



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

WORK PERFORMANCE SATISFACTION OF TEACHERS IN CHILD DEVELOPMENT

CENTERS UNDER LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATIONS

IN CHANTHABURI PROVINCE

วิทยานิพนธ์

ของ

ละไพโร โอวาททัศนีย์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มิถุนายน 2557

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

WORK PERFORMANCE SATISFACTION OF TEACHERS IN CHILD DEVELOPMENT

CENTERS UNDER LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATIONS

IN CHANTHABURI PROVINCE

วิทยานิพนธ์

ของ

ละไพโร โอวาททัศนีย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มิถุนายน 2557



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

Work Performance Satisfaction of Teachers in Child Development Centers Under Local
Administration Organizations in Chanthaburi Province

ละไพโร โอวาททัศนีย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสิษฐ์ กิจปรีชา)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์วิมล เอมโสม)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.ปาทัน กนกวงศันวัฒน์)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์)

วันที่ 30 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557

ละไพร โอวาททัศน์ย์. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์วิมล เอ็มโอช กศ.ม. (การประถมศึกษา)

ประธานกรรมการ

ปาหนัน กนกวงษ์นิววัฒน์ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา)

กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี
จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี
ปีการศึกษา 2555 จำนวน 369 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่
และสุ่มแบบง่าย จำนวน 10 อำเภอ รวม 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วยปัจจัยเชิงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค่าเงิน 9 ด้านสถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยเชิงใจและด้านปัจจัยค่าเงินโดย
รวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแล
เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีจำแนกตามอายุ
ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากกว่า 30 ปี
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ทั้งด้านปัจจัยเชิงใจ
และด้านปัจจัยค่าเงิน ส่วนครูผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน
ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านปัจจัยเชิงใจ และด้านปัจจัยค่าเงิน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Laprai Owattassanee. (2014). **Work Performance Satisfaction of Teachers in Child Development Centers Under Local Administration Organizations in Chanthaburi Province.**
Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Associate Professor Wimon Aim-ot M.Ed. (Elementary Education)	Chairman
Panun Kanokwongnuwat Ed.D. (Education Administration)	Member

Abstract

The objectives of this study were to study and compare the satisfaction of teachers' performance in looking after children at child development centers that are under the supervision of local administration organizations in Chanthaburi province. It has been classified by age, education levels, and work experience. The research samples included 369 teachers who have been working in child centers that are under the supervision of local administration organizations in Chanthaburi province in the academic year of 2012 was categorized by applying Taro Yamane's formula and 192 teachers from 10 districts by using simple random sampling method. Tool used in this research was a questionnaire form aiming to find out levels of the satisfaction of teachers' performance in looking after children at child development centers that are under the supervision of local administration organizations in Chanthaburi province and consisted of 5 key factors and 9 support factors. Statistical tools used to analyze data were the percentage value, the standard deviation value, and the t-test.

The research has found that 1) the overall satisfaction level of teachers who work in the child centers under the supervision of local administration organizations in Chanthaburi province was high for both key factors and support factors, 2) comparison results for satisfaction of teachers' performance who work at child development centers that are under the supervision of local administration organizations in Chanthaburi province and was classified by age, education levels, and work experience, and the results show that teachers who belonged to different age groups tend to have different work satisfaction level of statistical significance at .05. Those who were older than 30 years old tend to have better work satisfaction than those who were younger

than 30 years old for both key factors and support factors. For teachers who have different education backgrounds and work experience show no signs of difference for both key factors and support factors.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์วิมล เอ็มโอช ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร. ปาหนัน กนกวงษ์วัฒน์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ รวมทั้งการแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังปรากฏนามในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งขอขอบคุณคณะครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและให้คำแนะนำ ตลอดจนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันเนื่องมาจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่คุณบิดามารดา และอาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ละไพโร โอวาททัศนีย์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	9
ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	9
ความเป็นมาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	10
การจัดการศึกษาและหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	12
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเจ้าหน้าที่และครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	14
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี....	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	19
ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	19
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	21
ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
งานวิจัยต่างประเทศ.....	33
งานวิจัยในประเทศ.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	37
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	62
วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	73
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	74
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	76
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	86
ภาคผนวก ง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	94
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	97

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
2 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามข้อมูลส่วนบุคคลของครูผู้ดูแลเด็ก.....	42
3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านปัจจัยเชิงใจโดยรวมและรายด้าน.....	43
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจ ความสำเร็จจากการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ.....	44
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจการได้รับการยอมรับนับถือของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ.....	45
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ.....	46
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจ ความรับผิดชอบของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ.....	47
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจความก้าวหน้าในงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ.....	48
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านปัจจัยด้านอื่นโดยรวมและรายด้าน.....	49
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านอื่นเงินเดือนของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวม และรายข้อ.....	51
12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ.....	52
13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยด้านสถานะอาชีพของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ.....	53
14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ.....	54
15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยด้านสภาพการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ.....	55
16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ.....	56
17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ.....	57
18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม อายุ.....	59
20 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	60
21 การเปรียบเทียบการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	61
22 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี.....	87
23 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามเรื่อง ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านปัจจัยเชิงใจ	95
24 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามเรื่อง ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านปัจจัยด้านทุน.....	96

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติในหมวด 3 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชาวไทย ว่ารัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติมาตรา 283 ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย และสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อพัฒนาเด็กเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กล่าวคือเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ตลอดจนสร้างสังคมท้องถิ่นให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (สุวรรณ พินิตานนท์, 2556 : 2)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนในสังกัดซึ่งถือว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ใกล้ชิดประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด และมีทรัพยากรทางการศึกษาเป็นจำนวนมากเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดในฐานะที่มีการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหาร

โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นอกจากนี้ยังกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่น โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดอยู่ในการศึกษานอกระบบโดยเน้นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม การจัดการศึกษานอกระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การให้การศึกษาเด็กอายุระหว่าง 3 - 5 ปี มีฐานะเป็นสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด มัสยิด จากกรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากกรมการพัฒนาชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งต่อไปนี้ เรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547 : 6) ในการจัดการศึกษาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัยมีความมุ่งหวังให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ เต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีความพร้อมที่เข้ารับการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อไป จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กปฐมวัยหรือเด็กเล็กได้เลย ถ้าขาดครูผู้ดูแลเด็กที่มีคุณภาพ ซึ่งครูผู้ดูแลเด็กนั้นถือว่าเป็นผู้มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในช่วงที่เด็กอยู่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากรกลุ่มนี้มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านต่าง ๆ ของเด็กมากที่สุด จึงควรที่จะได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะและความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการดูแลเด็กอย่างสม่ำเสมอ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2544 : 14)

จากแนวนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้ตระหนัก

และเห็นความสำคัญของครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของเด็กปฐมวัย ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ จึงได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยได้นำแนวคิด ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กใน 14 ด้าน (Herzberg, 1968 : 46) นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลและเพื่อประกอบการวางแผน และเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับครูผู้ดูแลเด็กได้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเด็กเล็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้วางแผนพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 369 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2555 โดยได้มาจากการคำนวณตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 : 729) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1.1 อายุ

1.1.1 น้อยกว่า 30 ปี

1.1.2 ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

1.2 ระดับการศึกษา

1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.2.2 ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.3.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1968 : 46) ใน 14 ด้าน แบ่งเป็นดังนี้

2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

2.1.1 ความสำเร็จจากการทำงาน

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.1.4 ความรับผิดชอบ

2.1.5 ความก้าวหน้าในงาน

2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

2.2.1 เงินเดือน

2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

2.2.4 สถานะทางอาชีพ

2.2.5 นโยบายและการบริหาร

2.2.6 สภาพการทำงาน

2.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน

2.2.9 วิธีปกครองบังคับบัญชา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ดูแลเด็กที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้

1. ด้านปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่จะตอบสนองความต้องการทางจิตใจเป็นส่วนใหญ่ และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จจากการทำงาน หมายถึง การทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับโอกาสให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการได้รับการสนับสนุนการได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมตามโอกาสต่าง ๆ

2. ด้านปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อม จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่ และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายเดือน มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ การสอน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนระดับ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การทำงาน และได้รับเงินเดือนที่มากขึ้น

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและร่วมงาน หมายถึง ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หรือมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

2.4 สถานะทางอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน โดยได้รับการยอมรับนับถือในชุมชนและสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนการดำเนินงานตามแผนงาน การวัดผลประเมินผล มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและได้เรียนรู้การทำงานจากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามโอกาส

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สถานภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน มีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติงาน ร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์ และมีเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ลักษณะงานมีเวลาปฏิบัติงาน และเวลาพักผ่อนส่วนตัวอย่างเหมาะสม ไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงานและความมั่นคงในองค์กร มีความรู้สึกปลอดภัย สถานที่สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจ ความเป็นอิสระในการทำงาน

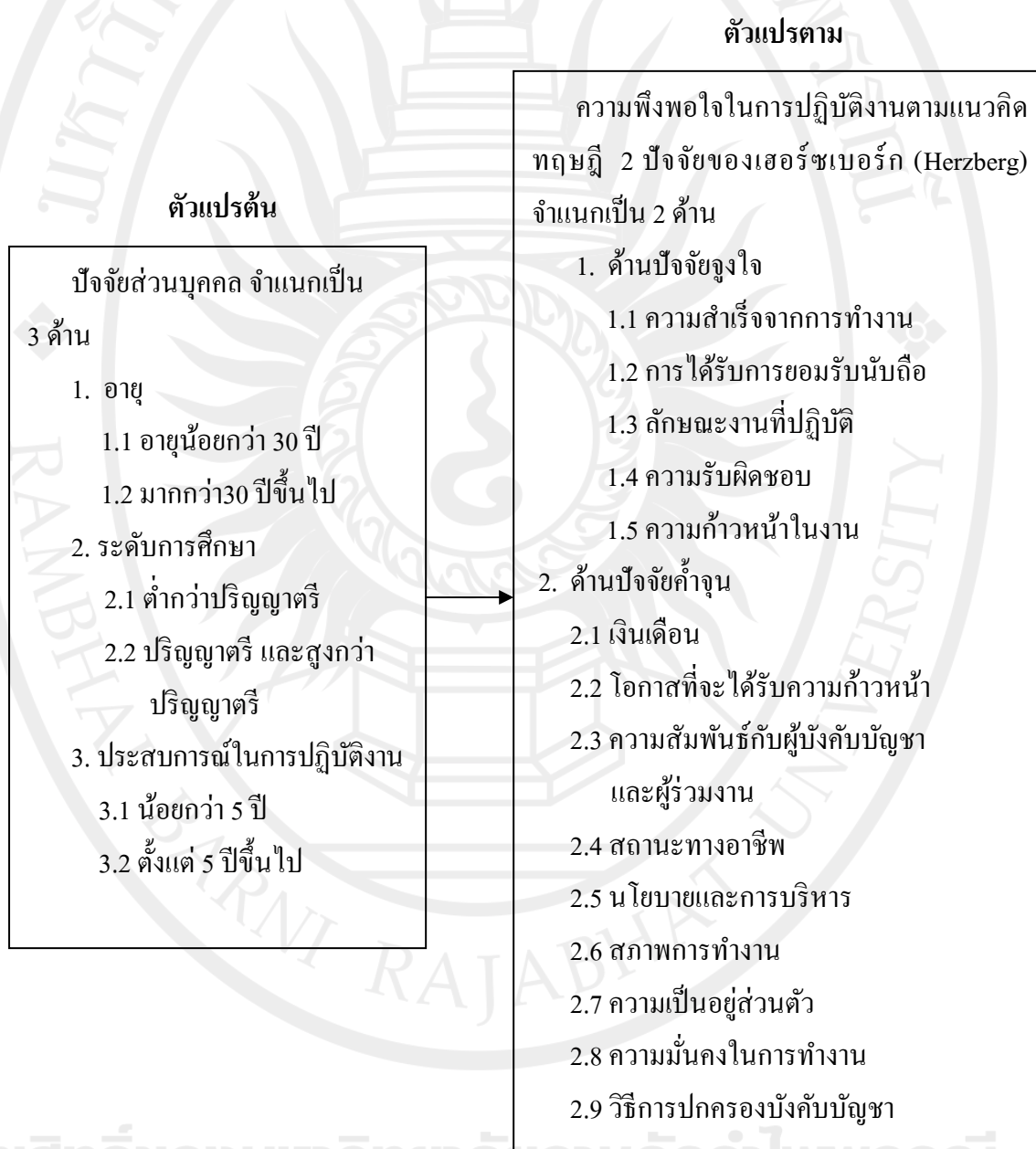
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ จัดการเรียนรู้สำหรับเด็กเล็กอายุ 3 - 5 ปี ให้มีความพร้อม ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

ครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่หลักในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง 4 แห่ง เทศบาลตำบล 26 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 51 แห่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1 ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2 ความเป็นมาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3 การจัดการศึกษาและหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเจ้าหน้าที่และครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยต่างประเทศ

3.2 งานวิจัยในประเทศ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากรายงานสถิติจำนวนประชากรเมื่อปี พ.ศ. 2541 โดยสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า มีประชากรวัยเด็กอายุระหว่างแรกเกิด ถึง 6 ปี หรือที่เรียกว่าเด็กปฐมวัย จำนวน 5,477,353 คน คิดเป็นร้อยละ 8.91 ของประชากรทั้งประเทศ โดยแบ่งกลุ่มเป็นเด็กกลุ่มอายุแรกเกิด ถึง 3 ปี ร้อยละ 2.3 และกลุ่มอายุ 3 - 5 ปี ร้อยละ 97.7 และจากข้อมูลการสำรวจเกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยในปี พ.ศ. 2539 - 2540 พบว่าในช่วงกลางวัน มีเด็กปฐมวัยร้อยละ 54.2 ถูกเลี้ยงดูในบ้าน (โดยมีมารดาเป็นผู้เลี้ยงดูร้อยละ 53.1) และร้อยละ 37.3 อยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันมารดาต้องออกทำงาน

นอกบ้านเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัวและลักษณะครอบครัวที่เปลี่ยนจากครอบครัวขยายเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ทำให้บิดามารดาจำนวนมากไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ด้วยตัวเอง สถานเลี้ยงดูเด็กหรือโรงเรียนอนุบาลที่มีอยู่ทั่วไป ภายใต้การดูแลของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน จึงทำหน้าที่เลี้ยงดูเด็กปฐมวัยเหล่านี้แทนบิดามารดา (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2544 : 6) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงมีความเหมาะสม และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะถูกเลือกให้เป็นสถานที่สำหรับการส่งเสริมพัฒนาการเด็กในทุกระดับ ทุก ๆ ด้านและมีความเป็นมาตรฐานเดียวกันในชุมชน ทั้งนี้ เป้าหมายของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย อันเป็นช่วงวัยที่สำคัญที่สุดในชีวิต และเป็นกลุ่มบุคคลที่มีคุณค่าของสังคม เพื่อให้เด็ก ๆ ได้รับการส่งเสริมให้มีสุขภาพดี หรือมีสุขภาพที่สมบูรณ์ ซึ่งมีความหมายครอบคลุมทุก ๆ ด้าน คือ กาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ คือ มีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่เป็นโรค มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ มีจิตใจที่มีความสุข รื่นเริง ไม่เห็นแก่ตัว สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น และชุมชนที่เข้มแข็ง (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2544 : 8) และประชา มาลินนท์ (2547 : 84 - 86) ได้กล่าวไว้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาแก่เด็ก อายุระหว่าง 3 - 5 ปี และมีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา ซึ่งพร้อมจะให้ทั้งการดูแล และให้การศึกษาแก่เด็ก เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีทั้งกาย จิตใจและปัญญา ทั้งในส่วนของการจัดการศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่เด็ก เพื่อให้เด็กได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพแต่เมื่อประมวลเป้าหมายในการจัดบริการแล้ว พบว่า จัดตั้งขึ้นมาเพื่อช่วยเหลือพ่อแม่ที่ต้องไปทำงานไม่มีเวลา ในการที่จะดูแลเด็กได้ด้วยตนเอง และเพื่อเลี้ยงดูให้การดูแล และการศึกษาแก่เด็กโดยมุ่งหวังให้เด็ก มีพัฒนาการรอบด้าน

จากที่กล่าวมาแล้ว อาจสรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาแก่เด็กอายุระหว่าง 3 - 5 ปี รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประสบการณ์และการเรียนรู้ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา และแบ่งเบาภาระพ่อแม่ผู้ปกครองภายในชุมชน เพื่อให้เด็กได้พัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ พร้อมเรียนรู้อย่างมีความสุข

ความเป็นมาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยได้เริ่มการพัฒนาเด็กเล็กมาตั้งแต่ พ.ศ. 2510 โดยสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นในหมู่บ้าน ตำบล ความต้องการและความสามารถของประชาชน (สุวรรณ พินตานนท์. 2556 : 5) เพื่อรับเด็กเล็กในชนบทอายุระหว่าง 3 - 6 ปี เข้ารับการอบรมเลี้ยงดูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และให้อยู่ในความรับผิดชอบ ควบคุมดูแลของคณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็กคณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการกลางหมู่บ้าน คณะกรรมการสภาตำบลและคณะกรรมการอื่น ๆ ซึ่งช่วยเหลือและสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการอบรมเลี้ยงดู การดำเนินงานได้ยึดหลักความต้องการและความพร้อมของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก กรมการพัฒนาชุมชนจะให้การสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการอบรมเลี้ยงดู การดำเนินงานได้ยึดหลักความต้องการและความพร้อมของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก กรมการพัฒนาชุมชนจะให้การสนับสนุนในด้านวิชาการและงบประมาณในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน รวมทั้งการฝึกอบรมผู้ดูแลเด็ก และคณะกรรมการพัฒนาเด็กเพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปี 2527 กรมการพัฒนาชุมชนได้ขยายการดำเนินงานพัฒนาเด็กไปยังเด็กนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สุวรรณ พินตานนท์, 2556 : 6) โดยการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรเอกชนทั้งในและต่างประเทศในด้านการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และวิทยาการในการพัฒนาเด็กอายุ 0 - 6 ปี ทั้งในและนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควบคู่กันไป สำหรับกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กนอกศูนย์ฯ เรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเคลื่อนที่ โดยเน้นที่ห่างไกลทุรกันดาร เช่น หมู่บ้านชาวเขา หรือหมู่บ้านชาวเล ที่อยู่ตามเกาะต่าง ๆ และในปี 2529 กรมการพัฒนาชุมชนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรยูนิเซฟ ในการพัฒนาเด็กนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามโครงการเลี้ยงลูกให้ฉลาด โดยร่วมกับกรมอนามัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ และมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อพัฒนาเด็กวัย 0 - 6 ขวบ ดำเนินการใน 10 จังหวัด คือ ศรีสะเกษ สุรินทร์ มุกดาหาร ยโสธร ขอนแก่น กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร น่าน ลำปาง และพิษณุโลก โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรยูนิเซฟ และมูลนิธิ ซี.ซี.เอฟ. ซึ่งได้เปลี่ยนชื่อเป็นโครงการพัฒนาเด็กโดยครอบครัวในปี 2533 และในปี 2534 ได้ขยายโครงการออกไปยัง 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ยะลา นราธิวาส สตูล ปัตตานี และสงขลา (สุวรรณ พินตานนท์, 2556 : 7) และเมื่อเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2537 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบโครงการพัฒนาครอบครัวของกรมการพัฒนาชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนอีก 12 หน่วยงาน งบประมาณ 434.82 ล้านบาท ระหว่างปี 2538 - 2542 ตามข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการศึกษาอบรมเลี้ยงดูเด็กและวัยรุ่น สนับสนุนให้ขยายการดำเนินงานโครงการพัฒนาเด็กโดยครอบครัวให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ และเพิ่มกลุ่มเป้าหมายต่อไปจนถึงเด็กวัยรุ่นอายุ 7-18 ปี โดยใช้ชื่อว่า “โครงการพัฒนาครอบครัว” ซึ่งผนวกกิจกรรมพัฒนาเด็กโดยครอบครัวได้แก่ การให้ความรู้แก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง อาสาสมัครหมู่บ้าน ผู้นำชุมชน ฯลฯ ในการอบรมเลี้ยงดูเด็กวัย 0 - 6 ปี และกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตของเด็กและวัยรุ่น และพร้อมกันนี้คณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติเห็นชอบให้จัดตั้งสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัวของมหาวิทยาลัยมหิดล

เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากร วิจัยเพื่อพัฒนาและประเมินผล ตลอดจนสร้างเครือข่ายวิชาการและเผยแพร่ความรู้ในการพัฒนาเด็กและครอบครัวอย่างเป็นองค์รวม

ทั้งนี้ในช่วงปี พ.ศ. 2544 - 2547 (ศูนย์อนามัยที่ 4 ราชบุรี. 2547 : 13) มีการถ่ายโอนภารกิจอำนาจหน้าที่และงบประมาณในการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหลายหน่วยงาน ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กรมการศาสนา กรมประชาสงเคราะห์ฯ ให้กับเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 16 หน่วยงานภาครัฐจึงจำเป็นต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมท้องถิ่นในการพัฒนามาตรฐานการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นสถานที่ที่อบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นช่วงที่มีการจดจำเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในช่วงวัยหน้าต่างแห่งโอกาสได้ดีที่สุดให้เติบโตอย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวคิดเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาการของเด็กโดยองค์รวมผ่านกระบวนการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนแนวคิดในการประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัวและสถานศึกษาในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก สังเกตได้ว่าการจัดการศึกษาให้กับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้มุ่งเน้นไปที่ตัวเด็กและครอบครัวของเด็กมากกว่า ซึ่งได้กล่าวถึงครูผู้ดูแลเด็กละเลียดมาก ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงพฤติกรรมของครูผู้ดูแลเด็กละเลียดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

การจัดการศึกษาและหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การจัดการศึกษาและหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดภารกิจในการจัดการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อพัฒนาความพร้อมแก่เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา อย่างเหมาะสมตามวัยเต็มตามศักยภาพและมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2549 : 10)

1. การส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูเด็กเล็กได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถเตรียมความพร้อมเด็กเล็กเพื่อให้เด็กมีความพร้อมทางวุฒิภาวะและสามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาได้เต็มศักยภาพ

2. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้และส่งเสริมบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ ให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา เด็กเล็กในรูปแบบที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพและได้ตามมาตรฐาน ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งสามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม บางแห่งมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านต่าง ๆ ที่สามารถให้คำแนะนำแก่ครูผู้ดูแลเด็ก (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2544 : 5) ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาเด็กเล็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยา ล้วนแล้วแต่มีบทบาท ที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิม อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบ ในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และได้มาตรฐาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐาน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็ก ได้อย่างมีคุณภาพ และเหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ และให้การสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น. 2549 : 1 - 4)

2.1 ด้านค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งแต่ ห้าหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก จะได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ตามคุณวุฒิ และคุณสมบัติที่กำหนดไว้

2.2 ด้านเงินอุดหนุน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จะจัดสรรงบประมาณ ผ่านทางสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด และกระจายไปตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นรายปี

2.3 ด้านเครื่องแบบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ออกแบบเครื่องแต่งกาย สำหรับครูผู้ดูแลเด็ก และแจกจ่ายให้กับผู้ดูแลเด็กตามความเหมาะสม

2.4 ด้านทุนการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ให้การสนับสนุน ทุนการศึกษาสำหรับครูผู้ดูแลเด็กที่รักอาชีพนี้ และมีความประสงค์จะศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเด็กเล็ก

2.5 ด้านการอบรมสัมมนา นอกจากครูผู้ดูแลเด็กจะได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น ๆ แล้ว กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ครูผู้ดูแลเด็กอย่างต่อเนื่อง

2.6 ด้านการตรวจเยี่ยม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดศูนย์พัฒนาอยู่ในส่วนของกองการศึกษา และมีบุคลากรทำหน้าที่ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการตรวจเยี่ยม ให้คำปรึกษา วางแผนพัฒนา และสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.7 ด้านการเผยแพร่ผลงาน ในการดำเนินกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะได้รับการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ปกครอง ชุมชน คนในสังคมได้รับทราบ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้ดูแลเด็ก และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน โดยการจัดนิทรรศการที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ที่เทศบาล ที่มีการจัดประชุมสัมมนา หรือเผยแพร่ลงในวารสารเช่น วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2.8 ด้านวัสดุอุปกรณ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่สนับสนุนและซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นต้องมีในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้เด็ก และของครูผู้ดูแลเด็ก เครื่องนอน เครื่องครัว เครื่องเล่นสนาม คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

จึงกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาให้เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้เน้นให้มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้การพัฒนาเด็กให้เต็มศักยภาพ และได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือดูแลทั้งงบประมาณ วัสดุการศึกษาต่าง ๆ การได้รับการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่องของครูผู้ดูแลเด็ก จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การจัดการศึกษามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเจ้าหน้าที่และครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บทบาทของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2549 : 11)

1. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน
2. สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งคุณภาพครูผู้ดูแลเด็ก สภาพแวดล้อม วิชาการ และกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3. ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดกิจกรรมสานสายใยรักเพื่อเสริมสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว

4. ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์และเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

5. ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

6. กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ บทบาทของเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทหน้าที่ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2547 : 13)

1. นำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ
2. สำรวจความต้องการของชุมชนในการจัดตั้ง ย้าย/รวม ยุบเลิกและดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากร สถานที่ตามฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น
4. ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
5. จัดทำแผนงาน โครงการและงบประมาณในการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
6. จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
7. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
8. จัดทำระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นชอบและลงนาม
9. กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ และการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
10. นิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและรายงานผลพร้อมข้อเสนอให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กล่าวสรุปได้ว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหากผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กอย่างจริงจังและสม่ำเสมอจะทำให้ครูผู้ดูแลเด็กมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างดี บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงินและพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547 : 16)

1. รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึง การดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของศูนย์
2. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง
3. จัดทำแผนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดผลการประเมินผล
4. จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. ประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
6. เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจกรรมทั่วไป และประสานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย
7. นิเทศ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ครูผู้ดูแลเด็กคือบุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้ที่มีความคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่หลักในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา มีหน้าที่ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547 : 17)

1. ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องทำหน้าที่ดูแลเด็กและปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวันของเด็ก เพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัย และมีการเรียนรู้ที่เหมาะสม

2. ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กในลักษณะบูรณาการ ครูผู้ดูแลเด็กมีหน้าที่ ส่งเสริมพัฒนาการเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมกัน โดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้จากสิ่งของและผู้คนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเด็กจะเรียนรู้ได้โดยประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหว การเล่น และการลงมือทำ ดังนั้น ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งปฏิสัมพันธ์กับเด็กด้วยคำพูด และกิริยาท่าทางที่นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงความรักความอบอุ่น

3. สังเกต ฝ้าระวัง และบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเป็นคนช่างสังเกต ฝ้าระวังปัญหาสุขภาพ พัฒนาการและการเรียนรู้ ของเด็ก จดบันทึกพฤติกรรมเพื่อจะได้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติและผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุ เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่

4. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเป็นคน ช่างสังเกต มีความรู้ และเข้าใจพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และไม่พึงประสงค์ของเด็ก ซึ่งพฤติกรรมนั้น อาจเกิดจากการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก รวมทั้งการปรับตัวของเด็กต่อสิ่งแวดล้อม หากไม่ได้รับการแก้ไขตามแนวทางที่เหมาะสม อาจนำไปสู่ปัญหาทางพฤติกรรมของเด็กในอนาคต แม้ว่าเด็กแต่ละคนจะแตกต่างกันตามพันธุกรรมและการอบรมเลี้ยงดู แต่ถ้าเข้าใจและช่วยลด พฤติกรรมจะช่วยขจัดปัญหาที่จะตามมาได้ทันทั่วทั้งที่

5. จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กทุกด้านครูผู้ดูแลเด็ก จะต้องดูแลจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาดถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และมีบรรยากาศเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก

6. ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็ก ครอบครัวและชุมชน ครูผู้ดูแลเด็กจะต้อง เป็นผู้ประสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ หรือผู้ปกครองสมาชิกในครอบครัวและบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อทราบถึงพฤติกรรม พัฒนาการการเปลี่ยนแปลงของเด็กได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

7. รู้จักพัฒนาตนเองในทางวิชาการและวิชาชีพ ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเฝ้าหาความรู้ ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนี้

7.1 การพัฒนาความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษา หาความรู้ การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ และเทคโนโลยีโดยอาศัยสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/สถานพัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและ จัดตั้งชมรมเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ครูผู้ดูแลเด็ก

7.2 การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะรักเด็ก อุปนิสัยอ่อนโยน มีกิริยาจาไม่มนวลอ่อนหวาน ใจเย็น รู้จักปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็กที่จะต้องปฏิบัติทุกวัน ดังนี้

7.2.1 อบรมเลี้ยงดูเด็ก ตั้งแต่รับเด็กจากผู้ปกครองจนกระทั่งส่งคืนให้ผู้ปกครอง

7.2.2 จัดกิจกรรมประจำวัน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมให้กับเด็ก ให้มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง และได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย โดยจัดกิจกรรมกลางแจ้ง ในร่ม และจัดมุมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น มุมหนังสือ มุมศิลปะ มุมดนตรี ฯลฯ

7.2.3 ปลุกจิตสำนึกให้เด็กรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การปกครองระบอบประชาธิปไตย การรักษาสีแกวัล้อม ความมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ความมีน้ำใจ ฯลฯ

7.2.4 ดูแลความปลอดภัยและรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคารของศูนย์ฯ

7.2.5 ให้เด็กเคารพธงชาติ และประกอบพิธีกรรมทางศาสนา

7.2.6 สํารวจรายชื่อเด็กที่เข้ารับการเลี้ยงดูประจำวัน เยี่ยมเยียนผู้ปกครองและเด็ก ในกรณีที่เด็กไม่มาเรียนเกิน 3 วัน และในกรณีที่เกิดปัญหาอื่น ๆ

7.2.7 จัดเตรียมสถานที่เรียน จัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอนโดยเน้นวัสดุที่มีอยู่แล้วในห้องเรียน จัดอาหารเสริม น้ำดื่ม น้ำใช้ จัดทำบันทึกการสอน และบันทึกประจำวันเด็ก ตลอดจนจัดทำทะเบียนอุปกรณ์การเรียนการสอน

7.2.8 จัดทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย ตามโครงการจัดหาอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็ก

7.2.9 จัดทำบัญชีแสดงรายการอาหารกลางวันรายสัปดาห์ ตามโครงการจัดหาอาหารกลางวันสำหรับเด็ก

7.2.10 ร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง จัดบรรยายสิ่งแวดล้อมในบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กล่าวสรุปได้ว่า ครูผู้ดูแลเด็กเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็กและมีบทบาทต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมพัฒนาการด้านต่างๆของเด็กมากที่สุดในช่วงที่เด็กอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรู้จักรับผิดชอบ รักเด็ก อุปนิสัยอ่อนโยนโอบอ้อมอารี มีความยุติธรรม มีลักษณะเป็นผู้นำเพื่อที่จะเป็นผู้ให้การดูแลเด็กอย่างมีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างที่ดีของเด็กเป็นการวางรากฐานความคิดสติปัญญาอารมณ์ สังคมและลักษณะนิสัยเสริมสร้างบุคลิก

ที่ดีให้กับเด็กพร้อมทั้งส่งเสริมพัฒนาการและดูแลความปลอดภัย สุขอนามัยที่ดีให้กับเด็กนักเรียน
เมื่ออยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ อำนาจหน้าที่และงบประมาณในการบริหารจัดการ จากหลายหน่วยงาน ประกอบด้วย กรมพัฒนาชุมชน กรมการศาสนา และสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 16 ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ได้มีการจัดตั้ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นเองตามความพร้อมและความต้องการของชุมชนด้วย ดังนั้นจึงมีศูนย์พัฒนา เด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 121 แห่ง โดยจำแนกได้ดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี. 2554 : 5)

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง จำนวน 79 แห่ง
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 31 แห่ง
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมการศาสนา จำนวน 10 แห่ง
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอนจาก สำนักงานกรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

จำนวน 1 แห่ง

ดังนั้นกล่าวสรุปได้ว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดจันทบุรีได้รับการถ่ายโอน จากหลายหน่วยงานและมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งเองขึ้น เป็นจำนวนมาก ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองการศึกษา โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการ บริหารงาน โดยปฏิบัติตามนโยบายของคณะผู้บริหาร และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยยึดนโยบายการศึกษาแห่งชาติเป็นแกนกลาง ในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร บางคน อาจพอใจในลักษณะของการทำงาน พอใจในเพื่อนร่วมงาน นักวิชาการและนักการศึกษา ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2540 : 149) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการยอมรับในผลงานของบุคคลหนึ่ง หรือประสบการณ์ในงานของบุคคลหนึ่ง ภาวะอารมณ์ที่ชื่นชอบหรือภาวะอารมณ์ทางบวกจะช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานตามคำนิยามของเขา บรรลุผล และสอดคล้องกับความต้องการของเขาด้วย

กรองแก้ว อยู่สุข (2542 : 16) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ทศนคติโดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่องาน ถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่ดีตอบสนอง ความต้องการของเขาตามสมควร เช่น สภาพการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย ได้เงินเดือนค่าจ้าง ตอบแทนเพียงพอแก่การยังชีพ ฯลฯ จะทำให้พนักงานพอใจและมีความรู้สึก (ทัศนคติ) ที่ดี ต่อองค์กร

พิทยา บวรวัฒนา (2542 : 34) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ดีของคนที่มีต่อประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบางอย่าง ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะงานที่ทำการ กำหนดบทบาท ความรับผิดชอบที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ ลักษณะขององค์กรมีขนาด อายุงานมากน้อยแค่ไหน ภาวะผู้นำเป็นอย่างไร และลักษณะเฉพาะของงาน เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์มีมากน้อยหรือไม่

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลการตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

อำนวย แสงสว่าง (2544 : 88) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง การแสดงความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกในทางผลบวกต่อองค์กร บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความยินดี ชื่นชม การคิด สร้างสรรค์ การร่วมมือ ร่วมแรง การมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

มิทเชลล์ (Mitchell, 1982 : 393) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการทำงานที่สำคัญ เพราะความพึงพอใจเป็นตัวการที่ก่อให้เกิดการเพิ่มขวัญ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต

เดวิส และนิวสตรอม (David and Newstrom, 1988 : 175 - 177) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่ได้จากงาน ระดับความพึงพอใจ มีลักษณะไม่นิ่ง กล่าวคือ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

เฟรนช์ (French, 1994 : 111) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะงาน ขอบเขตงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

เซคอร์ด และแบ็คแมน (Secord and Backman, 1964 : 391 ; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ออนไลน์, 2555) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคคลในองค์กรที่แตกต่างกัน บางคนอาจจะพอใจเมื่อได้ทำงานเสร็จ บางคนอาจจะพอใจในลักษณะของงาน แต่บางคนอาจจะพอใจในสภาพแวดล้อม และเพื่อนร่วมงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของนักวิชาการและนักการศึกษาต่างกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ เจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลหลายๆอย่างมาประกอบเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม บุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์ และการจูงใจ ดังนั้นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงต้องศึกษาหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และการจูงใจด้วย ซึ่งผู้บริหารต้องใช้เทคนิคในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ซึ่งมีวิวัฒนาการมาหลายสมัย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงการบริหารเชิงพฤติกรรมที่เน้นความมีมนุษยสัมพันธ์ มุ่งสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่คน ให้ความเป็นอิสระที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ การมีสิทธิที่จะเลือกวิธีการทำงานโดยยึดถือคนเป็นศูนย์กลาง มองคนเป็นมนุษย์สังคมมากกว่าเป็นมนุษย์เศรษฐกิจ มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy Theory) มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35 - 47 ; อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547 :13) เป็นคนแรกที่ศึกษาพบว่า ความต้องการมีความสำคัญต่อพฤติกรรมองค์การ ความต้องการทำให้เกิดพลังเป็นสิ่งเร้าแรงจูงใจ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวว่า ในกระบวนการจูงใจมีจุดเริ่มต้นอยู่ที่ความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสังเกตดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการสิ่งอื่นต่อ ๆ ไปอีกไม่รู้จบ

2. มนุษย์เรามีความต้องการสูงขึ้นตามลำดับขั้น เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะเกิดความต้องการสิ่งอื่น ๆ ต่อไปอีกไม่รู้จบ

3. ความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น

4. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดการจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรม ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์จัดลำดับความต้องการไว้ 7 ระดับ จากความต้องการระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540 : 28)

1. ความต้องการทางสรีระ คือ ความต้องการขั้นนี้ จำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด การได้กินเพื่อผ่อนคลายความหิว ดื่มน้ำเพื่อดับความกระหาย ร่างกายต้องการ น้ำ อาหาร อากาศ เพศ และลักษณะทางชีวภาพทั้งหมด ขั้นนี้มนุษย์ทุกคนต้องการ

2. ความต้องการความปลอดภัย คือ ความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตรายและต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก คือความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัวและมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ขกย่องมีเกียรติยศชื่อเสียง คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึกที่ดีของคนอื่นต่อตน

5. ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน คือ ความอยากรู้อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ มีประสบการณ์

6. ความต้องการทางสุนทรีย์ คือ ความต้องการด้านความดี ความสวยงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

7. ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต คือ ขั้นนี้ถือเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ มนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึกรู้สึก “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุดคือ ได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเอง จนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิต หรือสัจธรรมแห่งชีวิต

กล่าวสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์แม้จะถูกจัดเรียงกันเป็นลำดับชั้นจากต่ำไปสูง แต่ไม่ได้ หมายความว่าความต้องการในลำดับชั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนเสมอไป ความต้องการในลำดับชั้นสูงจึงจะแสดงอิทธิพลออกมาได้ บางครั้งความต้องการหลายอย่าง อาจส่ง อิทธิพลออกมาพร้อม ๆ กัน

2. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer Existence, Relatedness, Growth (ERG) Theory)

ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1969 : 142 - 175 ; อ้างถึงใน สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546 : 164 - 165) ได้พัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีของมาสโลว์ โดยตรง โดยเสนอ ทฤษฎี ERG ขึ้นมาว่า คนเรามีความต้องการ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการทั้งหลายที่จะต้องตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางสรีระและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนรอบข้างอย่างมีความหมาย
3. ความต้องการที่จะเจริญงอกงาม ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ คล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง แตกต่างกันแต่เพียงว่าแอลเดอร์เฟอร์ไม่ยอมรับเรื่องการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับชั้น เขาเสนอว่าความต้องการทั้ง 3 อย่างนั้นสามารถจะเกิดขึ้นเมื่อไหร่ก็ได้จะตอบสนองเมื่อไหร่ก็ได้ ไม่จำเป็นต้องตอบสนองตามลำดับขั้นไปข้ามมาก็ได้ และนอกจากนั้นความต้องการอาจเกิดขึ้นพร้อมกันทีเดียว 2 - 3 อย่างก็ได้ เช่น ในขณะที่เกิดความต้องการเงินอย่างมากเพื่อบำบัด ความต้องการให้ตนเองดำเนินชีวิตต่อไป คนเราอาจมีความต้องการพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงาม ดังนั้นบางคนอาจปฏิเสธการทำงานที่มีเงินเดือนสูง แต่หาเวลาเป็นของตัวเองจากการศึกษา ไม่ได้ เพื่อไปทำงานเงินเดือนน้อยกว่าแต่มีเวลาไปเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองได้

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg's Two - Factors Theory)

เฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg. 1968 : 46 ; อ้างถึงใน ปัญญา นามธรรม. 2551 : 48) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยศึกษาเพิ่มเติมจากแนวความคิดของเทเลอร์ (Taylor) และทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งข้อสมมุติฐานตามทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงาน จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ในทางตรงข้าม

หากเกิดความไม่พอใจในงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) กล่าวว่าปัจจัย 2 ประการที่เป็นแรงจูงใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน ที่ปฏิบัติเป็นวัฏกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล มี 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จจากการทำงาน หมายถึง หมายถึง การทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายที่มีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับโอกาสให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการได้รับการสนับสนุนการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นมาและเป็นปัจจัยที่มาจากตัวบุคคล มี 9 ด้าน ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายเดือน มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ การสอน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนระดับ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การทำงานและได้รับเงินเดือนที่มากขึ้น

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน หมายถึง ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจนเกิดความอบอุ่นในการทำงาน

2.4 สถานะทางอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน

2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงานตามแผนงาน การวัดผลประเมินผล และได้เรียนรู้การทำงานจากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงานและความมั่นคงในองค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968 : 46) เชื่อว่า ความต้องการทางด้านการจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงกับปัจจัยเกี่ยวกับการบำรุงรักษา มีความสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คืองานที่ท้าทาย สนุกสนานเพลิดเพลินก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน มีความรู้สึกก้าวหน้าภูมิใจได้รับความเชื่อถือให้เป็นผู้รับผิดชอบได้รับการยกย่อง

2. บุคลากรจะเกิดความไม่พอใจในการทำงานถ้าหากสิ่งต่อไปนี้เป็นไปอย่างไม่เหมาะสม ค่าจ้างสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การยอมรับความมีอาวุโส เวลาหยุดพัก แสงสว่าง ภาวะเบียบขององค์กร

3. พนักงานจะไม่พอใจถ้าไม่มีโอกาสได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

4. ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการตอบสนองปัจจัยด้านการจูงใจ เช่น ยกย่อง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ เขาจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านบำรุงรักษาหรือปัจจัยต่ำจน

5. ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลง หากความต้องการด้านการงูใจได้รับการตอบสนองความพึงพอใจแล้ว

กล่าวสรุปได้ว่าทฤษฎีการงูใจของเฮร์เบิร์ตเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยงูใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีดังกล่าว มีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรทางราชการและผู้บริหารในองค์กรควรเอาปัจจัยงูใจหรือปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการงูใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนองหรือใช้ปัจจัยค่าจูงควบคู่กันไป จึงจะทำให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ หลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานต่อไปได้ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจนั้น นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด ไว้ดังนี้

เฟรนช์ (French, 1994 : 28 - 31) ได้กล่าวว่า คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ถ้าสถานภาพของคนดี ซึ่งก็หมายถึงการบริหารงานที่ดี ทั้งนี้เพราะลักษณะงานที่ดีจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้นุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือนหรือค่าจ้าง
3. ความเป็นธรรม
4. มนุษยสัมพันธ์
5. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล
6. สภาพการทำงานดี
7. มีความก้าวหน้า
8. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ
9. งานที่ทำเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

กิลเมอร์ (Gilmer, 1973 : 280) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ทำเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขามีความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

2. การนิเทศงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในงานได้
3. ความมั่นคงในงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
4. สถานประกอบการและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงขององค์กร การดำเนินงานและการจัดโครงสร้างภายในองค์กร
5. สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ห่วงอาหาร ห่วงสุขา ชั่วโมงการทำงาน
6. ค่าจ้าง ผลตอบแทนจากการทำงาน
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งของตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน
8. ลักษณะทางสังคม ถ้างานใดมีผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
9. การติดต่อสื่อสาร การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานในที่สุด
10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด

โรบบินส์ (Robbins. 1986 : 49 - 52 ; อ้างถึงใน วิสิฐ ภิปรินา. 2541 : 32 - 33) ได้กล่าวว่า อายุมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานเป็นอย่างมาก ผลจากการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้ปฏิบัติงานกับการลาออกจากงาน ปรากฏอย่างเด่นชัดว่า บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะไม่ลาออกจากงาน ซึ่งเรื่องนี้คงไม่น่าที่แปลกใจจนเกินไป เพราะตามความเป็นจริงคนงานเมื่อมีอายุมากขึ้น โอกาสที่จะเลือกงานย่อมมีน้อยลง ในขณะที่เดียวกัน สิ่งที่ช่วยย้าให้คนงานที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยลงเพราะการอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ยืงนานก็ยิ่งทำให้ได้รับอัตราค่าจ้างสูงขึ้น และอาจจะรวมไปถึงการได้รับสิทธิพิเศษต่าง ๆ ตลอดจนการได้รับบำเหน็จหรือบำนาญที่น่าพอใจกว่า ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความพึงพอใจในการทำงานนั้น ผลปรากฏว่า ทั้งสองสิ่งนี้มีความสัมพันธ์กัน คือ ผู้ที่มีอายุสูงขึ้นมีความพึงพอใจในการทำงานสูงตามไปด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 124 - 129) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับ ระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกัน ของสมาชิกในการทำงาน ก็มีผลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติคนอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชื้อชาติ ปัญหาเรื่องเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงานแต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งมีเชื้อชาติในระดับสูง มักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน ในโรงงานผลิตซึ่งงานที่ทำไม่เหมาะสมแก่ความสามารถของเขา

1.7 การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลการวิจัยที่ไม่เด่นชัดจากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่ก็จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจงานขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่ไม่เที่ยงตรง สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้อง

คืนรบนานนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัย ตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ทำงาน

2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ทำทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ เมื่อมีโอกาสหรือในสถานะที่เศรษฐกิจดีมีงานให้เลือกทำ ก็จะทำให้มีการเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการทำงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น เป็นเจ้าของกิจการ เป็นผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้เพราะฐานะอาชีพนอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น เป็นผู้พิจารณาตัดสินใจ หน่วยงานยังให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเป็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่า หน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้าน และที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลการเดินทาง ไม่สะดวกมีผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งต้องไปทำงานในอีก

จังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคยทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้ระยะเวลานาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจาก ความคุ้นเคยความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่น และมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หากโครงสร้างงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไรสภาพการควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยการจัดการ ประกอบด้วย

3.1 ความมั่นคงในงาน พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน

3.2 รายรับ รายรับที่ดีจะช่วยเยียวยาโรคไม่พอใจในการทำงานได้

3.3 ผลประโยชน์ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงาน แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่า คนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัดทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยาก และอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมาจากสภาพสาเหตุในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงานสำหรับพนักงาน คือ การชี้แนะในการทำงานของหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วยการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า ข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ มีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วยความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ชรีวาสวา และคณะ (Srivastva and et al. 1977 : 56) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจถึง 2,000 กว่าเรื่อง ได้สรุปสิ่งที่พบจากผลงานวิจัย ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจภายในที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงานและการขาดงาน

2. ความเป็นอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Performance)

3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานแต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน

4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

5. บรรยากาศขององค์การซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุนการติดต่อประสานความสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และส่วนมากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้วย

ศิริการต์ ทิมเยี่ยมงาม (2550 : 23) กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน 6 ประการ คือ

1. ผลตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจงานมาก เพราะว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สนองความต้องการได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง

2. การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจงานอีกระดับหนึ่ง เพราะการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงจะให้ความอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้น

3. การบังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจงานที่แตกต่างกันอีกระดับหนึ่ง โดยทั่วไป การบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจในงานจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ บังคับบัญชาแบบมุ่งคน โดยผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชากับการบังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม โดยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

4. ลักษณะงาน เนื้อหาของงาน จะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจเหมือนกับผลตอบแทน ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจงานจะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหลากหลายของงานและการควบคุมวิธีการทำงานโดยทั่วไป งานที่มีความหลากหลายน้อยจะสร้างความพอใจได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียด งานที่สร้างความอิสระจะสร้างความพอใจในงานได้สูงที่สุด

5. กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง ตารางเวลาการทำงาน และเครื่องมือที่เพียงพอ จะมีผลกระทบต่อความพอใจงาน

อรุณ แสงแก้ว (2553 : 39) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญเพราะเป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย

2. ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจ คือ ความหลากหลายและการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงานโดยทั่วไปลักษณะงานที่น่าพอใจ จะต้องมີปริมาณความหลากหลายไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

ส่วนงานที่มากจนเกินไปก็จะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมวิธีการทำงานต่าง ๆ ทุกอย่างจะทำให้เกิดความไม่พอใจ

3. การเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น ทำหยามากขึ้น มีอิสระมากขึ้น

4. การบังคับบัญชา ลักษณะของผู้บังคับบัญชามี 2 แบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แบบแรกคือ การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลางหรือให้สิทธิลูกจ้างมีส่วนร่วมในการพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนหรือให้ความสนใจส่วนบุคคล ในแบบที่สอง ลักษณะการบังคับบัญชาต้องมีการกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงาน

5. ทีมงาน การมีมิตรภาพในการทำงานเป็นทีม และสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานต่อลูกจ้างแต่ละคน

6. สภาพบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น เครื่องอำนวยความสะดวกในสำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงเสียง ตารางการทำงาน และความสะอาดของที่ทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อความพึงพอใจของงานทั้งสิ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจนั้นมีปัจจัยหลายอย่างทั้งปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ดังนั้นบุคคลที่ทำหน้าที่ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องเข้าใจลักษณะของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อที่จะช่วยให้ผู้ที่ทำงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้นลดความไม่พึงพอใจให้น้อยลงได้ บุคคลก็จะมีความสุขในชีวิตการทำงานมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

แรนดอล (Randall. 1986 : 21) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการศึกษาคู พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน การได้ทำตามความสามารถได้รับงานที่ทำหยาและการยอมรับในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

อัลเกียร์ (Algaier.1993 : 120) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานภาวะผู้นำและการนิเทศของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสหพันธรัฐมาเรียนา ไอแลนด์เหนือ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานวุฒิการศึกษา ภาษาที่ใช้ ภาวะผู้นำ และการนิเทศ

ดรัมสเตด (Dramstad. 2005 : 110) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและหน้าที่ในองค์กรของครูในนอร์เวย์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีผลต่อประสิทธิภาพในงานของครูในนอร์เวย์

วูโควิตส์ (Wukovits. 2005 : 130) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองเบคาร์ รัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ เงินเดือน รางวัล ค่าตอบแทน ผู้ร่วมงาน สภาพของงาน สถานภาพส่วนบุคคล และกฎหมายแรงงาน

งานวิจัยในประเทศ

ผกาขรัตน์ บริรักษ์สุภกร (2546 : 76 - 77) ได้วิจัยเรื่องระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการพัฒนามาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 ด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดในปีการศึกษา 2545 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ในปีการศึกษา 2545 มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องานความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องยอมรับ และความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการพัฒนามาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 ด้านการเรียนการสอน 3 ปัจจัย ได้แก่ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยกย่องยอมรับเรียงตามลำดับ เมื่อตรวจสอบสมการในการพยากรณ์พบว่า การได้รับการยกย่องยอมรับและความรับผิดชอบต่องาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการพัฒนามาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 ด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ในปีการศึกษา 2545 ตามลำดับความสำคัญ

เกษม คำศรี (2547 : 79) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพของการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยกย่อง และด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านเงินเดือนนั้นข้าราชการครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ประพันธ์ ทองสีคำ (2547 : 104) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กสังกัดกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ปริญญ์ ทองสุข (2549 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี ที่พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก แต่ความก้าวหน้าในงาน มีปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นพนักงานอัตราจ้างซึ่งต่อสัญญาการปฏิบัติงานกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรายปี จึงทำให้ครูผู้ดูแลเด็กรู้สึกไม่มั่นใจในสถานภาพการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งเช่นเดียวกับตำแหน่งอื่น

สุธาวัลย์ ปิติกะ (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมบุคลากรโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรับผิดชอบเพียงด้านเดียวที่บุคลากรมีความพึงพอใจมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ บุคลากรไม่แน่ใจว่าพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจนอกจากนั้นแล้วบุคลากรมีความพึงพอใจน้อยในด้านนโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และลักษณะของงาน

ปัญญา นามธรรม (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค่าจูนพบว่า ปัจจัยเชิงจิตอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค่าจูนอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ พบว่า ครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค่าจูนโดยรวมไม่แตกต่างประสบการณ์ พบว่า ครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค่าจูนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ภาวิตา พรหมสิดา (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน ในโรงเรียนปัจจุบัน และขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับหลาย ๆ ด้านกับปัจจัยส่วนบุคคลจึงทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2555 ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 10 อำเภอ มีจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 121 แห่ง และมีจำนวนครูผู้ดูแลเด็กจำนวนทั้งสิ้น 369 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 369 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1973 : 729) ได้ครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอำเภอจำนวน 10 อำเภอ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
อำเภอเมืองจันทบุรี	104	54
อำเภอมะขาม	15	8
อำเภอโป่งน้ำร้อน	44	22
อำเภอขลุง	30	15
อำเภอท่าใหม่	27	16
อำเภอแหลมสิงห์	19	10
อำเภอสอยดาว	37	19
อำเภอนายายอาม	24	12
อำเภอแก่งหางแมว	42	22
อำเภอเขาคิชฌกูฏ	27	14
รวม	369	192

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 14 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967 : 247) กำหนดเป็นค่าคะแนนความพึงพอใจ โดยให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของจุดตัด (Likert, 1967 : 247) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ และหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านพิจารณา ตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาคำถาม เลือกข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนี ระหว่าง 0.90 - 1.00 ได้จำนวน 71 ข้อ

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแล้วเสนอประธานและกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

5. นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นแล้วพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัว จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 192 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่และแสดงค่าร้อยละ
3. การวิเคราะห์หาค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านปัจจัยเชิงใจและด้านปัจจัยจำจุน โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Precentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Men)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Objective Congruence) ของแบบสอบถาม
2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏในตารางการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบที (t-distribution)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

ตาราง 2 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามข้อมูลส่วนบุคคลของครูผู้ดูแลเด็ก

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (n=192)	ร้อยละ (100.00)
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	67	34.90
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	125	65.10
รวม		192	100.00
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		142	73.96
ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี		50	26.04
รวม		192	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 5 ปี		73	38.02
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		119	61.98
รวม		192	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 65.10
และมีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.90 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.96 ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.04
และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.98
และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.02

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านปัจจัยเชิงใจ โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ความสำเร็จจากการทำงาน	4.10	0.95	มาก
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.73	0.56	มาก
3.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.03	0.46	มาก
4.	ความรับผิดชอบ	3.97	0.53	มาก
5.	ความก้าวหน้าในงาน	3.40	0.80	ปานกลาง
รวม		3.85	0.46	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากเกือบทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านความสำเร็จจากการทำงาน ($\bar{X}=4.10$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.03$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.97$) ตามลำดับ มีเพียงด้านความก้าวหน้าในงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจ
ความสำเร็จจากการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

ความสำเร็จจากการทำงาน	n = 192		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. พพอใจในความสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ	4.10	0.67	มาก
2. รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.34	0.67	มาก
3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไข ปัญหาเหล่านั้นได้	3.98	0.60	มาก
4. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	4.21	0.73	มาก
5. สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ	3.85	0.68	มาก
รวม	4.10	0.59	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จจากการทำงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
สามลำดับแรก ได้แก่ รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.34$) มีโอกาส
ได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$) และพอใจในความสำเร็จ
ของผลงานที่ได้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยใจ
การได้รับการยอมรับนับถือของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

การได้รับการยอมรับนับถือ	n = 192		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ในหน่วยงานของท่าน	3.91	0.71	มาก
2. ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.71	0.78	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสนับสนุนในผลงานที่ท่านได้ กระทำจนสำเร็จ	3.91	0.82	มาก
4. ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม	3.52	0.87	มาก
5. ผลงานและความคิดของท่านได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บริหารและบุคคลในชุมชน	3.61	0.56	มาก
รวม	3.73	0.56	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
สามลำดับแรก เพื่อนร่วมงานให้ความสนับสนุนในผลงานที่ได้กระทำจนสำเร็จ ($\bar{X} = 3.91$)
และการเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานในหน่วยงานของ ($\bar{X} = 3.91$) ซึ่งมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากัน และผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n = 192		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่	4.28	0.53	มาก
2. งานที่ปฏิบัติมีขอบเขตและรายละเอียดการปฏิบัติที่ชัดเจน	4.07	0.57	มาก
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายและสนใจ อยากให้ทำ	3.98	0.67	มาก
4. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีอิสระในการตัดสินใจ	3.68	0.74	มาก
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความต้องการ ของสังคมหรือชุมชน	4.17	0.63	มาก
รวม	4.03	0.46	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก
ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.28$)
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความต้องการของสังคมหรือชุมชน ($\bar{X} = 4.17$) และงาน
ที่ปฏิบัติมีขอบเขตและรายละเอียดการปฏิบัติที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยใจ
ความรับผิดชอบของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

ความรับผิดชอบ	n = 192		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. พอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.41	0.61	มาก
2. หน่วยงานของมีความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.09	0.73	มาก
3. ปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสมต่อความรับผิดชอบของท่าน	3.92	0.56	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ	3.78	0.69	มาก
5. มีอำนาจหน้าที่ที่ได้สัดส่วนกับความรับผิดชอบของงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	3.67	0.73	มาก
รวม	3.97	0.53	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ พอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.41$) หน่วยงานมีความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.09$) และปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสมต่อความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยใจ
ความก้าวหน้าในงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในงาน		n = 192		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	มีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ	3.04	0.96	ปานกลาง
2.	มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	3.27	0.68	ปานกลาง
3.	ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือ สัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน	3.43	0.95	ปานกลาง
4.	งานที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	4.10	0.70	มาก
3.	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เข้ารับการคัดเลือกให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.15	0.65	ปานกลาง
รวม		3.40	0.80	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.10$) ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 3.43$) และมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านปัจจัยห้า
โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยห้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	เงินเดือน	3.62	0.80	มาก
2.	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.59	0.62	มาก
3.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.84	0.48	มาก
4.	สถานะทางอาชีพ	4.13	0.63	มาก
5.	นโยบายและการบริหาร	3.93	0.85	มาก
6.	สภาพการทำงาน	3.80	0.61	มาก
7.	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.96	0.45	มาก
8.	ความมั่นคงในการทำงาน	3.85	0.62	มาก
9.	วิธีปกครองบังคับบัญชา	4.04	0.63	มาก
รวม		3.86	0.48	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยห้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากเกือบทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สถานะทางอาชีพ ($\bar{X}=4.13$) วิธีปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}=4.04$) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=3.96$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=3.93$) ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.85$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=3.84$) สภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.80$) เงินเดือน ($\bar{X}=3.62$) และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.59$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้าน
เงินเดือนของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด
จันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

เงินเดือน	n = 192		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.70	0.90	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.71	0.91	มาก
3. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ มีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน	3.77	0.81	มาก
4. ความเป็นธรรมที่ได้รับในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.68	0.74	มาก
5. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.27	1.02	ปานกลาง
รวม	3.62	0.80	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.77$) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.71$) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	n = 192		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการสอบเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.42	0.86	ปานกลาง
2. ได้รับโอกาสในการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม	3.53	1.02	มาก
3. ได้รับโอกาสให้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ ๆ	3.36	0.94	ปานกลาง
4. ได้รับโอกาสให้เข้าอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า	3.77	0.67	มาก
5. การปฏิบัติงานในตำแหน่งงานมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน	3.90	0.67	มาก
รวม	3.59	0.62	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติงานในตำแหน่งงานมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.90$) ได้รับโอกาสให้เข้าอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.77$) ได้รับโอกาสในการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน		n = 192		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บังคับบัญชาของให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.93	0.88	มาก
2.	สามารถปรึกษาผู้ร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้	3.97	0.69	มาก
3.	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือ สนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.92	0.55	มาก
4.	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันของเพื่อนร่วมงานต่างพยายามจะปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.58	0.74	มาก
5.	หน่วยงานมีการยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.62	มาก
รวม		3.84	0.48	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ สามารถปรึกษาผู้ร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ ($\bar{X} = 3.97$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.93$) บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือ สนับสนุน เกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านสถานะอาชีพของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

สถานะอาชีพ	n = 192		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การเป็นครูผู้ดูแลเด็กทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่าน	4.29	0.69	มาก
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน สังคมเสมอ	4.08	0.86	มาก
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพเสมอ	4.01	0.76	มาก
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร่วมรักษาวินัยธรรมประเพณีความเป็นไทย	4.17	0.74	มาก
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.09	0.75	มาก
รวม	4.13	0.63	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถานะอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ การเป็นครูผู้ดูแลเด็กทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่าน ($\bar{X} = 4.29$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร่วมรักษาวินัยธรรมประเพณีความเป็นไทย ($\bar{X} = 4.17$) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนนโยบายและการบริหารของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

นโยบายและการบริหาร		n = 192		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน	4.07	0.63	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย	3.86	0.79	มาก
3.	วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับนโยบายที่ตั้งไว้	3.94	0.75	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชามีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง	3.94	0.67	มาก
5.	ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานของท่าน	3.86	0.85	มาก
รวม		3.93	0.85	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.07$) วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับนโยบายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.94$) และผู้บังคับบัญชามีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.94$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านสภาพการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

สภาพการทำงาน	n = 192		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาและมีคุณภาพ	4.00	0.74	มาก
2. มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.81	มาก
3. มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.90	0.76	มาก
4. มีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	3.64	0.73	มาก
5. มีเวลาผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน	3.59	0.64	มาก
รวม	3.80	0.61	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.00$) มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.90$) มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้าน
ความเป็นอยู่ส่วนตัวของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	n = 192		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.50	0.69	มาก
2. มีเวลาส่วนตัวกับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.66	0.69	มาก
3. การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ในครอบครัว	3.91	0.61	มาก
4. สามารถแบ่งเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.07	0.51	มาก
5. ครอบครัวให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	4.25	0.67	มาก
6. ตนเองและครอบครัวมีความภาคภูมิใจในอาชีพนี้	4.38	0.62	มาก
รวม	3.96	0.45	มาก

จากตาราง 16 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ตนเองและครอบครัวมีความภาคภูมิใจในอาชีพนี้ ($\bar{X} = 4.38$) ครอบครัวให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.25$) สามารถแบ่งเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

ความมั่นคงในการทำงาน	n = 192		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การเดินทางไปทำงานมีความปลอดภัย	4.06	0.69	มาก
2. หน่วยงานมีอาคารที่มั่นคงแข็งแรงและเพียงพอกับการใช้งาน	3.77	0.75	มาก
3. สาธารณูปโภคในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเพียงพอและสะดวกในการใช้งาน	3.60	0.77	มาก
4. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.93	0.72	มาก
5. หน่วยงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.88	0.79	มาก
รวม	3.85	0.62	มาก

จากตาราง 17 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ การเดินทางไปทำงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.06$) สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$) และหน่วยงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้าน
วิธีปกครองบังคับบัญชาของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายข้อ

วิธีปกครองบังคับบัญชา	n = 192		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็น ในฐานะเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.64	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงาน	4.10	0.74	มาก
3. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ	3.97	0.61	มาก
4. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุง ตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่	4.09	0.71	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและเสมอภาค ในการทำงาน	4.03	0.77	มาก
รวม	4.04	0.63	มาก

จากตาราง 18 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิธีปกครองบังคับบัญชาโดย
รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 4.10$)
ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่ ($\bar{X} = 4.09$)
และผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและเสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	(n = 60)		(n = 125)		t	p
	น้อยกว่า 30 ปี		ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ปัจจัยเชิงใจ	3.58	0.53	3.99	0.54	-6.98	.004*
ปัจจัยค่าเงิน	3.80	0.63	3.90	0.54	-1.50	.003*
รวม	3.69	0.43	3.94	0.46	-4.38	.023*

*p < .05

จากตาราง 19 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ที่มีช่วงอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้ดูแลเด็ก
ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ทั้งด้านปัจจัยเชิงใจและด้านปัจจัยค่าเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	(n = 142)		(n = 50)		t	p
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ปัจจัยเชิงใจ	3.58	0.53	3.99	0.45	-0.77	.46
ปัจจัยค้ำจุน	3.84	0.48	3.92	0.49	-0.89	.86
รวม	3.84	0.43	3.90	0.46	-0.90	.69

*p < .05

จากตาราง 20 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	(n = 73)		(n = 119)		t	p
	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ปัจจัยเชิงใจ	3.74	0.47	3.91	0.45	-2.40	.64
ปัจจัยค้ำจุน	3.74	0.34	3.94	0.48	-2.79	.81
รวม	3.74	0.39	3.92	0.45	-2.80	.06

*p < .05

จากตาราง 21 แสดงว่า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการ
ปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยขอแนะนำสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2555 ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 10 อำเภอ มีจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 121 แห่ง และมีจำนวนครูผู้ดูแลเด็กจำนวนทั้งสิ้น 369 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 369 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1973 : 729) ได้ครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 192 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 14 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967 : 247)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 192 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่และแสดงค่าร้อยละ
3. การวิเคราะห์หาค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านปัจจัยเชิงใจ และด้านปัจจัยจำจุน โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

1. ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีอายุมากกว่า 30 ปี ร้อยละ 65.10 และอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 34.90 ระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 73.96 ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 26.04 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 61.98 น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 38.02
2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านปัจจัยเชิงใจ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ความสำเร็จจากการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ ตามลำดับ มีเพียงด้านความก้าวหน้าในงานที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสำเร็จจากการทำงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และพอใจในความสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนในผลงานที่ได้กระทำจนสำเร็จ การเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานในหน่วยงานของซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความต้องการของสังคมหรือชุมชน และงานที่ปฏิบัติมีขอบเขตและรายละเอียดการปฏิบัติที่ชัดเจน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ พอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานมีความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสมต่อความรับผิดชอบของท่าน ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมดูงาน หรือสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านปัจจัยค่าจุณ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ สถานะทางอาชีพ วิธีปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว นโยบายและการบริการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านเงินเดือน ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆที่ได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติงานในตำแหน่งงานมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน ได้รับโอกาสให้เข้าอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อความรู้ความก้าวหน้า ได้รับโอกาสในการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ สามารถปรึกษาผู้ร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ ผู้บังคับบัญชาของให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรในหน่วยงานของให้ความร่วมมือ สนับสนุน เกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ด้านสถานะอาชีพ พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ การเป็นครูผู้ดูแลเด็กทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่าน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร่วมรักษาวินัยธรรมประเพณี ความเป็นไทย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับนโยบายที่ตั้งไว้ และผู้บังคับบัญชามีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาและมีคุณภาพ มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ตนเองและครอบครัวมีความภาคภูมิใจในอาชีพนี้ ครอบครัวของการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ การเดินทาง

ไปทำงานมีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และหน่วยงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่ และผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและเสมอภาคในการทำงาน

4. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน มากกว่าครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ทั้งด้านปัจจัยเชิงใจ และด้านปัจจัยค่าเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านปัจจัยเชิงใจและด้านปัจจัยค่าเงิน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญซึ่งควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านปัจจัยเชิงใจ เมื่อพิจารณารายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีเพียงด้านความก้าวหน้าในงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปริยานุช ทองสุข (2549 : บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี ที่พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ความก้าวหน้าในงานมีปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นพนักงานอัตราจ้างซึ่งต่อสัญญาการปฏิบัติงานกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรายปี จึงทำให้ครูผู้ดูแลเด็กรู้สึกไม่มั่นใจในสถานภาพการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งของตน

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านปัจจัยค่าเงิน เมื่อพิจารณารายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านเงินเดือน ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความพึงพอใจ

โดยรวมอยู่ในระดับระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในรายชื่อ เงินเดือน มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ครูยังได้รับเงินเดือนเท่าเดิม และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับระดับมาก แต่มีเพียง 2 รายชื่อ ที่ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ การได้รับโอกาสให้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ ๆ และการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการสอบเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษม คำศรี (2547 : 79) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 9 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพของการทำงาน ส่วนด้านเงินเดือนนั้นข้าราชการครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อภิปรายได้ว่า ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทั้งด้านปัจจัยเชิงใจและด้านปัจจัยค่าเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภาวิตา พรหมสีดา (2556 : บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านปัจจัยเชิงใจและด้านปัจจัยค่าเงิน สอดคล้องกับผลการวิจัยของประพันธ์ ทองสีดา (2547 : 104) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก สังกัดกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปัญญา นามธรรม (2551 : บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยจำจุน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม คุงานหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน พัฒนาศักยภาพของครูผู้ดูแลเด็กอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
2. ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรได้รับโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า โดยเฉพาะการได้รับโอกาสให้ปรับเปลี่ยน ตำแหน่งงานใหม่ ๆ เพื่อให้มีความมั่นคงในอาชีพของตน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับอื่น และสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป
2. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2547). **แนวทางการจัดการศึกษา** กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กรุงเทพฯ : กรมฯ.

_____. (2549). **คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**. กรุงเทพฯ : กรมฯ.

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2544). **เกณฑ์การประเมินโรงเรียนส่งเสริมคุณภาพ**. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกษม คำศรี. (2547). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน**

การประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **พฤติกรรมองค์กร : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์กรการเชิงบริหาร**.

กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ประชา มาลีนนท์. (2547). **ท้องถิ่นกับการพัฒนาคน**. กรุงเทพฯ : ประชุมทอง พรินต์ติ้ง กรุ๊ป.

ประพันธ์ ทองสีด้า (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก สังกัดกรมพัฒนาชุมชน**

กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาชุมชน) นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ :

ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปรียานุช ทองสุข. (2549). **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**

จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัญญา นามธรรม. (2551). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พิทยา บวรวัฒนา. (2542). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิภพ วังเงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์กร (ORGANIZATIONAL BEHAVIOR)**. กรุงเทพฯ :

อักษรพิทยา.

- ผกาขรัตน์ บริรักษ์ศุภกร. (2546). การศึกษาระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการพัฒนามาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 ด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดในปีการศึกษา 2545. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภาวิตา พรหมสีดา. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2555). ทฤษฎีความพึงพอใจ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : www.idis.ru.ac.th/report/index.php. 28 กันยายน 2555.
- วิสิษฐ์ กิจปรีชา. (2541). พฤติกรรมองค์การ (ORGANIZATIONAL BEHAVIOR). จันทบุรี : สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริการต์ ทิมแย้มงาม. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศูนย์อนามัยที่ 4 ราชบุรี. (2547). รายงานผลการดำเนินงานโครงการศูนย์เด็กเล็กนออยู่ปี 2547. ราชบุรี : งานอนามัยสิ่งแวดล้อม.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2540). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุทธาวลย์ ปิตะยะ. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกีฬา จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวรรณ พินตานนท์. (2556). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : เอ็ดดูมิเดียพับลิชชิง.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี. (2554). การประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายในจังหวัดจันทบุรี ประจำปีงบประมาณ 2554. จันทบุรี : สำนักงานฯ.
- อรุณ แสงแก้ว. (2553). พฤติกรรมการดูแลเด็กของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 7. ราชบุรี : ศูนย์อนามัยที่ 4.
- อำนวย แสงสว่าง. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.

- Algaier, J. (1993). **Job Satisfaction, Leadship Styles, and Teaching Practies among CNMI public Elementary School Teacher (Commonwealth of Thennorthern Mariana Island)**. (Online). Available : <http://www.lib.umi.com/dissertations/3131491>. 16 July 2012.
- Davis, K. and Newstrom. (1988). **W.J. Human Behavior at Work Organizational Behavior**. 7th ed. New York : McGraw - Hill.
- Dramstad, A. (2005). **Job Satisfaction and Organization Commitement Among Teacher in Norway : A Coparative Study of Selected School from Public and Private EducationSystems**. (Online). Available : <http://www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/312213>. 16 July 2012.
- French, W. (1994). **Human Resources Management**. 3 rd ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Gilmer, V. B. (1973). **Applied Psychology**. New York : Mc Graw - Hill.
- Herzberg, F. (1968). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley and Sons.
- Likert. (1967). **Leandership and organization performance, new patterns of management**. Tokyo : McGraw - Hill Kogakusna.
- Michell, R. (1982). **People in Organization : An Introduction to Organization ehavior**. 2 nd ed. Tokyo : Mc Graw - Hill Hagakusha.
- Randall, C.M. (June 1986). "Job Satisfaction of Chief Administration Offieers of Teacher Education Programs," **Dissertation Abstracts International**. 30 (12) : 1253 - A.
- Srivastva, S. and et al. (1977). **Job Satisfaction and Productivity**. Ohio : Ken State University.
- Wukovits. (2005). **Factor in Job Satisfaction of High School Mathematics Teacher in Bexar Country (Texas)**. (Online). Available : <http://www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/3148757>. 16 July 2012.
- Yamane, T. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. 3 rd ed. New York : Harper and Row.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|--|---|
| 1. ดร.สุริย์มาส สุขกลี | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี |
| 3. รองศาสตราจารย์เฉลา ประเสริฐสังข์ | อาจารย์อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ บุญศรี | คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี |
| 5. นายพงษ์ศักดิ์ เอี่ยมสะอาด | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจันทนิมิต
จังหวัดจันทบุรี |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยนี้เท่านั้น อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบจะเป็นความลับ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบใด ๆ แก่ตัวท่าน

นางละไพโร โอวาททัศนีย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ ของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ

- ☐ อายุน้อยกว่า 30 ปี
- ☐ อายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี
- ☐ ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง () ของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

		ระดับความพึงพอใจ				
ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านปัจจัยเชิงใจความสำเร็จจากการทำงาน						
1.	พอใจในความสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ					
2.	รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
3.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้					
4.	มีโอกาสดำเนินการโดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
5.	สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
6.	เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานในหน่วยงาน					
7.	ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
8.	เพื่อนร่วมงานให้ความสนับสนุน ในผลงานที่ท่านได้กระทำจนสำเร็จ					
9.	ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมีโอกาสได้เสนอ ความคิดเห็นต่อที่ประชุม					
10.	ผลงานและความคิดของท่านได้รับ การยอมรับนับถือจากผู้บริหาร และบุคคลในชุมชน					
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
11.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
12.	งานที่ปฏิบัติมีขอบเขตและรายละเอียด การปฏิบัติที่ชัดเจน					
13.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีลักษณะท้าทาย และสนใจอยากให้ทำ					
14.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีอิสระ ในการตัดสินใจ					
15.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคมหรือชุมชน					
ความรับผิดชอบ						
16.	พอใจและมีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
17.	หน่วยงานมีความชัดเจนในการแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ					
18.	ปริมาณงานที่ท่านมีความเหมาะสมต่อ ความรับผิดชอบของท่าน					

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
19.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจ ในการทำงานอย่างอิสระ					
20.	มีอำนาจหน้าที่ที่ได้สัดส่วนกับ ความรับผิดชอบของงานที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย					
ความก้าวหน้าในงาน						
21.	มีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ					
22.	มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน ในหน้าที่					
23.	ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม ดูงาน หรือสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะ การทำงาน					
24.	งานที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นทำให้ท่าน มีประสบการณ์และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
25.	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เข้ารับการคัดเลือกให้มีตำแหน่ง ที่สูงขึ้น					
ด้านปัจจัยค่าเงินเดือน						
26.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
27.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ					

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
28.	สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของท่าน					
29.	มีความเป็นธรรมที่ได้รับในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน					
30.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน					
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า						
31.	ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา ในการสอบเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น					
32.	ได้รับโอกาสในการปรับเงินเดือน ให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม					
33.	ได้รับโอกาสให้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน ใหม่ ๆ					
34.	ได้รับโอกาสให้เข้าอบรม หรือศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้า					
35.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งมีโอกาส ก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น ในหน่วยงาน					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน						
36.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและ เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
37.	สามารถปรึกษาผู้ร่วมงานเพื่อแก้ปัญหา ในการทำงานได้					

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
38.	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือ สนับสนุน เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี					
39.	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันของเพื่อน ร่วมงานต่างพยายามจะปรับความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน					
40.	หน่วยงานมีการยอมรับในบทบาทหน้าที่ ซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน					
สถานะทางอาชีพ						
41.	การเป็นครูผู้ดูแลเด็กทำให้บุคคลทั่วไป ในสังคมรู้สึกชื่นชม					
42.	ศูนย์เด็กเล็กทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน สังคมเสมอ					
43.	ศูนย์เด็กเล็กส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพเสมอ					
44.	ศูนย์เด็กเล็กได้ร่วมรักษาวัฒนธรรม ประเพณีความเป็นไทย					
45.	ศูนย์เด็กเล็กได้ร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอกเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม					
นโยบายและการบริหาร						
46.	หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายไว้ อย่างชัดเจน					
47.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบาย					

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
48.	วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับนโยบายที่ตั้งไว้					
49.	ผู้บังคับบัญชามีการกระจายอำนาจ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง					
50.	ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วม ตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงาน ของท่าน					
สภาพการทำงาน						
51.	สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาและ มีคุณภาพ					
52.	มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงาน					
53.	มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
54.	มีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ					
55.	มีเวลาผ่อนคลายความตึงเครียด ในระหว่างปฏิบัติงาน					
ความเป็นอยู่ส่วนตัว						
56.	มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
57.	มีเวลาส่วนตัวกับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
58.	การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตในครอบครัว					
59.	สามารถแบ่งเวลาการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม					
60.	ครอบครัวให้การสนับสนุนในการ ปฏิบัติงาน					

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
61.	ตนเองและครอบครัวมีความภาคภูมิใจ ในอาชีพนี้					
ความมั่นคงในการทำงาน						
62.	การเดินทางไปทำงานมีความปลอดภัย					
63.	หน่วยงานมีอาคารที่มั่นคงแข็งแรง และเพียงพอกับการใช้งาน					
64.	สาธารณูปโภคในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีเพียงพอและสะดวกในการใช้งาน					
65.	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความ เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
66.	หน่วยงานมีความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน					
วิธีการปกครองบังคับบัญชา						
67.	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติ และเคารพ ความคิดเห็นในฐานะเพื่อนร่วมงาน					
68.	ผู้บังคับบัญชาไม่กล่าวร้ายเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวกับงาน					
69.	มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ต่องานที่รับผิดชอบ					
70.	ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียง ส่วนใหญ่					
71.	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและ เสมอภาคในการทำงาน					



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 22 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านปัจจัยเชิงความสำเร็จจากการทำงาน									
1.	พอใจในความสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2.	รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
3.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4.	มีโอกาสดำเนินใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.	สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
การได้รับการยอมรับนับถือ									
6.	เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้
7.	ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8.	เพื่อนร่วมงานให้ความสนับสนุนในผลงานที่ท่านได้กระทำจนสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9.	ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
10.	ผลงานและความคิดของท่านได้รับการ ยอมรับนับถือจากผู้บริหารและบุคคล ในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ									
11.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12.	งานที่ปฏิบัติมีขอบเขตและรายละเอียด การปฏิบัติที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีลักษณะท้าทาย และสนใจอยากให้ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีอิสระ ในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
15.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคมหรือชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ความรับผิดชอบ									
16.	พอใจและมีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
17.	หน่วยงานมีความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
18.	ปริมาณงานที่ท่านมีความเหมาะสม ต่อความรับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจ ในการทำงานอย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
20.	มีอำนาจหน้าที่ที่ได้สัดส่วนกับ ความรับผิดชอบของงานที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ความก้าวหน้าในงาน									
21.	มีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
22.	มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถที่ปรากฏจากผลงานใน หน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
23.	ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม ดูงาน หรือสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะ การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
24.	งานที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น ทำให้ท่าน มีประสบการณ์และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
25.	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เข้ารับการคัดเลือกให้มีตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ด้านปัจจัยค่าตอบแทน									
26.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
27.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
28.	สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
29.	มีความเป็นธรรมที่ได้รับในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
30.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า									
31.	ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการ สอบเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
32.	ได้รับโอกาสในการปรับเงินเดือน ให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
33.	ได้รับโอกาสให้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน ใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
34.	ได้รับโอกาสให้เข้าอบรม หรือศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
35.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งมีโอกาส ก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น ในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน									
36.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและ เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
37.	สามารถปรึกษาผู้ร่วมงานเพื่อแก้ปัญหา ในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
38.	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือ สนับสนุน เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
39.	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันของ เพื่อนร่วมงานต่างพยายามจะปรับ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
40.	หน่วยงานมีการยอมรับในบทบาทหน้าที่ ซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
สถานะทางอาชีพ									
41.	การเป็นครูผู้ดูแลเด็กทำให้บุคคลทั่วไป ในสังคมรู้สึกชื่นชม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
42.	ศูนย์เด็กเล็กทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน สังคมเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
43.	ศูนย์เด็กเล็กส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
44.	ศูนย์เด็กเล็กได้ร่วมรักษาวัฒนธรรม ประเพณีความเป็นไทย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
45.	ศูนย์เด็กเล็กได้ร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอกเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
นโยบายและการบริหาร									
46.	หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย ไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
47.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบาย	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
48.	วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับนโยบายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
49.	ผู้บังคับบัญชามีการกระจายอำนาจ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
50.	ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วม ตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงาน ของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
สภาพการทำงาน									
51.	สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาและ มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
52.	มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
53.	มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
54.	มีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
55.	มีเวลาผ่อนคลายความตึงเครียด ในระหว่างปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ความเป็นอยู่ส่วนตัว									
56.	มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
57.	มีเวลาส่วนตัวกับครอบครัวอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
58.	การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
59.	สามารถแบ่งเวลาการทำงานได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
60.	ครอบครัวให้การสนับสนุนในการ ปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
61.	ตนเองและครอบครัวมีความภาคภูมิใจ ในอาชีพนี้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ความมั่นคงในการทำงาน									
62.	การเดินทางไปทำงานมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
63.	หน่วยงานมีอาคารที่มั่นคงแข็งแรง และเพียงพอกับการใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
64.	สาธารณูปโภคในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีเพียงพอและสะดวกในการใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
65.	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความ เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
66.	หน่วยงานมีความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้
วิธีการปกครองบังคับบัญชา									
67.	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติ และเคารพ ความคิดเห็นในฐานะเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
68.	ผู้บังคับบัญชาไม่กล่าวร้ายเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
69.	มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ต่องานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
70.	ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
71.	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรม และเสมอภาคในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายชื่อของแบบสอบถามเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านปัจจัยเชิงใจ

ด้านปัจจัยเชิงใจ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความสำเร็จจากการทำงาน	0.86
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.79
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.80
4. ความรับผิดชอบ	0.84
5. ความก้าวหน้าในงาน	0.87
ค่าดัชนีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวม	0.93

จากตาราง 23 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านปัจจัยเชิงใจ ในภาพรวมเท่ากับ 0.93

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านปัจจัยคำจูน

ด้านปัจจัยคำจูน	ค่าความเชื่อมั่น
1. เงินเดือน	0.95
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	0.87
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.72
4. สถานะทางอาชีพ	0.93
5. นโยบายและการบริหาร	0.94
6. สภาพการทำงาน	0.89
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.82
8. ความมั่นคงในการทำงาน	0.89
9. วิธีปกครองบังคับบัญชา	0.93
ค่าดัชนีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในภาพรวม	0.97

จากตาราง 24 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านปัจจัยคำจูน ในภาพรวมเท่ากับ 0.97



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางละไพพร โอวาททัศนีย์
วัน เดือน ปีเกิด	8 สิงหาคม 2517
สถานที่เกิด	อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	86/6 ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนกวางโจนศึกษา จังหวัดชัยภูมิ
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2542	อนุปริญญาศิลปศาสตร (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2546	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี