยงดูเด็กมีโอกาสร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงานจนนำไปสู่การปฏิบัติ และสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานได้ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับ โกวิท บุญด้วง และคณะ⁽²⁸⁾ ที่พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย แต่เนื่องจากแต่ละสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และสภาพปัญหาที่ต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหารไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย^(18,20,27) และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ เป็นการปฏิบัติงานตามที่ตนเองรับผิดชอบให้ลุล่วง โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของเด็กปฐมวัย ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับ นุรมา แวดีเอระ และคณะ⁽¹⁵⁾ ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย แต่เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแตกต่างกัน ตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

แห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็ก
ปฐมวัย^(18,20,22)

■ สรุป

ผลการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและ
แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดู
เด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี
แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านจิตชีวิตความเป็นอยู่
ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้าน
นโยบายและการบริหาร และปัจจัยจูงใจด้านความ
รับผิดชอบมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดู
เด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จังหวัดอุดรธานี
ดังนั้นผู้บริหารในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงควร
ส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยดังกล่าวให้กับครูผู้เลี้ยงดู
เด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อให้สามารถ
ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้ มี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพของ
เด็กปฐมวัยเพื่อให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดู
เด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเกิดความต่อเนื่อง
และมีประสิทธิภาพต่อไป

■ ข้อเสนอแนะ

● ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้ครูผู้เลี้ยงดูเด็กได้ตรวจสุขภาพ
ประจำปี เพื่อเป็นการดูแลสุขภาพของครูผู้เลี้ยงดู
เด็กและป้องกันโรคที่เกิดจากครูผู้เลี้ยงดูเด็กนำไป
สู่เด็กปฐมวัย
2. ผู้บริหารจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้การช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาจากการ
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

แห่งชาติ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและป้องกัน
ปัญหาที่อาจเกิดผลกระทบต่อเด็กปฐมวัย

3. ผู้บริหารจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูผู้เลี้ยงดูเด็ก
มีส่วนร่วมในการวางแผนตามมาตรฐานสถาน
พัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นแนวทางใน
การดูแลเด็กปฐมวัยในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
และเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน

4. ผู้บริหารจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการอบรมให้ความรู้กับครูผู้เลี้ยงดูเด็ก
เพื่อให้มีความสามารถจัดลำดับความสำคัญในการ
ดูแลเด็กปฐมวัยตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็ก
ปฐมวัยแห่งชาติ

● ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้ง ต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบในการส่งเสริม
และสนับสนุนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถาน
พัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กใน
สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
2. ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมในการ
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
แห่งชาติของครูผู้เลี้ยงดูเด็กในสถานพัฒนาเด็ก
ปฐมวัย

■ กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรอง
ศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้เสียสละเวลาอันมีค่าใน
การเรียนการสอน ให้คำปรึกษา ชี้แนะ แก้ไข
ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง
และคอยให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบแนวทาง
และทำการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์อย่าง
ต่อเนื่อง จนเกิดความสำเร็จในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: กรมกิจการเด็กและเยาวชน, กองส่งเสริมการพัฒนาและสวัสดิการเด็ก เยาวชน และครอบครัว; 2564.
2. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ประเทศไทย. แนวทางการเลี้ยงดู ดูแล และพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามสมรรถนะเพื่อเพิ่มคุณภาพเด็กตามวัย 0-5 ปี. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา; 2561.
3. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ.2560-2564. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา; 2560.
4. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ข้อเสนอเชิงนโยบาย แนวทางการขยายผลการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ; 2562.
5. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา; 2562.
6. Schermerhorn JR, Richard N, Osborn RN, Uhl-Bien M, Hunt JG. Organizational behavior. 11th ed. New York: John Wiley & Sons; 2011.
7. Herzberg F, Mausner B & Snyderman BB. The motivation to work. New York: Transaction Publishers; 2017.
8. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. สถานการณ์เด็กปฐมวัยจังหวัดอุดรธานี. การตรวจราชการและนิเทศงาน กรณีปกติ จังหวัดอุดรธานี รอบที่ 1 ปีงบประมาณ 2564 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. อุดรธานี: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี; 2564.
9. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี. การรับวัคซีนป้องกันโควิดสำหรับครูผู้เลี้ยงดูเด็ก. อุดรธานี: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี; 2564.
10. Cohen J. Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd ed. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum; 1988.
11. สำเร็จ จันทสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา; 2547.
12. บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น; 2553.
13. บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์; 2560.
14. ประจักษ์ บัวผัน. หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2558.
15. นูรมา แวดือเร๊ะ และเรชา ชูสุวรรณ. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 2563;31(1):171-80.
16. พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และกรปภา เจริญชันษา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานและปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์ 2563;9(2):60-9.
17. ผ่องศรี พูลพิพัฒน์ และพิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูผู้สอนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2563;13(2):29-39.
18. ณิชพร คำเถียร และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2561;9(1):1-13.

19. ภูริวิชัย โทสุรินทร์ และรุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2; วันที่ 31 ตุลาคม 2561; ณ บัณฑิตวิทยาลัย อาคาร 21 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร; 2561 หน้า 576-86.
20. ณัฐสนันท์ บัวโฉม, สิทธิพร เข่าอ่อน และทศพร ชีวะพระ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2564;8(1):679-701.
21. ธนัญฉัตร เอี่ยมเพ็ชร, ภาวดี อนันต์นาวิ, สถาพร พงกตภูมิกุล และเจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2562;27(54):320-42.
22. สุวีรัตน์ สุคนธ์, สมบัติ เดชบำรุง และสมใจ เดชบำรุง. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2562;10(1):888-901.
23. ไพรินทร์ ขุนศรี และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2561;3(2):52-66.
24. วิภาคนก เต็งประกอบกิจ และนันทิยา น้อยจันทร์. การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 2555;7(20):85-94.
25. สุทธิพร มิตติศิลป์, ภาวดี อนันต์นาวิ, และสถาพร พงกตภูมิกุล. ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ 2561;18(1):191-201.
26. วิศรดา โยธา, วัลลภา อารีรัตน์ และเกื้อจิตต์ ฉิมทิม. วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2563;16(2):318-32.
27. จุติพร จินาพันธ์ และสฎายุ ชีระวิชิตระกุล. แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. วารสารศึกษาศาสตร์ 2560;28(2):267-83.
28. โกวิท บุญด้วง, กฤษณะ ดาราเรือง และสมศักดิ์ สุภีรักษ์. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. วารสารวิจัยวิชาการ 2564;4(3):125-36.