# ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1

# FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF RAYONG EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

*ณฐากรณ์ ซื่อมาก, นิตยา ภัสสรศิริ, วัลภา สบายยิ่ง*
*แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย และ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูปฐมวัยที่ได้ทำการสอนเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยแปลจากต้นฉบับภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย และได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้ง 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามความความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม (Overall Job Satisfaction-OJS) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น แอลฟา เท่ากับ 0.75 และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire-TJSQ) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น แอลฟา เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น และการวิเคราะห์การจำแนกกลุ่ม

ผลการวิจัย พบว่า (1) ครูปฐมวัยมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก และ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 มีเพียง 4 ปัจจัย ที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงาน ได้ร้อยละ 27.3 คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน

**คำสำคัญ**: ความพึงพอใจในการทำงาน, ครูปฐมวัย

## Abstract

The purposes of this research were to study (1) job satisfaction of early childhood education teachers, and (2) factors affecting their job satisfaction.

The research sample consisted of 310 early childhood education teachers who had at least one year of teaching experience in schools under the Office of Rayong Educational Service Area 1. The employed research instruments were the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) and the Overall Job Satisfaction Questionnaire (OJS) both of which were translated from English version by the researcher and then subject to quality verification. Confirmatory factor analysis was used to analyze construct validity for TJSQ. Cronbach's Alpha Cofficients for OJS and TJSQ were found to be 0.75 and 0.94 respectively. Statian, standard deviation, step-wise multiple regression, and discriminant analysis.

Research finding shown that (1) early childhood education teachers were satisfied with their job at the high level; and (2) four factors were found to affect early childhood education teacher's job satisfaction, namely, work Itself, advancement, colleagues, and security which could be combined to explain 27.3 percents of variance of their job satisfaction.

**Keywords**: Job satisfaction, Early childhood education teachers

## บทนำ

การศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน ผลผลิตของระบบการศึกษา คือ พลเมืองของประเทศที่สามารถปรับตัว แก้ปัญหาที่มีความหลากหลายในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และสามารถริเริ่มพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศให้พัฒนาและก้าวหน้าไปได้อย่างมีหลักการบนพื้นฐานของความเข้าใจในเหตุและผล ความถูกต้อง ความดีงาม และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม [1] โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการศึกษาในระดับปฐมวัย *แฟรงก์ นิวแมน* [2] กล่าวว่า สมองของมนุษย์มีระยะเวลาในการพัฒนา การเรียนรู้บางอย่างจะเกิดขึ้นได้ง่ายที่สุดและอย่างเป็นธรรมชาติเฉพาะในบางเวลา ซึ่งเราเรียกช่วงเวลาเหล่านี้ว่า "ช่วงวิกฤต" ตัวอย่างเช่น ในช่วงห้าปีแรกของชีวิตเป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุดสำหรับการเรียนภาษา แต่นั่นก็ไม่ได้หมายความว่าเด็กจะเรียนรู้ทุกอย่างเกี่ยวกับภาษาในช่วง 5 ปีแรก การเรียนรู้ยังคงเกิดขึ้นและดำเนินไปตลอดชีวิต แต่มีบางอย่างที่เด็กเรียนรู้ได้ง่ายกว่าในบางช่วงเวลา และประมาณ 80 เปอร์เซ็นต์ของการพัฒนาสมองจะเกิดขึ้นในช่วงแรกๆ ของชีวิต ดังนั้น ถ้าในช่วง 1-5 ปีแรกของชีวิต เด็กไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากพ่อแม่หรือผู้ดูแล หรือถูกทอดทิ้งก็จะเป็นการยากต่อการพัฒนาสมองในช่วงต่อไป

การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการพัฒนาคนที่ยั่งยืนหรือเป็นการพัฒนาคนให้มีศักยภาพเต็มความสามารถที่บุคคลนั้นพึงมี ทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไปในอนาคต การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยจะเกิด

ประสิทธิภาพได้นั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากก็คือ ครูผู้สอน ดังนั้น ครูปฐมวัยจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยขึ้น [3] การที่ครูปฐมวัยจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นพื้นฐาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจหรือมีความพึงพอใจในการทำงาน ลอว์เลอร์ [4] ได้ให้ความเห็นว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจในการทำงานมาก บุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก ดังนั้น หากหน่วยงานใดเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หน่วยงานนั้นย่อมจะประสบความสำเร็จ

ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลจึงเป็นประเด็นปัญหาที่น่าสนใจในการศึกษา เพื่อค้นหาสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากร** คือ ครูปฐมวัยที่ได้ทำการสอนเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งหมด 138 โรง จำนวน 501 คน (โดยไม่นับรวมผู้บริหารโรงเรียน)

**กลุ่มตัวอย่าง** ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูปฐมวัยจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ทั้ง 138 โรง แบบเป็นสัดส่วน (Proportional Random Sampling) ทั้งหมด 138 โรง ได้ครูปฐมวัยที่ทำการสอนเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ จำนวน 310 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ *เครจซี่ และมอร์แกน* [5]

**เครื่องมือการวิจัย** เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแปลจากฉบับภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย ทั้ง 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามความความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม (Overall Job Satisfaction – OJS) ของ *ควิน และ ซีพาร์ด* [6] มีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ ลักษณะของมาตรวัดเป็นแบบลิเคิร์ท ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาและวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้ค่าแอลฟา 0.75 และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ของ *พอลล่า เลสเตอร์* [7] มีข้อคำถามทั้งหมด 66 ข้อ ลักษณะของมาตรวัดเป็นแบบลิเคิร์ท ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา (Supervision) เพื่อนร่วมงาน (Colleagues) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) เงินเดือน (Pay) ความรับ

ผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ความก้าวหน้า (Advancement) ความมั่นคงในงาน (Security) และการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาและวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้ค่าแอลฟา 0.94

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง 2 วิธีด้วยกัน ได้แก่ การแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์พร้อมสอดซองเปล่าติดแสตมป์จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อส่งกลับคืน และติดตามเป็นรายบุคคลในกรณีที่ได้กลับมาไม่ครบ ผู้วิจัยทำการพิจารณาความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบครบทุกข้อคำถามได้แบบสอบถามทั้งสิ้น 310 ฉบับ นำคำตอบที่ได้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรอิสระ โดยใช้วิธีถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก (มีค่าเท่ากับ 6.06 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงคะแนนที่กำหนดไว้ พบว่ามีคะแนนอยู่ระหว่าง 5.50–6.49 หมายถึง พึงพอใจในการทำงานมาก)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรอิสระโดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) ทั้งหมด 13 ตัว ถูกเลือกเข้าสู่สมการเพียง 4 ตัวเท่านั้น โดยเรียงตามลำดับการเข้าสู่สมการได้ดังนี้ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($X_{10}$), ความก้าวหน้า ($X_{11}$), เพื่อนร่วมงาน ($X_6$) และความมั่นคงในงาน ($X_{12}$) ซึ่งมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ($R^2$) เท่ากับ .273 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความพึงพอใจในการทำงาน ได้ถึงร้อยละ 27.3

## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรอิสระ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 มีเพียง 4 ปัจจัยเท่านั้นที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงาน ได้ร้อยละ 27.3 โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน

มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

**1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)** เป็นปัจจัยแรกที่มีความสำคัญต่อการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย แสดงให้เห็นว่าครูปฐมวัยจะมีความพึงพอใจในกาทำงานมากถ้าลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายความรู้ความสามารถ มีความ

น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ จากการศึกษาของ*ไวท์เทน และลอยด์* [8] พบว่าองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในงานองค์ประกอบหนึ่ง คือ ความมีคุณค่าในตัวงาน (Meaningfulness) ซึ่งงานนั้นจะต้องเป็นงานที่มีคุณค่า มีความหมายต่อบุคคลนั้น การทำงานที่มีคุณค่าจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกประสบความสำเร็จ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติต้องมีความท้าทายและความหลากหลายของงาน (Challenge and Variety) กล่าวคือ การที่บุคคลได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน รวมถึงได้มีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่อง และแนวคิดของ *เบอร์รี่* [9] ได้กล่าวถึงลักษณะงานไว้ว่า งานที่ท้าทายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานมากกว่า เพราะการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จประสบผลจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน คนทำงานมักพอใจเมื่อรู้สึกว่างานนั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขา หรือทำให้เขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังเป็นที่น่าสังเกตว่างานที่ท้าทายจะทำให้คนทำงานรู้สึกผูกพันกับงานมากขึ้นด้วย ลักษณะงานที่ตรงกันข้ามกับงานท้าทายคืองานที่น่าเบื่อหน่าย จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่างานที่น่าเบื่อหน่ายสามารถนำไปสู่ความไม่พอใจในระดับสูง และอาจแสดงผลในรูปของการขาดงานหรือลาออกจากงานได้ หากพิจารณาในลักษณะการทำงานของครูปฐมวัยแล้ว พบว่าเป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายต่อความรู้ ความสามารถ ไม่น่าเบื่อ หรือมีโอกาสที่จะทำงานตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว จึงทำให้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกในการที่จะทำให้ครูปฐมวัยเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

**2) ความก้าวหน้า (Advancement)** เป็นปัจจัยสำคัญอันดับ 2 ต่อการร่วมกับปัจจัยตัวแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย แสดงให้เห็นว่าถ้าครูปฐมวัยมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการทำงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ รวมถึงการได้รับการอบรมและดูงานจะส่งผลให้ครูปฐมวัยมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาของ*สเปคเตอร์* [8] พบว่าโอกาสความก้าวหน้าเป็นองค์ประกอบสำคัญองค์ประกอบหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือเป็นความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง โดยที่การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นถูกพิจารณาตามความสามารถและมีการพิจารณาด้วยความยุติธรรม สอดคล้องกับความคิดเห็นของ *เอกชัย กี่สุขพันธ์* [10] ที่ว่าความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้เผชิญกับงานในสภาพการณ์ใหม่ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งในเรื่องเดียวกันนี้ *อุทัย หิรัญโต* [11] ได้เสนอแนะไว้ว่าผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้าให้โอกาสเท่าเทียมกันในหน้าที่การงานตามสัดส่วนของการทำงานและความสามารถ ทั้งนี้เพราะบุคคลทุกคนหวังความก้าวหน้าในการทำงานด้วยกันทุกคน ดังนั้น ควรให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้งานใหม่และมีโอกาสเปลี่ยนแปลงไปสู่ตำแหน่งที่ดีกว่า

**3) เพื่อนร่วมงาน (Colleagues)** เป็นปัจจัยสำคัญอันดับ 3 ต่อการร่วมกับปัจจัย 2 ปัจจัยแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) และความก้าวหน้า (Advancement) ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย

แสดงให้เห็นว่าถ้าครูปฐมวัยได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน หรือได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจและการมีทัศนคติที่ดีต่อกัน จะส่งผลให้ครูปฐมวัยมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะมนุษย์ทุกคนต้องอยู่รวมกัน และทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงต้องให้ความสำคัญกับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน *ดูบริน* [12] กล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นกระบวนการจูงใจผู้ปฏิบัติงานที่ดีในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ *ล็อค* [13] ที่พบว่าเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือคนอื่นและมีความเป็นมิตร บุคคลนั้นก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ ไม่ให้ความร่วมมือและไม่เป็นมิตรก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

**4) ความมั่นคงในงาน (Security)** เป็นปัจจัยสำคัญอันดับ 4 ร่วมกับ 3 ปัจจัยแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself), ความก้าวหน้า (Advancement) และเพื่อนร่วมงาน (Colleagues) ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย แสดงให้เห็นว่าครูปฐมวัยจะมีความพึงพอใจในการทำงานเมื่อตำแหน่งงานมีความมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากบุคคลทั่วไป จากการศึกษาของ*ไวท์เทน และลอยด์* [8] พบว่าองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในงานองค์ประกอบหนึ่ง คือ ความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกมั่นใจในองค์การและในงานที่ทำและเชื่อมั่นว่าองค์การที่ตนทำงานอยู่จะสามารถให้ความมั่นคงด้านหน้าที่การงานแก่ตนได้ ทั้งนี้การให้ความสำคัญกับความมั่นคงยังขึ้นอยู่กับสภาวะเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้นอีกด้วย และ*บาร์นาร์ด* [14] ได้ให้ความเห็นว่าความมั่นคงในงาน การได้รับการประกันในการกินดีอยู่ดี ย่อมเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

1. การนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยแรกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นจึงถือได้ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยที่สำคัญที่สุด การที่จะทำให้ครูปฐมวัยรู้สึกพึงพอใจในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง หน่วยงานต้องมีความเข้าใจและส่งเสริมลักษณะของงานที่ปฏิบัติให้เป็นงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายต่อความรู้ ความสามารถ ไม่น่าเบื่อ หรือมีโอกาสที่จะทำงานตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความตระหนักให้ครูปฐมวัยเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำซึ่งจะส่งผลต่อผลงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งการเพิ่มคุณค่าของงานที่ทำจะช่วยสร้างให้ครูปฐมวัยเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นด้วย

2. การนำผลการวิจัยไปใช้ในหน่วยงานอื่น

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะทางการศึกษา โดยศึกษา

ในกลุ่มครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 และใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยตรง คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire) ของ*พอลล่า เลสเตอร์* ในการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยเชื่อว่าการนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานทางการศึกษาอื่นย่อมให้ผลที่ไม่แตกต่างกันและจะเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

3. การทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในระดับชั้นอื่นๆ เช่น ระดับชั้นประถมศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษา และระดับชั้นอุดมศึกษา เป็นต้น เพราะในแต่ละระดับของการศึกษาอาจมีปัจจัยจูงใจที่เหมือนหรือแตกต่างกันไป รวมถึงการศึกษาในจังหวัดอื่นๆ ด้วย

3.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในหน่วยงานที่แตกต่างกัน เช่น หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกันอาจทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูแตกต่างกันได้

3.3 ควรส่งเสริมให้มีการนำเครื่องมือ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire) ของ *พอลล่า เลสเตอร์ (Paula.F.Lester)* ไปใช้ในหน่วยงานทางการศึกษากันอย่างแพร่หลาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และเกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาต่อไปในอนาคต

## เอกสารอ้างอิง

[1] วัฒนา มัคคสมัน. (2550). *การสอนแบบโครงการ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[2] นภเนตร ธรรมบวร. (2549). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[3] นรา สมประสงค์. (2547). การจูงใจ ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6 หน้า 145-147.

[4] Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations.* Belmont, Calif: Brooks/Cole.

[5] Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities, *Educational and Psychological Measurement*. 30(3),. 608.

[6] Eisenberger, R., Cumming, J., & Armeli, S. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*. l82,. 812-820.

[7] Lester, E. P. (1987). Development and factor analysis of the teacher job satisfaction questionnaire (TJSQ), *Journal of Educational and Psychological Measurement* . 47,. 223-233.

[8] ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร. (2545). "ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และอัตราการขาดงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง" *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[9] Berry, L.M. (1997). *Psychology at work.* 2 nd ed. Boston: McGraw-Hill.

[10] เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2530). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ.* กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.

[11] อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.

[12] Dubrin, A.J. (1990). *Effective business psychology.* 3 rd ed. Englewoon Cliffs: Prentice-Hall.

[13] Locke, E. A. (1976). *Handbook of industrial and organizational psychology.* Chicago: Rand McNally.

[14] Barnard, Chester, I. (1972). *The functions of executive.* London: Oxford University Press.