

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร

สถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง

JOB SATISFACTION OF AGRICULTURAL INSTRUCTORS OF
RAJABHAT INSTITUTES IN THE CENTRAL PART, THAILAND



นายทศพล รวมฉิมพลี

MR. TOSSAPONE RUAMCHIMPLEE

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่.....

เลขทะเบียน..... 28887

วัน, เดือน, ปี 10 พ.ย. 2540

พ.ศ.2540

ISBN 974-621-897-2

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

JOB SATISFACTION OF AGRICULTURAL INSTRUCTORS OF
RAJABHAT INSTITUTES IN THE CENTRAL PART, THAILAND



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE
MASTER OF SCIENCE (AGRICULTURAL EDUCATION)
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1997

ISBN 974-621-897-2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง
นักศึกษา	นายทศพล รวมฉิมพลี
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ดร.คณัย ศิษย์บุตร
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ผศ.ดร.วีรวรรณ ศิริวรรณ อาจารย์วันทนี โชติสกุล
ระดับการศึกษา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร
ภาควิชา	ครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2540

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง 2) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลางที่มี เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือนและระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง จำนวนอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร 101 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่า ไค-สแควร์

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุเฉลี่ย 42.3 ปี มีอายุราชการเฉลี่ย 16.3 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ย 15,321.34 บาท และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลางมีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก 4 ด้านคือ 1)ความสำเร็จในการทำงาน 2) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 3)ความรับผิดชอบ และ 4)ลักษณะของงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 8 ด้าน คือ 1) การยอมรับนับถือ 2)ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 3)นโยบายและการบริหาร 4)การปกครองบังคับ

บัญชี 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 7) เงินเดือน และ 8) ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน 12 ด้าน พบว่าอาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$) 2 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน และ 2) นโยบายและการบริหารงาน

อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$) 7 ด้าน คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) ความรับผิดชอบ 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 6) เงินเดือน และ 7) ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.01$) 4 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบ 2) นโยบายและการบริหาร 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 4) เงินเดือน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$) 4 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ความรับผิดชอบ 3) เงินเดือน และ 4) ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$) 3 ด้าน คือ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ 3) ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.01$) 1 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ และมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$) 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ลักษณะของงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ 5) เงินเดือน

Thesis Title	Job Satisfaction of Agricultural Instructors of Rajabhat Institutes in the Central Part , Thailand
Student	Mr.Tossapone Ruamchimplee
Thesis Advisor	Dr.Danai Disyabutra
Thesis Co-advisor	Assistant Professor Dr.Werawan Siriwan Mrs.Wantanee Chotisakul
Level of Study	Master of Science (Agricultural Education)
Department	Agricultural Education , Faculty Industrial Education King Mongkut 's Institute of Technology Ladkrabang
Year	1997

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study demographical status of agricultural instructors of Rajabhat Institutes in the central part of Thailand, 2) to study job satisfaction of agricultural instructors of Rajabhat Institutes, 3) to compare job satisfaction of agricultural instructors regarding differences in sex, age, salary and levels of education. The population of the study were 101 agricultural instructors of Rajabhat Institutes in the central part of the country. Constructed questionnaires were used as the tools for collecting data. The data were statistically analyzed through the SPSS/PC⁺ program and presented in frequency count, percentage, mean, standard deviation and Chi-square testing.

Result of study revealed that majority of agricultural instructors were male with average age of 42.3 years, 16.3 years of average experience in teaching agriculture and average salary of 15,321.34 Baht. Most of them were Master's degree holder. The study also revealed that the respondents expressed high job satisfaction in 4 areas, they were: 1) success in working, 2) work security 3) their assigned responsibilities and 4) nature of work. It showed moderate job satisfaction in 8 areas: 1) recognition of their colleagues, 2) promotion in their work, 3) policy and administration of their institutes, 4) command and control in work, 5) working environments, 6) relationship between superiors and colleagues, 7) present salary and 8) position in work office.

In comparison of job satisfaction in 12 areas, it was found that instructors with different sexes expressed statistically significant differences of job satisfaction ($P \leq 0.05$) in 2 areas: 1) success in working and 2) policy and administration of their institutes.

Instructors with different ages showed statistically significant differences in job satisfaction ($P \leq 0.05$) for 7 areas: 1) recognition of their colleagues, 2) assigned responsibility, 3) command and control in work, 4) working environment, 5) relationship between superiors and their colleagues, 6) present salary and 7) work position.

Instructors with different work experiences expressed highly statistically significant differences in job satisfaction ($P \leq 0.01$) in 4 areas: 1) their assigned responsibility, 2) policy and administration in their institutes, 3) working environments and 4) present salary. They also expressed significant differences in job satisfaction ($P \leq 0.05$) in 4 areas: 1) success in working, 2) their assigned responsibility, 3) recognition of their colleagues and 4) position in work office.

Instructors with different salaries showed significant differences of job satisfaction ($P \leq 0.05$) in 3 areas: 1) work promotion, 2) relationship between superiors and their colleagues and 3) work position.

Instructors with different levels of education expressed highly significant difference of job satisfaction ($P \leq 0.01$) in 1 area, that was self recognition, and significant difference in job satisfaction ($P \leq 0.05$) in 5 areas: 1) their success in work, 2) nature of work, 3) working environments, 4) relationship between superiors and their colleagues and 5) their present salary.

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก
ดร. คณีย์ ดิษยบุตร ดร.นพคุณ ศิริวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ ศิริวรรณ
ดร.กันยา ต้นติวิสุทธิกุล ดร.พรรณี ลีกิจวัฒน์ และ อาจารย์วันทนี โชติสกุล ที่ได้ให้ความกรุณา
แนะนำแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่าง
สูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ศศิธร จารุสมบัติ ที่กรุณาแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย
เสมอมา

ขอขอบพระคุณ ดร.วสุธาร ศรีนพรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรพงษ์ ทิพนาค
อาจารย์วิชา สิริอนุวัฒน์ อาจารย์สมจิตต์ กล้ากลิ่น และ อาจารย์สยาม อรุณศรีมรกต ที่กรุณา
ตรวจแบบสอบถามในการวิจัยและขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏ
นครราชสีมาทุกท่านที่กรุณาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏ ในเขตภาคกลางที่ได้ให้ความ
ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ทั้งในอดีต และปัจจุบันทุกท่าน ที่ประสิทธิ์
ประสาทวิชาการให้ผู้วิจัยมีความรู้และส่งผลให้สามารถทำงานวิจัยนี้ได้สำเร็จ ญาติพี่น้องและ
เพื่อนๆ ที่ให้กำลังใจช่วยเหลืองานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้

คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่บิดา-มารดา ตลอดจนครูบา
อาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ขอขอบคุณทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ทสพล รวมฉิมพลี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
เชิงอรรถ.....	8
2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความสำคัญของการศึกษา.....	9
ความสำคัญของการทบทวนวรรณกรรม.....	9
ความพึงพอใจในการทำงาน.....	11
การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน.....	12
หลักการและทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน.....	14
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน.....	15
เชิงอรรถ.....	20
3. วิธีการดำเนินการวิจัย.....	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	27
การวิเคราะห์ข้อมูล	27
เชิงอรรถ	28
4. ผลการวิจัย	29
การเสนอผลการวิจัย	29
5. สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	87
อภิปรายผลการวิจัย.....	91
ข้อเสนอแนะต่อสถาบันราชภัฏ.....	96
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	97
เชิงอรรถ	98
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	103
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	111
ประวัติผู้เขียน	119

สารบัญญัตราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงจำนวนอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง ที่ตอบแบบสอบถาม	24
2. แสดงสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	29
3. แสดงความพึงพอใจในการทำงานในด้าน ปัจจัยกระตุ้นของอาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง	32
4. แสดงความพึงพอใจในการทำงานในด้าน ปัจจัยค้ำจุนของอาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง	36
5. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรเพศชายและเพศหญิง	41
6. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตรที่มีอายุต่ำกว่า 45 และ 45 ปีขึ้นไป	50
7. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 20 ปีและ 20 ปีขึ้นไป	60
8. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านต่างๆ ของอาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตรที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทและ 15,000 บาทขึ้นไป	70
9. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านต่างๆ ของอาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน	80

สารบัญภาพ

หน้า

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปกับความพึงพอใจในการทำงาน 3



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยถือว่าเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมคิดเป็นร้อยละ 67 ของประชากรทั้งประเทศ¹ ผลผลิตที่ผลิตได้นำมาบริโภคภายในครอบครัวส่วนที่เหลือก็นำไปจำหน่าย ในปัจจุบันมีการประกอบอาชีพเกษตร เพื่อการจำหน่ายทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพิ่มมากขึ้นเริ่มตั้งแต่การผลิตถึงการจำหน่ายและเทคโนโลยีในการผลิตใหม่ๆ รวมทั้งเครื่องมือที่ทันสมัยนำไปสู่เกษตรอุตสาหกรรม ผู้ประกอบอาชีพเกษตรสามารถหาความรู้ทางการเกษตรได้หลายทาง สถานศึกษาที่เปิดสอนวิชาเกษตรนับได้ว่าเป็นแหล่งความรู้ที่ดี มีประสิทธิภาพอีกแห่งหนึ่ง โดยเฉพาะการศึกษาเกษตรในระดับอุดมศึกษาถือว่ามีส่วนสำคัญผู้ที่จบการศึกษาในระดับนี้ไปแล้วสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพส่วนตัวและอาชีพที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ในการจัดการเรียนการสอนวิชาเกษตร ครูอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมักจะประสบปัญหาต่างๆ ในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งการเรียนการสอนถือเป็นหลักที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ครูอาจารย์เกษตรจึงต้องรับผิดชอบในการสอนและมีความพร้อมอยู่เสมอในการสอนซึ่งบางครั้งครูผู้สอนวิชาเกษตรเองก็ต้องประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย² ปัญหาที่พบนั้นเป็นเครื่องบั่นทอนกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทำให้มีผลต่อสุขภาพจิตของครูในขณะที่เดียวกันสุขภาพจิตไม่ดีก็มีผลทำให้การปฏิบัติงานสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่ำ ดังนั้นการเรียนการสอนวิชาเกษตรที่มีคุณภาพนั้น ครูผู้สอนจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้³

สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เน้นการผลิตกำลังคนเพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งที่เป็นวิชาการ กึ่งวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตามสภาพการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาการ การศึกษามีทั้งระดับอนุ-ปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) ในการจัดกิจกรรมและเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติควบคู่กับทฤษฎี และยึดหลักความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน นำไปสู่การพัฒนาก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถภาพทางวิชาชีพ ทั้งในด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธีการจัดการงานอาชีพและด้านคุณธรรม⁴

เนื่องจากการเกษตรเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของชาติ สถาบันราชภัฏจึงได้จัดการเรียนการสอนวิชาเกษตรออกเป็น 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และสาขาวิชาการศึกษามีการเปิดสอนโปรแกรมทางการเกษตรเป็นจำนวน 13 โปรแกรมวิชา ผู้ที่มีบทบาทต่อการจัดการเรียนการสอนเกษตรของสถาบันราชภัฏก็คือ อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะและปัจจัย อันก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง ผลการวิจัยน่าจะเป็นแนวทางให้สถาบันราชภัฏ จัดหาวิธีการที่ดีที่สุดใน การสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่อาจารย์ในสถานศึกษาและอาจใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุง แก้ไข การบริหารงาน และส่งเสริมให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น และให้อาจารย์มีประสิทธิภาพในการสอนดียิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาคือต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในสถาบันราชภัฏเขตภาคกลางที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน วุฒิการศึกษา แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

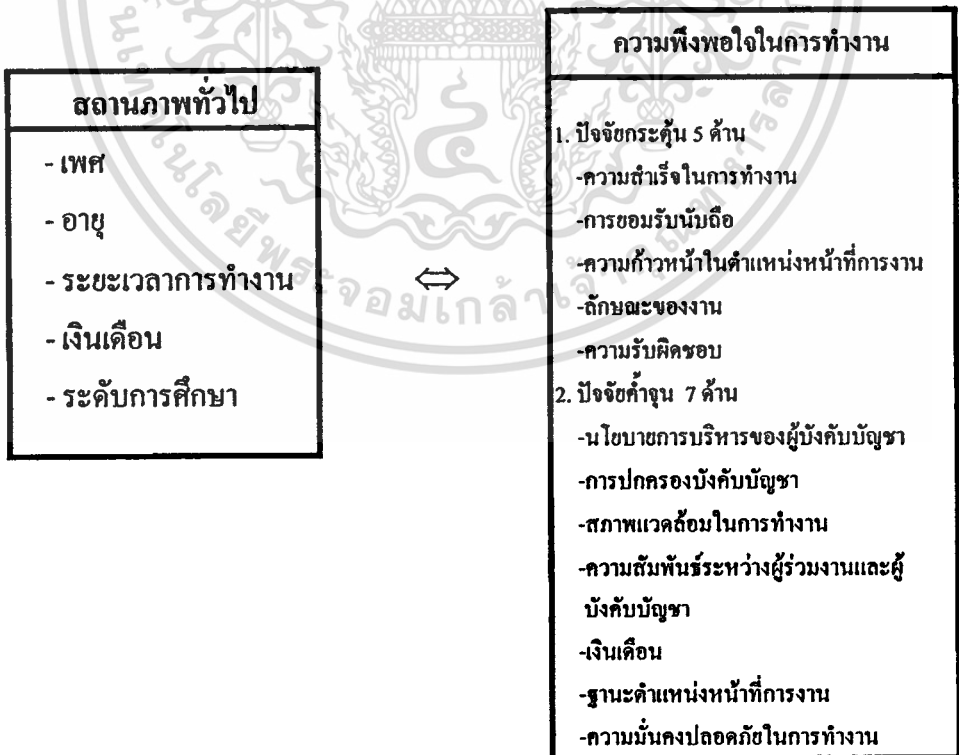
1. เป็นแนวทางให้สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง ใช้พิจารณาในการปรับปรุง ปัจจัยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้พิจารณาปรับปรุง ปัจจัยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการวิจัยคือ ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Herzberg ซึ่ง Herzberg และคณะ ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburg Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าจะชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และคณะ ได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivational factor) และปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) หรืออาจจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Herzberg เหมาะสมที่จะใช้ศึกษาเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง ซึ่งมีกรอบแนวคิดดังนี้

ภาพที่ 1



แสดงกรอบความคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปกับความพึงพอใจในการทำงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2538 โดยศึกษาถึงสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรและความพึงพอใจในการทำงาน โดยสอบถามจากอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง 15 แห่ง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น คือ สถานภาพทั่วไปของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระยะเวลาในการทำงาน
- 1.4 เงินเดือน
- 1.5 ระดับการศึกษา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏเขตภาคกลางแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น 5 ด้าน และ ปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน

2.1 ปัจจัยกระตุ้น

- 2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.1.2 การยอมรับนับถือ
- 2.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 2.1.4 ลักษณะของงาน
- 2.1.5 ความรับผิดชอบ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน

- 2.2.1 นโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา
- 2.2.2 การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา
- 2.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 2.2.5 เงินเดือน
- 2.2.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 2.2.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิยามศัพท์

อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร หมายถึง อาจารย์ที่ทำการสอนวิชาเกษตรในโปรแกรมวิชาต่างๆ ของ สถาบันราชภัฏเขตภาคกลางทั้ง 15 แห่ง

สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง หมายถึง สถาบันราชภัฏที่ตั้งอยู่ในภาคกลาง รวมทั้งสิ้น 15 แห่ง ได้แก่ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม สถาบันราชภัฏธนบุรี สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สถาบันราชภัฏพระนคร สถาบันราชภัฏสวนดุสิต สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี สถาบันราชภัฏฉะเชิงเทรา สถาบันราชภัฏเทพสตรี สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยฯ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี สถาบันราชภัฏนครปฐม สถาบันราชภัฏเพชรบุรี สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

การศึกษาเกษตร หมายถึง การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสอน การนิเทศ และการบริหาร ด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม เพื่อเป็นการเตรียมคนให้ไปทำงานตามหน้าที่ต่างๆ หรือมีความเข้าใจในเรื่องเกษตรกรรม

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่อาจารย์ที่ทำการสอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง ได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้เกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงาน หรือสภาพการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏ ทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จรวมทั้งการไม่บรรลุผลสำเร็จในการทำงานด้วย งานที่ทำนั้นอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่อาจารย์ที่ทำการสอน วิชาเกษตรสถาบันราชภัฏ ได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการได้รับการกล่าวโทษและคำนิเทศด้วย

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่อาจารย์ที่ทำการสอนวิชาเกษตรในสถาบันราชภัฏ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำตรงกับความสามารถเป็นงานที่น่าสนใจ มีความยากง่ายตามลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ป้องกันมิให้การปฏิบัติงานของบุคคลลดหย่อนประสิทธิภาพลง ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารงาน การจัดการสถานศึกษานั้นๆ มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด มีวิธีการในการดำเนินงานที่อาจารย์ทุกฝ่ายมีความเข้าใจ และยึดหลักการบริหารงานที่ถูกต้อง มีเหตุผลเพื่อการปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษา

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของบริเวณสถานศึกษา อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพักครู มีความสะดวก มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอแก่การปฏิบัติงานหรือไม่

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานงาน ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในสถานศึกษากับผู้บริหารหรือผู้ร่วมงานมีความสามัคคีในกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่อาจารย์ได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบัน

ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ตำแหน่งสถานภาพของอาชีพครูสอนเกษตรในสถาบันราชภัฏ ดำรงตำแหน่งเป็นที่ยอมรับของสังคมชุมชน มีความพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง มีความมั่นคงในอาชีพครูในสถาบันราชภัฏ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรม และการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การจัดสภาพการปกครอง การทำงานที่สามารถป้องกันจากอุบัติเหตุ

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาหรือคุณวุฒิของอาจารย์ที่สอนเกษตร สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง ซึ่งแบ่งออกเป็น ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่อาจารย์สอนเกษตรสถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง ได้เริ่มบรรจุทำงานในสถาบัน มาจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สมมติฐานการวิจัย

อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏเขตภาคกลางที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹ กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์, “สินค้าเกษตรนโยบายและทิศทางในอนาคต,” วารสารเศรษฐกิจการพาณิชย์ ปีที่ 24, ฉบับที่ 244 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2536) : หน้า 15.

² นพคุณ ศิริวรรณ, งานฟาร์ม (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์พลชัย , 2532) , หน้า 148.

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 152-153.

⁴ กรมการฝึกหัดครู, หลักสูตรวิทยาลัยครู ฉบับปรับปรุง 2536 สาขาวิทยาศาสตร์ (กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู), หน้า 3-4.

⁵ Frederick Herzberg, The Motivation To Work อ้างใน ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน โดย อุษณีย์ ไพศาลกุล (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 17.

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ได้ศึกษารายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

- ความสำคัญของการศึกษา
- ความสำคัญของทรัพยากรบุคคล
- ความพึงพอใจในการทำงาน
- การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
- หลักและทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
- องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ความสำคัญของการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนา ได้เน้นในเรื่องคุณภาพของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนในประเทศตน คุณภาพของการศึกษาที่จะก่อให้เกิดผลดีต้องอาศัยอาจารย์เป็นกำลังสำคัญ เพราะอาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการอบรมสั่งสอน เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติ การที่อาจารย์จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ให้ได้ดีดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่างและปัจจัยอย่างหนึ่งที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของครูอาจารย์ ก็คือ เรื่องความพึงพอใจในการทำงาน¹

ความสำคัญของทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรบุคคล นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในบรรดาปัจจัยที่เป็นทรัพยากร 4 ประเภท ของการบริหาร คือ

1. คน (man)

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 2. เงิน (money) ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. วัสดุอุปกรณ์และเครื่องจักร (material and machine)

4. การจัดการ (management)

ฉะนั้นถ้าองค์การใดขาดทรัพยากรบุคคลย่อมส่งผลให้การดำเนินการขององค์การนั้นล่าช้าพบอุปสรรคนานาประการ ซึ่งทำให้การดำเนินงานขององค์การไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด โดยเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า องค์การใดได้คนคิดคนเก่งเข้ามาทำงานองค์การนั้นจะเจริญก้าวหน้า

การที่องค์การต่าง ๆ ได้รับความเข้าทำงานแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า คนๆ นั้นจะต้องทำงานอย่างจำเจอยู่กับงานนั้นๆ เขาย่อมมีความเบื่อหน่าย คนทุกคนต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า ต้องการสวัสดิการ และ ความมั่นใจในการทำงาน เป็นต้น หากเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ สามารถตอบสนองในสิ่งต่างๆ เหล่านี้ให้กับเขาได้ เขาก็จะมีความรัก ความพึงพอใจ และ ความผูกพันกับสถานที่ทำงานนั้น หรือองค์การนั้นๆ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมเป็นผลดีแก่องค์การที่ได้คนที่มีความรู้ และมีความสามารถอยู่ได้นานอย่างเต็มใจ ดังนั้นผู้บริหารไม่ควรลืมที่จะหาทางเอาใจใส่ หรือ หาทางบำรุงรักษาคณะงานของตนเองอยู่เสมอ ดังคำกล่าวที่ว่า ได้ทั้งงาน และได้ทั้งคน

สิ่งสำคัญที่จะเข้าใจบุคคลในองค์การก็คือ การเข้าใจธรรมชาติของบุคคล โดยเข้าใจถึงสิ่งที่คนเราแสวงหาหรือหลีกเลี่ยง สิ่งที่คนเราเลือกและกระทำ สิ่งที่เป็นความสามารถและไร้ความสามารถของเขา คุณลักษณะ ของบุคคลเหล่านี้ จะช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคคลคือหัวใจขององค์การ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาหาวิธีการต่างๆ ที่จะทำให้คนในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานขององค์การตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ปัจจุบันสภาพสังคมเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศไทยกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ดังนั้น การดำเนินงานตลอดจนกลไกวิธีปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือเอกชนก็ย่อมกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ จึงจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงระบบการจัดการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย การจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน จะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการว่างงาน อันเป็นความสูญเปล่าที่แก้ไขได้ยากยิ่งในโอกาสข้างหน้า

การเข้ารับการศึกษาของประชาชนตั้งแต่ครั้งอดีตถึงปัจจุบันยังยึดถือว่า เมื่อจบการศึกษาและอยู่ในวัยที่รับผิดชอบตนเองได้แล้ว ย่อมต้องการประกอบอาชีพ เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งนับเป็นการสร้างรากฐานของสังคม เศรษฐกิจของประเทศ และให้การศึกษาที่สำคัญแก่ประชาชน²

ภารกิจของอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์สถาบันราชภัฏ หรืออาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษานั้นคงจะต้องคำนึงถึงความเป็นสากลของอุดมศึกษา นั่นคือจะต้องเข้าไปมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สอนหรือผลิตบัณฑิต
2. ให้บริการทางวิชาการ
3. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย
4. วิจัยหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ
5. ถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้แก่สังคมหรือชุมชน

อาจารย์สถาบันราชภัฏ จะต้องพยายามปฏิบัติการกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา คือหัวหน้าภาควิชา คณบดี รองอธิการบดี อธิการบดี ตามศักยภาพ³

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานเป็นแนวคิดที่สลับซับซ้อนและยากที่จะวัด โดยไม่เอาความคิดเห็นส่วนตัวมาปะปนด้วย ซึ่งความหมายของความพึงพอใจนั้นจะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนตามความหมายของนักวิชาการหลายท่านดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) นี้ Newcomer ได้ให้ความหมายว่า เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงานในตำแหน่งที่ทำทนายต่อสติปัญญา ความสามารถและมีความพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้นๆ⁴

Morse ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง

ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง และ ความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบ

สนอง ความเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้⁵

Yoder and Others ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้น ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านวัตถุและจิตใจและสามารถสนองความต้องการของเขาได้⁶

Stauss and Sayles ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในการงานที่ทำเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา⁷

Wolman ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข เมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมายของความต้องการหรือแรงงูใจ⁸

Smith ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลทางจิตวิทยา ตรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน⁹

การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งงูใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องงูใจมาก บุคคลย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก การงูใจในการทำงาน คือ การสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากรทำงาน ทุ่มเทและเสียสละเพื่องานและหน่วยงาน

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบในการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการอย่างน้อย 10 ประการ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. งานที่คนพอใจ
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ
6. ค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาค
8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน
9. การยอมรับนับถือ
10. ความพอใจในสภาพการทำงาน¹⁰

Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (need-hierarchy theory) ซึ่งนับได้ว่า เป็นทฤษฎีการจูงใจทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการสิ่งอื่นๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีก ซึ่งความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (security needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ
3. ความต้องการทางสังคม (social or belonging needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (esteem need) ความต้องการทางด้านนี้ เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ ห้ามมิให้คัดลอกหรือเผยแพร่โดยไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (self-realization or self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดซึ่งเป็นการต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง¹¹

หลักการและทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์และการจูงใจโดยตรง

Newcomer กล่าวว่าวิธีจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยดูความต้องการของพนักงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นวิธีจูงใจเชิงจิตวิทยา ดังนี้

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงานและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาด้วยวิธีการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยวิธีให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม เมื่อจะตำหนิก็เรียกมาเป็นการส่วนตัวพร้อมกับมองหาทางช่วยเหลือแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนี้ยังมีการอภิปรายงานที่มอบหมายให้เข้าใจชัดเจนและแสดงความสนใจในความคิดเห็น
2. คนทำงานควรจะได้รู้ความก้าวหน้าของเขาและบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบสภาพการเลื่อนขั้นและโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของเขาเอง
3. ควรจัดงานที่ทำทนายให้ทำเพราะงานที่ซ้ำซากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย
4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การได้พักผ่อนชั่วระยะเวลาหนึ่งจะเป็นการลดความเมื่อยต่องาน¹²

ภิญโญ สาร ได้กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้นานหรือไม่เพียงใด อาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน ที่สำคัญมี 5 ประการคือ ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะเป็นใดจกทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีอำนาจมากขึ้นและโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพการทำงาน เช่น ให้ที่นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว เครื่องพิมพ์ดีด มีรถประจำตำแหน่ง
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมของครูในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่ ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ครูทุกคนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ครูไม่มีความแตกต่างกันมากนักในทุก ๆ ด้าน
5. การบำรุงขวัญ เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ทำงานว่าเขามีความสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้ที่ทำงานหรือแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่างๆ ได้¹³

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อจะให้งานมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น จำเป็นจะต้องทราบและศึกษาความต้องการของบุคคลในองค์กรนั้นๆ และพยายามตอบสนองความต้องการนั้น ซึ่งแบ่งเป็นองค์ประกอบได้ดังนี้

1. องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจ

องค์ประกอบแรก คือ สิ่งจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงานมี 5 ปัจจัย คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งความหมายขอบข่ายและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือ โครงการที่กำหนดไว้ ความสำเร็จในงาน จัดเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทมุ่งงาน

McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย Harvard ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ และได้พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (หรือมนุษย์ต้องการทำสิ่งที่ดีกว่า) และ McClelland ยังได้พบว่า ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ได้แก่ คนที่ได้ใช้ความกล้าหาญพอสมควรชอบทำงานที่เป็นปัญหา และชอบมีการเปลี่ยนแปลง¹⁴

1.2 การเป็นที่ยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดที่เกิดขึ้น ภายหลังจากผลแห่งความสำเร็จของงานในตำแหน่งผู้บริหาร และผู้บริหารสามารถใช้การยอมรับนับถือเป็นเครื่องมือในการปกครองบังคับบัญชาอย่างหนึ่ง โดยใช้สร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ การยอมรับนับถืออาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่อง การขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาส เป็นหัวหน้าในตำแหน่งการงาน การยอมรับนับถือในวงการศึกษามีขอบข่ายกว้างขวางกว่าวงการ อื่นๆ กล่าวคืองานนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลภายนอกหรือภายในที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น ความยอมรับนับถือจึงเป็นผลเนื่องมาจากความสำเร็จในงาน จะเห็นได้จากผล การวิจัยของ Herzberg ที่วิศวกร และนักบัญชี เป็นประชากร ปรากฏผลว่า มูลเหตุสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เรียงตามลำดับ¹⁵

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานในหน้าที่ๆ ผู้ปฏิบัติงานทำอยู่ ซึ่งมี ลักษณะต่างๆ กัน เช่น งานในหน้าที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่ม และคนที่ใฝ่หา ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และหน่วยงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

Jamann แห่งมหาวิทยาลัย Lehigh ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของแผนก พยาบาล โดยสุ่มประชากรจากนางพยาบาล จากแผนกพยาบาลในมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย 495 คน ผลปรากฏว่า ความพึงพอใจที่สำคัญที่สุด คือ ลักษณะงาน¹⁶

1.4 ความรับผิดชอบ มีความหมายสำคัญสำหรับผู้สอนมาก เพราะถ้าผู้สอนขาดความ รับผิดชอบงานของหน่วยงานนั้นจะล้มเหลว

สมพงษ์ เกษมสิน ให้คำจำกัดความว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่ การงาน และวัตถุประสงค์¹⁷

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นเหตุจูงใจในการทำงานที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะ โดยธรรมชาติแล้วทุกคนต้องการความก้าวหน้า

งานวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย ก็พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย พึงพอใจในความก้าวหน้าเป็น อันดับ 4 เรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น นอกจากจะเป็น เรื่องของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องสนใจในการฝึก และแสวงหาความ ก้าวหน้าให้กับตนเองด้วย เช่น การหาความรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การหาโอกาสไปดู งาน และการวางแผนปรับปรุงงาน¹⁸

2. องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญ

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญ ประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

2.1 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ คือ เงินที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนในการ

ทำงาน

ประศักดิ์ นีชากร ซึ่งทำการศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู สังกัดกรมฝึกหัดครู โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยการสุ่มตัวอย่างประชากร 507 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ¹⁹

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

Likert ให้ความเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาว่า

ควรใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ลึกต่อตนเองอย่างไร เช่น ผู้บังคับบัญชาเชื่อฝีมือของท่านขนาดไหน และท่านเชื่อความสามารถของเขาแค่ไหน ท่านเชื่อมั่นในคำแนะนำที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อช่วยให้งานสำเร็จหรือไม่ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือท่านให้โอกาสท่านในด้านรายได้ดีขึ้นหรือไม่ ข้อสังเกตเหล่านี้ล้วนใช้เป็นเครื่องวัดความสัมพันธ์ของอาจารย์ผู้สอนต่อผู้บังคับบัญชา²⁰

2.3 ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

Charoong Pasasuwat นำเอาทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ในการวิจัย โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากครูประถม มัธยม จำนวน 415 คน ผลการวิจัยข้อหนึ่งพบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพอใจในการทำงานของครูและการวิจัยเรื่องการดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของ Herzberg มาใช้กับครูอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ผลที่ได้รับจากการวิจัยข้อหนึ่งว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำหรับครูอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง²¹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นที่จะกำหนดแนวทางกว้างๆ ทัวไป เพื่ออาศัยเป็นแนวสำหรับอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางร่างกายที่เกี่ยวกับการทำงาน จำนวนงาน ความเหมาะสมพอเพียงในเรื่องสภาพที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ลักษณะอาคาร และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ในที่ทำงาน ในฐานะที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้จัดอำนวยความสะดวกในเรื่องเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมทางด้านสุขภาพร่างกาย และทางด้านวิชาการของผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่ผู้บริหารรับผิดชอบอยู่ด้วย เพราะสภาพแวดล้อมมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ กล่าวถึง การค้นคว้าเกี่ยวกับเครื่องมือวัดขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานของครู ของสมาคมการวิจัยทางการศึกษาแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพการทำงานที่ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกและสภาพอาคารเรียนที่ทรุดโทรม²²

2.6 ความมั่นคงในการทำงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน จัดเป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการในการดำรงชีพ บุคคลจะรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน เมื่อได้รับการแจกจ่ายงานตามความถนัด และเหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ทำงาน ซึ่งจะเป็นโอกาสที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ง่าย จากแนวคิดนี้เป็นเครื่องชี้บอกแนวทางในการมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ

Stauss and Sayles ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานว่า การสนองความต้องการทางร่างกายของคนแต่ละวันเท่านั้นยังไม่เป็นการเพียงพอ เขาต้องการความแน่ใจว่าจะได้ทำงานต่อไปในอนาคต การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจทำให้คนว่างงาน และเกิดความไม่มั่นคงในงาน ดังนั้นความมั่นคงของงานจึงเป็นหลักยึดสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน²³

2.7 ฐานะทางสังคม แต่ละบุคคลล้วนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ในทางวิชาสังคมศาสตร์ ถือว่า การทำงานเป็นบทบาทหนึ่งของสังคม ผู้สอนจะต้องมีบทบาทในหน่วยงานและชุมชนของสังคมนั้น

Gibson and Hunt ให้ความคิดเห็นว่า

ตำแหน่งการงานมีบทบาทต่อสังคม โดยมองว่าพฤติกรรมทางการงาน เป็นทั้งจุดรวมของตนเองและจุดรวมของสังคม ผู้ปฏิบัติงานบางคนก็ ประสบผลสำเร็จในการทำงานตามความมุ่งหมายของสังคม และจัดสนอง ความพอใจของตนเองและสังคม โดยร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ดังนั้น ความพอใจในงานจึงเป็นการเพิ่มประโยชน์ทั้งด้านส่วนบุคคลและสังคม²⁴



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹ภิญโญ สาธร, “อภิปรายนอกสภา,” เดลินิวส์, (10 ธันวาคม 2534), หน้า 3.

²ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ, 2535), หน้า 45.

³ประเทือง ภูมิภัทราคม, “เสรีภาพทางวิชาการกับการควบคุมมาตรฐานการสอนของอาจารย์,” วารสารวิชาการ วิทยาลัยครุนครสวรรค์ (2537) : หน้า 49 - 50.

⁴Mabel Newcomer, The Big Business Executive อ้างใน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดย ยุคล ทองตัน (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2529), หน้า 18.

⁵ Nancy C. Morse, Satisfactions in The White Collar Job อ้างใน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดย พิรพต หุ่นเจริญ (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2525), หน้า 16.

⁶Dale Yoder, and Others, Handbook of Personnel Management and Industrial Psychology อ้างใน ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดย เปล่งศรี อังคนินันท์ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 22.

⁷George Stauss and Leonard R. Sayles, Personnel : The Human Problems of Management อ้างใน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู โดย อำไพ อินทรประเสริฐ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 20.

⁸Benjamin B. Wolman, Dictionary of Behavioral Science อ้างใน ความพึงพอใจของครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน โดย อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 15.

⁹Hemry Clay Smith, Psychology of Industrial Behavior อ้างใน ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดย บัญชาชลากิรมย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 15.

¹⁰สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2537), หน้า 403 - 406.

¹¹Abraham Harold Maslow, Motivation and Personality อ้างใน องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดย วีระชาติ แก้วไสย (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2538), หน้า 28.

¹²Mabel Newcomer, The Big Business Executive อ้างใน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดย ปรานี อารยะศาสตร์.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534), หน้า 20.

¹³กัญญา สาทร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2523), หน้า 360 - 361.

¹⁴David C. Mc Clelland, The Achieving Society อ้างใน ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดย คำนึ่ง นกแก้ว (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 28.

¹⁵Frederick Herzberg, Work and the Nature of Man อ้างใน ความพึงพอใจของครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน โดย อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 19.

¹⁶Jo Ann Shafer Jamann, Dissertation Abstracts Internationnal อ้างใน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดย พิศพรต หุ่นเจริญ (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2525), หน้า 18.

¹⁷สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2517), หน้า 135.

¹⁸ระชาติ แก้วไสย, “องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย,” (ปริญญาโท สาขาวิชา การบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2538), หน้า 62.

¹⁹ประศักดิ์ นียากร, “สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู,” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 69-70.

²⁰Rensis Likert, The Human Organization : Its Management and Values อ้างใน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดย ยุคล ทองคัน (ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2529), หน้า 19.

²¹Charoong Pasasuwan, “Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model of Vocational Education Personnel in Thailand,” (The doctor of Educational Degree in the School of Education, India University, 1972), p.28.

²²ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์, “ความพึงพอใจในการทำงาน,” (ปริญญาโท สาขาวิชา การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523), หน้า 8.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²³George Stauss, and Leonard R. Sayles, Personnel : The Human Problems of Management อ้างใน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู โดย อำไพ อินทรประเสริฐ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2533), หน้า 20.

²⁴R. Oliver Gibson, The school Personnel Administration อ้างใน ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดย กำเนิด นกแก้ว (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 25.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง ดำเนินการตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในกลุ่มสถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง รวม 15 แห่ง จำนวน 138 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งหมด มีดังนี้

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏ
ในเขตภาคกลางที่ตอบแบบสอบถาม

ชื่อสถาบันราชภัฏ	จำนวนอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร	จำนวนอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม
กลุ่มสถาบันรัตนโกสินทร์		
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม	21	16
สถาบันราชภัฏธนบุรี	3	3
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	3	2
สถาบันราชภัฏพระนคร	15	7
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต	5	4
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา	5	5
กลุ่มสถาบันศรีอยุธยา		
สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี	16	10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อสถาบันราชภัฏ	จำนวนอาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตร	จำนวนอาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถาม
สถาบันราชภัฏจະเซ็งเทธา	7	5
สถาบันราชภัฏเทพสตรี	4	4
สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	10	7
สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยฯ	14	10
กลุ่มสถาบันทวารวดี		
สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี	9	7
สถาบันราชภัฏนครปฐม	6	5
สถาบันราชภัฏเพชรบุรี	15	12
สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	5	4
รวม	138	101

ที่มา : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ 2538

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ตามที่มีต่อการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนา ขึ้น โดยอาศัยแนวทางของแบบสอบถามจากผู้ที่ได้ทำไว้แล้ว เช่น ชลิต พูลศิลป์¹ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับสภาพของครูผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏ

1. วิธีสร้างเครื่องมือ

1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดและทฤษฎีในการสร้างแรงจูงใจ ตามทฤษฎีของ Herzberg

1.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น 5 ด้าน ปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน รวม 12 ด้าน ได้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 60 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.4 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณา ตรวจสอบให้มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (รายชื่อใน ภาคผนวก)

1.5 หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในสถาบันราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 10 คน

2. ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และเติมข้อความ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ซึ่งมี 12 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 60 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏภาคกลาง ที่สร้างขึ้นอ้างอิงทฤษฎี 2 ปัจจัย โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2 การยอมรับนับถือ
 - 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - 1.4 ลักษณะของงาน
 - 1.5 ความรับผิดชอบ
2. ปัจจัยจูงใจ 7 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 นโยบายและการบริหารงาน
 - 2.2 การปกครองบังคับบัญชา
 - 2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.5 เงินเดือน

2.6 ฐานะ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน

2.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

วิธีการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอบหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงอธิการบดีสถาบันราชภัฏ เพื่อขอความร่วมมือให้ครูอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏทั้ง 15 แห่งตอบแบบสอบถาม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความร่วมมือทางไปรษณีย์ภัณฑ์ลงทะเบียนและขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์หรือติดต่อบริษัทส่งแบบสอบถามคืนด้วยตัวผู้วิจัยเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 101 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73.2

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความพึงพอใจ ตามปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏกลุ่มภาคกลางและค่าตัวแปรที่จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา สถิติที่ใช้คือ ไค-สแควร์ (chi-square) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญสถิติ ที่ $P \leq 0.05$

เชิงอรรถ

¹ ชลิต พูลศิลป์, “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร,” (ปริชญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537), หน้า 32.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สถานภาพทั่วไปของอาจารย์ผู้สอนวิชา
 เกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง 2) ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร
 สถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชา
 เกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลางที่มี เพศ อายุ อายุราชการ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา
 แตกต่างกัน แบบสอบถามที่ได้รับคืนผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และแสดงผลในรูปของตารางประกอบ
 คำบรรยายดังนี้

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2
 แสดงสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน) N=101	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	52	51.5
หญิง	49	48.5
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	2	2.0
25 - 29 ปี	10	9.9
30 - 34 ปี	7	6.9
35 - 39 ปี	17	16.8
40 - 44 ปี	14	13.8
45 - 49 ปี	32	31.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน) N=101	ร้อยละ
อายุราชการ		
50 - 54 ปี	14	13.9
55 ปีขึ้นไป	5	5.0
อายุเฉลี่ย 42.3 ปี		
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.7		
อายุสูงสุด 60 ปี		
อายุต่ำสุด 22 ปี		
น้อยกว่า 5 ปี	15	14.8
5 - 9 ปี	10	9.9
10 - 14 ปี	14	13.9
15 - 19 ปี	16	15.8
20 - 24 ปี	24	23.8
25 - 29 ปี	19	18.8
30 - 34 ปี	2	2.0
35 ปีขึ้นไป	1	1.0
อายุราชการเฉลี่ย 16.3 ปี		
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.8		
อายุราชการสูงสุด 36 ปี		
อายุราชการต่ำสุด 1 ปี		
อัตราเงินเดือน		
ไม่ระบุ	6	5.9
5,000 - 9,999 บาท	14	13.9
10,000 - 14,999 บาท	23	22.8
15,000 - 19,999 บาท	39	38.6
20,000 - 24,999 บาท	13	12.9
25,000 บาทขึ้นไป	6	5.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน) N=101	ร้อยละ
เงินเดือนเฉลี่ย 15,321.34 บาท เงินเดือนสูงสุด 28,580 บาท เงินเดือนต่ำสุด 6,350 บาท		
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	21	20.8
ปริญญาโท	68	67.3
ปริญญาเอก	12	11.9

จากการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.5 เป็นเพศชาย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 45- 49 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมาคืออายุระหว่าง 35 - 39 ปี ร้อยละ 16.8 ส่วนอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวนน้อยคิดเป็นร้อยละ 2 ถ้าพิจารณาช่วงอายุระหว่าง 35 - 49 ปีแล้วมีจำนวนถึงร้อยละ 62.3 หรือเกินกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยมีอายุเฉลี่ย 42.3 ปี

ในด้านอายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการระหว่าง 20-24 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมาคือ 25- 29 ปี และ 15 - 19 ปี คือ ร้อยละ 18.8 และ 15.8 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการเกิน 35 ปี มีเพียง 1 คน โดยมีอายุราชการเฉลี่ย 16.3 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000 - 19,999 บาท มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาคือ 10,000 - 14,999 บาท ร้อยละ 22.8 สำหรับอัตราเงินเดือน 5,000 - 9,999 บาท และ 20,000- 24,999 บาทมีจำนวนน้อยใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 13.9 และ 12.9 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาช่วงเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามแล้วเป็นที่น่าสังเกตได้ว่า ส่วนใหญ่จะมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 - 19,999 บาท ซึ่งมีจำนวนเกินครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดหรือ ร้อยละ 61.4 โดยมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 15,321.34 บาท

สำหรับวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาคือ ปริญญาตรี ร้อยละ 20.8 ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 11.9

ตารางที่ 3

แสดงความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร

สถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยกระตุ้น	มาก		ปานกลาง		น้อย		ระดับ ความพึงพอใจ
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
ความสำเร็จในการทำงาน							
1. สามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	65	64.4	36	35.6	-	-	มาก
2. มีความภูมิใจในผลงานที่ทำเสร็จไปแล้ว	60	59.4	41	40.6	-	-	มาก
3. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	51	50.5	50	49.5	-	-	มาก
4. เพื่อนร่วมงานชอบวิธีการทำงานของข้าพเจ้า	27	26.7	74	73.3	-	-	ปานกลาง
5. ผลงานสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันราชภัฏ	47	46.5	54	53.5	-	-	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ							
1. ความคิดเห็นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	37	36.6	59	58.4	5	5.0	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานเห็นว่า(ข้าพเจ้า)เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของสถาบัน	32	31.7	69	68.3	-	-	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามักมอบงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ	29	28.7	62	61.3	10	9.9	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยในผลงาน	20	19.8	81	80.2	-	-	ปานกลาง
5. การมีโอกาสดำเนินการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา	15	14.9	69	68.3	17	16.8	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยกระตุ้น	มาก		ปานกลาง		น้อย		ระดับ ความพึงพอใจ
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน							
1. การได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาจากการทำงานในสถาบัน	43	42.6	53	52.4	5	5.0	ปานกลาง
2. สถาบันสนับสนุนให้การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	43	42.6	58	57.4	-	-	ปานกลาง
3. งานในหน้าที่ที่ทำเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	36	35.6	65	64.4	-	-	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของสถาบัน	18	17.8	56	55.4	27	26.8	ปานกลาง
5. สถาบันมอบหมายงานให้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	22	21.8	69	68.3	10	9.9	ปานกลาง
ลักษณะของงาน							
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้และความถนัด	51	50.5	50	49.5	-	-	มาก
2. การชอบงานที่ปฏิบัติเพราะเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ	42	41.6	59	58.4	-	-	ปานกลาง
3. การมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	47	46.5	49	48.5	5	5.0	ปานกลาง
4. การอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	45	44.5	48	47.5	8	7.9	ปานกลาง
5. งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ	45	44.6	56	55.4	-	-	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ							
1. การรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	62	61.4	39	38.6	-	-	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	49	48.5	52	51.5	-	-	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยกระตุ้น	มาก		ปานกลาง		น้อย		ระดับ ความพึงพอใจ
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	41	40.6	60	59.4	-	-	ปานกลาง
4. ความพอใจในหน้าที่และงานที่ได้ รับผิดชอบ	44	43.6	57	56.4	-	-	ปานกลาง
5. งานในความรับผิดชอบมีปริมาณ เหมาะสมกับความสามารถ	38	37.6	63	62.4	-	-	ปานกลาง

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นของอาจารย์ผู้สอนวิชา
เกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจในระดับมาก 3 เรื่อง
คือ 1) สามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ 2) มีความภูมิใจในผลงานที่ทำเสร็จ
ไปแล้ว และ 3) สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนอีก 2 เรื่อง
ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ 1) เพื่อนร่วมงานชอบวิธีการทำงานของ
ข้าพเจ้า และ 2) ผลงานสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันราชภัฏ

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทั้ง 5
เรื่อง คือ 1) ความคิดเห็นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 2) เพื่อนร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้าเป็น
สมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของสถาบัน 3) ผู้บังคับบัญชามักมอบงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ 4) ผู้บังคับ
บัญชาพอใจและชมเชยในผลงาน และ 5) การมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับ
บัญชา

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจใน
ระดับ ปานกลางทั้ง 5 เรื่อง คือ 1) การได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาจากการทำงานในสถาบัน 2) สถาบัน
สนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 3) งานในหน้าที่ที่ทำเป็นที่ยอมรับของผู้
บังคับบัญชา 4) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน และ 5) สถาบันมอบ
หมายงานให้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก 1 เรื่อง คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้และความถนัด ส่วนอีก 4 เรื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ 1) การชอบงานที่ปฏิบัติเพราะเป็นงานที่ทำหาความสามารถ 2) การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน 3) การอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และ 4) งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก 1 เรื่อง คือ การรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ส่วนอีก 4 เรื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ 1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก่ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง 2) การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ความพอใจในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบ และ 4) งานในความรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ



ตารางที่ 4
 แสดงความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร
 สถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง	มาก		ปานกลาง		น้อย		ระดับ ความพึงพอใจ
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
นโยบายและการบริหาร							
1. การเข้าใจในแผนพัฒนาการศึกษาของ สถาบันราชภัฏ	34	33.7	60	59.4	7	6.9	ปานกลาง
2. สถาบันราชภัฏมีนโยบายการจัดการ ศึกษาที่ชัดเจน	29	28.7	58	57.4	14	13.9	ปานกลาง
3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งต่างๆมีความชัดเจน และปฏิบัติได้	27	26.7	59	58.4	15	14.9	ปานกลาง
4. การคัดเลือกอาจารย์ให้เป็นผู้บริหาร และผู้ช่วยสถาบันราชภัฏมีหลักเกณฑ์ ที่แน่นอน	26	25.7	62	61.4	13	12.9	ปานกลาง
5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ เป้าหมายของสถาบัน	23	22.8	52	51.5	26	25.7	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชา							
1. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ทำงานด้วยความสามัคคี	37	36.7	58	57.4	6	5.9	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำและ มีความยุติธรรม	29	28.7	60	59.4	12	11.9	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและยกย่อง ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	26	25.7	65	64.4	10	9.9	ปานกลาง
4. นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชา ชัดเจนและเข้าใจง่าย	24	23.8	67	66.3	10	9.9	ปานกลาง
5. ความพอใจในวิธีมอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชา	25	24.8	65	64.3	11	10.9	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจูน	มาก		ปานกลาง		น้อย		ระดับ ความพึงพอใจ
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน							
1. การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่	29	28.7	50	49.5	22	21.8	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้ เหมาะสมอยู่เสมอ	22	21.8	61	60.4	18	17.8	ปานกลาง
3. ระบบสื่อสารทั้งภายในและภายนอก สถาบันมีความสะดวกคล่องตัวและ รวดเร็ว	16	15.8	57	56.3	28	27.7	ปานกลาง
4. สถาบันมียานพาหนะและคนขับพร้อม ที่จะออกปฏิบัติงานได้เสมอเมื่อจำเป็น	15	14.9	58	57.4	28	27.7	ปานกลาง
5. สถาบันมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการทำงาน อย่างเพียงพอ	15	14.9	56	55.4	30	29.7	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา							
1. การเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	32	31.7	64	63.3	5	5.0	ปานกลาง
2. บรรยากาศในสถาบันมีความสนิท สนมและเป็นกันเองอย่างดี	25	24.7	63	62.4	13	12.9	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน	24	23.8	70	69.3	7	6.9	ปานกลาง
4. ความพอใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ในสถาบัน	26	25.8	59	58.4	16	15.8	ปานกลาง
5. การช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้ง ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	20	19.8	68	67.3	13	12.9	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง	มาก		ปานกลาง		น้อย		ระดับ ความพึงพอใจ
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
เงินเดือน							
1. รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ใน สังคมอย่างมีความสุข	24	23.8	61	60.4	16	15.8	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติ	24	23.8	58	57.4	19	18.8	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ภายในครอบครัว	21	20.8	57	56.4	23	22.8	ปานกลาง
4. การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย ความยุติธรรมเสมอมา	19	18.8	63	62.4	19	18.8	ปานกลาง
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	21	20.8	60	59.4	20	19.8	ปานกลาง
ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน							
1. อาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติใน สังคม	50	49.5	51	50.5	-	-	ปานกลาง
2. ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพ ที่ทำอยู่	43	42.6	58	57.4	-	-	ปานกลาง
3. ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ ในปัจจุบันนี้คิดว่าเหมาะสมดีแล้ว	37	36.6	64	63.4	-	-	ปานกลาง
4. ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปใน ฐานะที่ทำงานในสถาบันราชภัฏ	35	34.7	66	65.3	-	-	ปานกลาง
5. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มี เกียรติยศชื่อเสียง	31	30.7	64	63.4	6	5.9	ปานกลาง
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน							
1. การเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรี ไม่น้อยหน้าอาชีพอื่นๆ	56	55.4	45	44.6	-	-	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	มาก		ปานกลาง		น้อย		ระดับ ความพึงพอใจ
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
2. การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานใน สถาบันราชภัฏ	54	53.5	41	40.6	6	5.9	มาก
3. ความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานใน สถาบันราชภัฏนี้จนเท่าที่ต้องการ	37	36.6	58	57.4	6	5.9	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	31	30.7	62	61.4	8	7.9	ปานกลาง
5. สถาบันราชภัฏให้สวัสดิการแก่ บุคลากรเท่าเทียมกัน	33	32.7	53	52.5	15	14.8	ปานกลาง

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร
สถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง พบว่า

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้ง
5 เรื่อง คือ 1) การเข้าใจแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันราชภัฏ 2) สถาบันราชภัฏ มีนโยบายการ
จัดการศึกษาที่ชัดเจน 3) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ มีความชัดเจนและ
ปฏิบัติได้ 4) การคัดเลือกอาจารย์ให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยสถาบันราชภัฏมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน
และ 5) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ทั้ง 5 เรื่อง คือ 1) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี 2) ผู้บังคับบัญชามี
ลักษณะเป็นผู้นำและมีความยุติธรรม 3) ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา
เสมอ 4) นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาชัดเจนและเข้าใจง่าย และ 5) ความพอใจในวิธียอบ
หมายงานของผู้บังคับบัญชา

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปาน
กลางทั้ง 5 เรื่อง คือ 1) การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 2) ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้
ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ 3) ระบบสื่อสารทั้งภายในและภาย
นอกสถาบันมีความสะดวกคล่องตัวและรวดเร็ว 4) สถาบันมียานพาหนะพร้อมคนขับพร้อมที่จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ออกปฏิบัติงานได้เสมอเมื่อจำเป็น และ 5) สถาบันมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้ง 5 เรื่อง คือ 1) การเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ 2) บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี 3) ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 4) ความพอใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในสถาบัน และ 5) การช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้ง 5 เรื่อง คือ 1) รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข 2) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ 3) เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว 4) การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา และ 5) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้ง 5 เรื่อง คือ 1) อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม 2) ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพที่ทำอยู่ 3) ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว 4) ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันราชภัฏ และ 5) งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 เรื่อง คือ 1) การเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ และ 2) การมีความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันราชภัฏ ส่วนอีก 3 เรื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ 1) ความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏนี้ยาวนานเท่าที่ต้องการ 2) ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และ 3) สถาบันราชภัฏให้สวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน

ตารางที่ 5

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ
ระหว่างอาจารย์สอนวิชาเกษตรเพศชายและเพศหญิง

ความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย (N=52)						หญิง (N=49)						χ ²
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	28	53.8	24	46.2	-	-	37	75.5	12	24.5	-	-	5.161 *
	25	48.1	27	51.9	-	-	26	53.1	23	46.9	-	-	0.250 **
	30	57.7	22	42.3	-	-	30	61.2	19	38.8	-	-	0.130 **
	23	44.2	29	55.8	-	-	24	49.0	25	51.0	-	-	0.228 **
	16	30.8	36	69.2	-	-	11	22.4	38	77.6	-	-	0.819 **
ด้านความสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันราชภัฏ	21	40.4	31	59.6	-	-	18	36.7	28	57.1	3	6.2	0.299 **
	15	28.8	33	63.5	4	7.3	14	28.6	29	59.2	6	12.2	0.603 **

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย (N=52)						หญิง (N=49)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
3. เพื่อนร่วมงานเห็นว่า (ข้าพเจ้า) เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของสถาบัน	13	25.0	39	75.0	-	-	19	38.8	30	61.2	-	-	2.211 ^{**}
4. ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยในผลงาน	11	21.2	41	78.8	-	-	9	18.4	40	81.6	-	-	0.123 ^{**}
5. การมีโอกาสดำเนินการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา	6	11.5	39	75.0	7	13.5	9	18.4	30	61.2	10	20.4	2.216 ^{**}
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน													
1. งานในหน้าที่ที่ทำเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	16	30.8	36	69.2	-	-	20	40.8	29	59.2	-	-	1.110 ^{**}
2. สถาบันสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	21	40.4	31	59.6	-	-	22	44.9	27	55.1	-	-	0.210 ^{**}
3. สถาบันมอบหมายงานให้ทำในตำแหน่งที่สูงขึ้น	12	23.1	35	67.3	5	9.6	10	20.4	34	69.4	5	10.2	0.107 ^{**}
4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน	11	21.2	29	55.7	12	23.1	7	14.3	27	55.1	15	30.6	1.205 ^{**}
5. การได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาจากการทำงานในสถาบัน	20	38.5	29	55.7	3	5.8	23	46.9	24	49.0	2	4.1	0.792 ^{**}

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย (N=52)						หญิง (N=49)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ด้านลักษณะของงาน 1. การชอบงานที่ปฏิบัติเพราะเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ 2. การมีโอกาสรู้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน 3. การใช้เทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน 4. งานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า 5. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้และความถนัด	22	42.3	30	57.7	-	-	20	40.8	29	59.2	-	-	0.023 ^{**}
	23	44.2	26	50.0	3	5.8	24	49.0	23	46.9	2	4.1	0.316 ^{**}
	23	44.3	27	51.9	2	3.8	22	44.9	21	42.9	6	12.2	2.685 ^{**}
	21	40.4	31	59.6	-	-	24	49.0	25	51.0	-	-	0.754 ^{**}
	24	46.2	28	53.8	-	-	27	55.1	22	44.9	-	-	0.808 ^{**}
ด้านความรับผิดชอบ 1. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 2. ความพอใจในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย 3. งานในความรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ	18	34.6	34	65.4	-	-	23	46.9	26	53.1	-	-	1.588 ^{**}
	22	42.3	30	57.7	-	-	22	44.9	27	55.1	-	-	0.068 ^{**}
	16	30.8	36	69.2	-	-	22	44.9	27	55.1	-	-	2.145 ^{**}

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย (N=52)						หญิง (N=49)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
4. การรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	31	59.6	21	40.4	-	-	31	63.3	18	36.7	-	-	0.141 ^{ns}
	25	48.1	27	51.9	-	-	24	49.0	25	51.0	-	-	
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	23	44.3	27	51.9	2	3.8	11	22.4	33	67.3	5	10.3	6.037 [*]
	19	36.5	27	51.9	6	11.6	10	20.4	31	63.3	8	16.3	
3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านนโยบายและการบริหาร	17	32.7	28	53.8	7	13.5	10	20.4	31	63.3	8	16.3	1.946 ^{ns}
	12	23.1	27	51.9	13	25.0	11	22.5	25	51.0	13	26.5	
4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน	16	30.7	33	63.5	3	5.8	10	20.4	29	59.2	10	20.4	5.327 ^{**}
	15	28.8	33	63.5	4	7.7	14	28.6	27	55.1	8	16.3	
5. การคัดเลือกอาจารย์ให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยสถาบันราชภัฏมีลักษณะที่เป็นผู้นำและมีความยุติธรรม													

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย (N=52)						หญิง (N=49)						χ ²
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2. นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาชัดเจนและเข้าใจง่าย	14	26.9	35	67.3	3	5.8	10	20.4	32	65.3	7	14.3	2.313 **
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ร่วมงานกันด้วยความสามัคคี	21	40.4	28	53.8	3	5.8	16	32.7	30	61.2	3	6.1	0.656 **
4. ความพอใจในวิธียอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	16	30.8	32	61.5	4	7.7	9	18.4	33	67.3	7	14.3	2.706 **
5. ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	16	30.8	31	59.6	5	9.6	10	20.4	34	69.4	5	10.2	1.435 **
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน													
1. การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	17	32.7	26	50.0	9	17.3	12	24.5	24	49.0	13	26.5	1.581 **
2. สถาบันมียานพาหนะและคนขับพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานได้เสมอเมื่อจำเป็น	6	11.5	30	57.7	16	30.8	9	18.4	28	57.1	12	24.5	1.152 **
3. สถาบันมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	7	13.5	27	51.9	18	34.6	8	16.3	29	59.2	12	24.5	1.250 **
4. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	10	19.2	31	59.6	11	21.2	12	24.5	30	61.2	7	14.3	0.998 **

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย (N=52)						หญิง (N=49)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	5	9.6	33	63.5	14	26.9	11	22.4	24	49.0	14	28.6	
5. ระบบสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถาบันมีความสะดวกคล่องตัวและรวดเร็ว	17	32.7	26	50.0	9	17.3	9	18.4	33	67.3	7	14.3	3.445**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	14	26.9	33	63.5	5	9.6	6	12.3	35	71.4	8	16.3	3.865**
1. ความพอใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในสถาบัน	12	23.1	32	61.5	8	15.4	13	26.5	31	63.3	5	10.2	0.659**
2. การช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	20	38.5	30	57.7	2	3.8	12	24.5	34	69.4	3	6.1	2.362**
3. บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี	14	26.9	33	63.5	5	9.6	10	20.4	37	75.5	2	4.1	2.093**
4. การเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	8	15.4	32	61.5	12	23.1	13	26.5	25	51.0	11	22.5	2.006**
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน	9	17.3	32	61.5	11	21.2	10	20.4	31	63.3	8	16.3	0.453**
1. เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว													
2. การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม													
เสมอมา													

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย (N=52)						หญิง (N=49)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
3. รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	11	21.2	32	61.5	9	17.3	13	26.5	29	59.2	7	14.3	0.475 ^{**}
4. เงินเดือนที่ได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	11	21.2	29	55.8	12	23.0	13	26.5	29	59.2	7	14.3	1.394 ^{**}
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	10	19.2	32	61.6	10	19.2	11	22.4	28	57.2	10	20.4	0.225 ^{**}
ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน													
1. อาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม	28	53.8	24	46.2	-	-	22	44.9	27	55.1	-	-	0.808 ^{**}
2. ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพที่ทำอยู่	23	44.2	29	55.8	-	-	20	40.8	29	59.2	-	-	0.021 ^{**}
3. ตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว	18	34.6	34	65.4	-	-	19	38.8	30	61.2	-	-	0.188 ^{**}
4. ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันราชการ	20	38.5	32	61.5	-	-	15	30.6	34	69.4	-	-	0.686 ^{**}
5. งานที่ทำอยู่ในขณะนั้นช่วยให้เกียรติยศชื่อเสียง	17	32.7	33	63.5	2	3.8	14	28.5	31	63.3	4	8.2	0.931 ^{**}
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน													
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	14	26.9	34	65.4	4	7.7	17	34.7	28	57.1	4	8.2	0.782 ^{**}

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย (N=52)						หญิง (N=49)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2. การรู้สึกมั่นใจว่าจะจะปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏนี้ นานเท่าที่ต้องการ	19	36.5	30	57.7	3	5.8	18	36.7	28	57.2	3	6.1	0.006**
3. การเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้า อาชีพอื่นๆ	29	55.8	23	44.2	-	-	27	55.1	22	44.9	-	-	0.004**
4. การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันราชภัฏ	28	53.8	20	38.5	4	7.7	26	53.1	21	42.8	2	4.1	0.676**
5. สถาบันราชภัฏ ให้สวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน	16	30.8	30	57.7	6	11.5	17	34.7	23	46.9	9	18.4	1.467**

หมายเหตุ

N = จำนวนอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

 χ^2 = ค่าไค-สแควร์

ms = แสดงความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

* = แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P \leq 0.05$

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ผู้สอนวิชา เกษตร เพศชาย และ เพศหญิง ใน 12 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) ด้านลักษณะของงาน 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 9) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 10) ด้านเงินเดือน 11) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 12) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

จากการทดสอบความแตกต่างโดยใช้ค่า ไค-สแควร์ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$) 2 เรื่องใน 2 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน เรื่อง สามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ และ 2) ด้านนโยบายและการบริหาร เรื่อง การเข้าใจแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันราชภัฏ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เหลือ 58 เรื่อง ค่า ไค-สแควร์ แสดงความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 6

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่างๆของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร
ที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปีและ 45 ปีขึ้นไป

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 45 ปี (N=50)						45 ปีขึ้นไป (N=51)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน 1. สามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ 2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้ รับมอบหมาย 3. มีความภูมิใจในผลงานที่ทำเสร็จไปแล้ว 4. ผลงานสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ ของสถาบันราชภัฏ 5. ร่วมร่วมงานขอรับวิธีการทำงานของข้าพเจ้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความคิดเห็นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับ บัญชา	29	58.0	21	42.0	-	-	36	70.6	15	29.4	-	-	1.744 ^{ns}
	24	48.0	26	52.0	-	-	27	52.9	24	47.1	-	-	0.246 ^{ns}
	28	56.0	22	44.0	-	-	32	62.7	19	37.3	-	-	0.476 ^{ns}
	23	46.0	27	54.0	-	-	24	47.1	27	52.9	-	-	0.011 ^{ns}
	13	26.0	37	74.0	-	-	14	27.5	37	72.5	-	-	0.027 ^{ns}
18	36.0	29	58.0	3	6.0	19	37.3	30	58.8	2	3.9	0.234 ^{ns}	

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 45 ปี (N=50)						45 ปีขึ้นไป (N=51)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2. ผู้บังคับบัญชามีมุมมองใหม่ๆ ให้ทำเสมอ	18	36.0	28	56.0	4	8.0	11	21.6	34	66.7	6	11.7	2.660 ^{ns}
3. เพื่อนร่วมงานเห็นว่า (ข้าพเจ้า) เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของสถาบัน	10	20.0	40	80.0	-	-	22	43.1	29	56.9	-	-	6.244 [*]
4. ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยในผลงาน	10	20.0	40	80.0	-	-	10	19.6	41	80.4	-	-	0.002 ^{ns}
5. การมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา	8	16.0	37	74.0	5	10.0	7	13.8	32	62.7	12	23.5	3.301 ^{ns}
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	17	34.0	33	66.0	-	-	19	37.3	32	62.7	-	-	0.116 ^{ns}
1. งานในหน้าที่ที่ทำเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	23	46.0	27	54.0	-	-	20	39.2	31	60.8	-	-	0.475 ^{ns}
2. สถาบันสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	12	24.0	31	62.0	7	14.0	10	19.6	38	74.5	3	5.9	2.482 ^{ns}
3. สถาบันมอบหมายงานให้ทำในตำแหน่งที่สูงขึ้น	8	16.0	28	56.0	14	28.0	10	19.6	28	54.9	13	25.5	0.249 ^{ns}
4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน													

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 45 ปี (N=50)						45 ปีขึ้นไป (N=51)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
5. การได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาจากการทำงานในสถาน	20	40.0	27	54.0	3	6.0	23	45.1	26	51.0	2	3.9	0.418 ^{ns}
ด้านลักษณะของงาน													
1. การชอบงานที่ปฏิบัติเพราะเป็นงานที่ท้าทาย	18	36.0	32	64.0	-	-	24	47.1	27	52.9	-	-	1.271 ^{ns}
ความสามารถ													
2. การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	19	38.0	27	54.0	4	8.0	28	54.9	22	43.1	1	2.0	4.024 ^{ns}
3. การใช้เทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	22	44.0	24	48.0	4	8.0	23	45.1	24	47.1	4	7.8	0.012 ^{ns}
4. งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า	18	36.0	32	64.0	-	-	27	52.9	24	47.1	-	-	2.933 ^{ns}
5. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้และความถนัด	21	42.0	29	58.0	-	-	30	58.8	21	41.2	-	-	2.858 ^{ns}
ด้านความรับผิดชอบ													
1. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	17	34.0	33	66.0	-	-	24	47.1	27	52.9	-	-	1.785 ^{ns}

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 45 ปี (N=50)						45 ปีขึ้นไป (N=51)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2. ความพึงพอใจในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	19	38.0	31	62.0	-	-	25	49.0	26	51.0	-	-	1.247 ^{ns}
3. งานในความรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ	14	28.0	36	72.0	-	-	24	47.1	27	52.9	-	-	3.907 [*]
4. การรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	26	52.0	24	48.0	-	-	36	70.6	15	29.4	-	-	3.680 ^{ns}
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาคา ปฏิบัติงานด้วยตนเอง	22	44.0	28	56.0	-	-	27	52.9	24	47.1	-	-	0.808 ^{ns}
ด้านนโยบายและการบริหาร	13	26.0	33	66.0	4	8.0	21	41.2	27	52.9	3	5.9	2.616 ^{ns}
1. การเข้าใจแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบัน ราชภัฏ	10	20.0	34	68.0	6	12.0	19	37.2	24	47.1	8	15.7	4.793 ^{ns}
2. สถาบันราชภัฏมีนโยบายการจัดการศึกษา ที่ชัดเจน	13	26.0	31	62.0	6	12.0	14	27.5	28	54.9	9	17.6	0.779 ^{ns}
3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบใน ตำแหน่งต่างๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้													

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 45 ปี (N=50)						45 ปีขึ้นไป (N=51)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน	11	22.0	26	52.0	13	26.0	12	23.5	26	51.0	13	25.5	0.033 ^{ns}
5. การคัดเลือกอาจารย์ให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยสถาบันราชภัฏมหาสารคามที่แน่นอน	9	18.0	35	70.0	6	12.0	17	33.3	27	53.0	7	13.7	3.561 ^{ns}
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	15	30.0	27	54.0	8	16.0	14	27.5	33	64.7	4	7.8	1.958 ^{ns}
1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำและมีควมยุติธรรม	11	22.0	34	68.0	5	10.0	13	25.5	33	64.7	5	9.8	0.171 ^{ns}
2. นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาชัดเจนและเข้าใจง่าย	12	24.0	35	70.0	3	6.0	25	49.0	23	45.1	3	5.9	7.041 [*]
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ร่วมงานกันทำงานด้วยความสามัคคี	12	24.0	33	66.0	5	10.0	13	25.5	32	62.7	6	11.8	0.136 ^{ns}
4. ความพอใจในวิริยสมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	13	26.0	31	62.0	6	12.0	13	25.5	34	66.7	4	7.8	0.528 ^{ns}
5. ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ													

ตารางที่ 6 (ต่อ)

	ต่ำกว่า 45 ปี (N=50)						45 ปีขึ้นไป (N=51)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
<p>ความพึงพอใจในการทำงาน</p> <p>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 2. สถาบันมียานพาหนะและคนขับเรือที่จะออกปฏิบัติงาน ได้เสมอเมื่อจำเป็น 3. สถาบันมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 4. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 5. ระบบสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถาบันมีความสะดวกต่อตัวและรวดเร็ว <p>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความพอใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในสถาบัน 	11	22.0	23	46.0	16	32.0	18	35.3	27	52.9	6	11.8	6.545 [*]
	6	12.0	31	62.0	13	26.0	9	17.6	27	52.9	15	29.5	1.008 ^{ns}
	7	14.0	25	50.0	18	36.0	8	15.7	31	60.8	12	23.5	1.899 ^{ns}
	10	20.0	31	62.0	9	18.0	12	23.5	30	58.8	9	17.7	0.188 ^{ns}
	10	20.0	23	46.0	17	34.0	6	11.8	34	66.7	11	21.5	4.399 ^{ns}
	11	22.0	28	56.0	11	22.0	15	29.4	31	60.8	5	9.8	3.008 ^{ns}

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 45 ปี (N=50)						45 ปีขึ้นไป (N=51)						χ ²
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2. การช่วยเหลือทำให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	8	16.0	32	64.0	10	20.0	12	23.5	36	70.6	3	5.9	4.795 ^{ns}
3. บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี	10	20.0	29	58.0	11	22.0	15	29.4	34	66.7	2	3.9	7.168*
4. การเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	12	24.0	34	68.0	4	8.0	20	39.2	30	58.8	1	2.0	4.040 ^{ns}
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน	9	18.0	37	74.0	4	8.0	15	29.4	33	64.7	3	5.9	1.861 ^{ns}
1. เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	7	14.0	27	54.0	16	32.0	14	27.5	30	58.8	7	13.7	6.003*
2. การได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา	6	12.0	30	60.0	14	28.0	13	25.5	33	64.7	5	9.8	6.975*
3. รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	7	14.0	31	62.0	12	24.0	17	33.4	30	58.8	4	7.8	8.173*
4. เงินเดือนที่ได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	9	18.0	27	54.0	14	28.0	15	29.4	31	60.8	5	9.8	6.029*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในห้องเรียนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 45 ปี (N=50)						45 ปีขึ้นไป (N=51)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรูความสามารถ	6	12.0	29	58.0	15	30.0	15	29.4	31	60.8	5	9.8	8.914*
	22	44.0	28	56.0	-	-	28	54.9	23	45.1	-	-	1.200 ^{ns}
	18	36.0	32	64.0	-	-	25	49.0	26	51.0	-	-	1.750 ^{ns}
	12	24.0	38	76.0	-	-	25	49.0	26	51.0	-	-	6.808*
	12	24.0	38	76.0	-	-	23	45.1	28	54.9	-	-	4.962*
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	12	24.0	33	66.0	5	10.0	19	37.2	31	60.8	1	2.0	4.300 ^{ns}
	17	34.0	29	58.0	4	8.0	14	27.5	33	64.7	4	7.8	0.538 ^{ns}
	18	36.0	27	54.0	5	10.0	19	37.2	31	60.8	1	2.0	2.959 ^{ns}

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 45 ปี (N=50)						45 ปีขึ้นไป (N=51)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
3. การเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่นๆ	27	54.0	23	46.0	-	-	29	56.9	22	43.1	-	-	0.083 ^{ns}
4. การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันราชภัฏ	23	46.0	23	46.0	4	8.0	31	60.8	18	35.3	2	3.9	2.451 ^{ns}
5. สถาบันราชภัฏให้สวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน	15	30.0	26	52.0	9	18.0	18	35.3	27	52.9	6	11.8	0.881 ^{ns}

χ^2 = ค่าไค-สแควร์

N = จำนวนอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ns = แสดงความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ * = แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P \leq 0.05$

หมายเหตุ

ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป ใน 12 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) ด้านลักษณะของงาน 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 9) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 10) ด้านเงินเดือน 11) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 12) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

จากการทดสอบความแตกต่างโดยใช้ค่า ไค-สแควร์ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$) 12 เรื่องใน 7 ด้านคือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ เรื่อง เพื่อนร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของสถาบันราชภัฏ 2) ด้านความรับผิดชอบ เรื่อง งานในความรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ 3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรื่อง ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่อง การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เรื่อง บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี 6) ด้านเงินเดือน เรื่อง เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และ เงินเดือนที่ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ 7) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน เรื่อง ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว และการได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันราชภัฏ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนที่เหลือ 48 เรื่อง ค่าไค-สแควร์ แสดงความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร
ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี (N=55)						20 ปี ขึ้นไป (N=46)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	29	52.7	26	47.3	-	-	36	78.3	10	21.7	-	-	7.119 ^a
1. สามารถทำงาน ได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	24	43.6	31	56.4	-	-	27	58.7	19	41.3	-	-	2.272 ^{ns}
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	30	54.5	25	45.5	-	-	30	65.2	16	34.8	-	-	1.183 ^{ns}
3. มีความภูมิใจในผลงานที่ทำเสร็จไปแล้ว	24	43.6	31	56.4	-	-	23	50.0	23	50.0	-	-	0.407 ^{ns}
4. ผลงานสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันราชภัฏ	12	21.8	43	78.2	-	-	15	32.6	31	67.4	-	-	1.489 ^{ns}
5. เพื่อร่วมงานขอวิธีการทำงานของข้าพเจ้า	20	36.4	32	58.2	3	5.4	17	37.0	27	58.7	2	4.3	0.065 ^{ns}
ด้านการยอมรับนับถือ													
1. ความคิดเห็นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา													

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี (N=55)						20 ปีขึ้นไป (N=46)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ	19	34.5	32	58.2	4	7.3	10	21.7	30	65.3	6	13.0	2.475 ^{ns}
3. เพื่อนร่วมงานเห็นว่า (ข้าพเจ้า) เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของสถาบัน	14	25.5	41	74.5	-	-	18	39.1	28	60.9	-	-	2.164 ^{ns}
4. ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยในผลงาน	11	20.0	44	80.0	-	-	9	19.6	37	80.4	-	-	0.002 ^{ns}
5. การมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา	9	16.4	40	72.7	6	10.9	6	13.0	29	63.1	11	23.9	3.046 ^{ns}
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	19	34.5	36	65.5	-	-	17	37.0	29	63.0	-	-	0.063 ^{ns}
1. งานในหน้าที่ที่ทำเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	26	47.3	29	52.7	-	-	17	37.0	29	63.0	-	-	1.090 ^{ns}
2. สถาบันสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	13	23.6	36	65.5	6	10.9	9	19.6	33	71.7	4	8.7	0.459 ^{ns}
3. สถาบันมอบหมายงานให้ทำในตำแหน่งที่สูงขึ้น	9	16.4	32	58.2	14	25.4	9	19.5	24	52.2	13	28.3	0.380 ^{ns}
4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน													

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี (N=55)						20 ปี ขึ้นไป (N=46)						χ ²
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
5. การได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการทำงานในสถาบัน ด้านลักษณะของงาน	21	38.2	30	54.5	4	7.3	22	47.8	23	50.0	1	2.2	1.961 ^{ns}
	19	34.5	36	65.5	-	-	23	50.0	23	50.0	-	-	2.462 ^{ns}
	21	38.2	30	54.5	4	7.3	26	56.5	19	41.3	1	2.2	4.031 ^{ns}
	26	47.3	24	43.6	5	9.1	19	41.3	24	52.2	3	6.5	0.793 ^{ns}
	20	36.4	35	63.6	-	-	25	54.3	21	45.7	-	-	3.279 ^{ns}
ด้านความรับผิดชอบ	24	43.6	31	56.4	-	-	27	58.7	19	41.3	-	-	2.272 ^{ns}
	17	30.9	38	69.1	-	-	24	52.2	22	47.8	-	-	4.697 [*]

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี (N=55)						20 ปีขึ้นไป (N=46)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2. ความพึงพอใจในหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ	20	36.4	35	63.6	-	-	24	52.2	22	47.8	-	-	2.546 ^{ns}
3. งานในความคิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ	15	27.3	40	72.7	-	-	23	50.0	23	50.0	-	-	3.513 ^{ns}
4. การรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	27	49.1	28	50.9	-	-	35	76.1	11	23.9	-	-	7.701 ^{**}
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	25	45.5	30	54.5	-	-	24	52.2	22	47.8	-	-	0.452 ^{ns}
ด้านนโยบายและการบริหาร													
1. การเข้าใจแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันราชภัฏ	14	25.5	37	67.3	4	7.2	20	43.5	23	50.0	3	6.5	3.695 ^{ns}
2. สถาบันราชภัฏมีนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน	10	18.2	39	70.9	6	10.9	19	41.3	19	41.3	8	17.4	9.246 ^{**}
3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	14	25.5	35	63.6	6	10.9	13	28.3	24	52.2	9	19.5	1.901 ^{ns}

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี (N=55)						20 ปีขึ้นไป (N=46)						χ ²
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดคน โยบายและเป้าหมายของสถาบัน	12	21.8	31	56.4	12	21.8	11	23.9	21	45.7	14	30.4	1.328 ^{ns}
5. การคัดเลือกอาจารย์ให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยสถาบันราชภัฏมณฑลพิษณุโลกที่แน่นอน	10	18.2	39	70.9	6	10.9	16	34.8	23	50.0	7	15.2	4.826 ^{ns}
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	18	32.8	29	52.7	8	14.5	11	23.9	31	67.4	4	8.7	2.305 ^{ns}
1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำและมีคามยุติธรรม	13	23.6	36	65.5	6	10.9	11	23.9	31	67.4	4	8.7	0.138 ^{ns}
2. นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาชัดเจนและเข้าใจง่าย	15	27.3	37	67.2	3	5.5	22	47.8	21	45.7	3	6.5	4.975 ^{ns}
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ร่วมงานกันด้วยความสามัคคี	14	25.5	34	61.8	7	12.7	11	23.9	31	67.4	4	8.7	0.518 ^{ns}
4. ความพอใจในวิธีมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	15	27.3	34	61.8	6	10.9	11	23.9	31	67.4	4	8.7	0.354 ^{ns}
5. ผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	15	27.3	34	61.8	6	10.9	11	23.9	31	67.4	4	8.7	0.354 ^{ns}

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี (N=55)						20 ปี ขึ้นไป (N=46)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1. การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 2. สถาบันมียานพาหนะและคนขับพร้อมที่จะออกปฏิบัติงาน ได้เสมอเมื่อจำเป็น 3. สถาบันมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 4. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 5. ระบบสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถาบันมีความสะดวกต่อตัวและรวดเร็ว	11	20.0	26	47.3	18	32.7	18	39.1	24	52.2	4	8.7	9.955**
	7	12.7	31	56.4	17	30.9	8	17.4	27	58.7	11	23.9	0.832 ^{ns}
	9	16.4	28	50.9	18	32.7	6	13.0	28	60.9	12	26.1	1.006 ^{ns}
	12	21.8	34	61.8	9	16.4	10	21.7	27	58.7	9	19.6	0.184 ^{ns}
	11	20.0	26	47.3	18	32.7	5	10.9	31	67.4	10	21.7	4.205 ^{ns}
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 1. ความพอใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในสถาบัน	13	23.6	33	60.0	9	16.4	13	28.3	26	56.5	7	15.2	0.280 ^{ns}

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี (N=55)						20 ปี ขึ้นไป (N=46)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2. การช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	10	18.1	36	65.5	9	16.4	10	21.7	32	69.6	4	8.7	1.367 ^{ns}
3. บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี	12	21.8	33	60.0	10	18.2	13	28.3	30	65.2	3	6.5	3.175 ^{ns}
4. การเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	13	23.6	39	70.9	3	5.5	19	41.3	25	54.3	2	4.4	3.614 ^{ns}
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน	10	18.2	41	74.5	4	7.3	14	30.5	29	63.0	3	6.5	2.081 ^{ns}
1. เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	8	14.6	29	52.7	18	32.7	13	28.2	28	60.9	5	10.9	7.815 [*]
2. การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา	7	12.7	36	65.5	12	21.8	12	26.1	27	58.7	7	15.2	3.140 ^{ns}
3. รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	8	14.5	33	60.0	14	25.5	16	34.8	28	60.9	2	4.3	11.364 ^{**}
4. เงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	10	18.2	29	52.7	16	29.1	14	30.5	29	63.0	3	6.5	8.829 [*]

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี (N=55)						20 ปีขึ้นไป (N=46)						χ ²
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรูสึกสามารถ	7	12.7	31	56.4	17	30.9	14	30.5	29	63.0	3	6.5	11.489**
ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน													
1. อาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม	23	41.8	32	58.2	-	-	27	58.7	19	41.3	-	-	2.854 ^{ns}
2. ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพที่ทำอยู่	19	34.5	36	65.5	-	-	24	52.2	22	47.8	-	-	3.184 ^{ns}
3. ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว	15	27.3	40	72.7	-	-	22	47.8	24	52.2	-	-	4.558*
4. ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันราชภัฏ	14	25.5	41	74.5	-	-	21	45.7	25	54.3	-	-	4.512*
5. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียงด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	14	25.5	36	65.4	5	9.1	17	37.0	28	60.9	1	2.1	3.180 ^{ns}
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	20	36.4	31	56.4	4	7.2	11	23.9	31	67.4	4	8.7	1.825 ^{ns}
2. การรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติตามในสถาบันราชภัฏนี้มานานเท่าที่ต้องการ	20	36.4	30	54.5	5	9.1	17	37.0	28	60.9	1	2.1	2.194 ^{ns}

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี (N=55)						20 ปีขึ้นไป (N=46)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
3. การเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่น่าสนใจหรือไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ	31	56.4	24	43.6	-	-	25	54.3	21	45.7	-	-	0.041 ^{ns}
4. การมีความรู้ถึงกฎระเบียบที่ได้ทำงานในสถาบันราชภัฏ	26	47.3	25	45.5	4	7.2	28	60.9	16	34.8	2	4.3	1.929 ^{ns}
5. สถาบันราชภัฏให้สวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน	19	34.5	26	47.3	10	18.2	14	30.4	27	58.7	5	10.9	1.654 ^{ns}

หมายเหตุ

N = จำนวนอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ns = แสดงความแตกต่างอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

** = แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P \leq 0.01$

χ^2 = ค่าไค-สแควร์

* = แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P \leq 0.05$

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ใน 12 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) ด้านลักษณะของงาน 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 9) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 10) ด้านเงินเดือน 11) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 12) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

จากการทดสอบความแตกต่างโดยใช้ค่า ไค-สแควร์ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.01$) 5 เรื่อง ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรับผิดชอบ เรื่อง การรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี 2) ด้านนโยบายและการบริหาร เรื่อง สถาบันราชภัฏมินนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่อง การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และ 4) ด้านเงินเดือน เรื่อง รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่วนด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี ($P \leq 0.05$) 6 เรื่อง ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน เรื่อง สามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ 2) ด้านความรับผิดชอบ เรื่อง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ด้านเงินเดือน เรื่อง เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และ 4) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน เรื่อง ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว การได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันราชภัฏ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนที่เหลือ 49 เรื่อง ค่า ไค-สแควร์ แสดงความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ

ของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทและ 15,000 บาทขึ้นไป

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท (N = 37)						15,000 บาทขึ้นไป (N = 58)						χ^2	
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความเข้าใจในการทำงาน														
1. สามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	21	56.8	16	43.2	-	-	41	70.7	17	29.3	-	-	1.935 ^{ns}	
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	17	45.9	20	54.1	-	-	34	58.6	24	41.4	-	-	1.459 ^{ns}	
3. มีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จไปแล้ว	21	56.8	16	43.2	-	-	36	62.1	22	37.9	-	-	0.265 ^{ns}	
4. ผลงานสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันราชภัฏ	20	54.1	17	45.9	-	-	27	46.6	31	53.4	-	-	0.508 ^{ns}	
5. เพื่อร่วมงานขอวิธีการทำงานของข้าพเจ้าด้านการยอมรับนับถือ	6	16.2	31	83.8	-	-	18	31.0	40	69.0	-	-	2.627 ^{ns}	
1. การคิดเห็นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	16	43.2	19	51.4	2	5.4	21	36.2	34	58.6	3	5.2	2.896 ^{ns}	

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท (N = 37)						15,000 บาทขึ้นไป (N = 58)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2. ผู้บังคับบัญชามอบงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม	12	32.4	22	59.5	3	8.1	14	24.1	37	63.8	7	12.1	0.974 ^{ns}
3. เพื่อนร่วมงานเห็นว่า (ข้าพเจ้า) เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของสถาบัน	10	27.0	27	73.0	-	-	22	37.9	36	62.1	-	-	1.202 ^{ns}
4. ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยในผลงาน	5	13.5	32	86.5	-	-	12	20.7	46	79.3	-	-	0.791 ^{ns}
5. การมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา	2	5.4	30	81.1	5	13.5	10	17.2	38	65.5	10	17.3	3.469 ^{ns}
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน													
1. งานในหน้าที่ที่ทำเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	12	32.4	25	67.6	-	-	21	36.2	37	63.8	-	-	0.142 ^{ns}
2. สถาบันสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	21	56.8	16	43.2	-	-	19	32.8	39	67.2	-	-	5.336 [*]
3. สถาบันมอบหมายงานให้ทำในตำแหน่งที่สูงขึ้น	8	21.6	24	64.9	5	13.5	11	19.0	42	72.4	5	8.6	0.778 ^{ns}
4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน	8	21.6	19	51.4	10	27.0	10	17.2	32	55.2	16	27.6	2.877 ^{ns}

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท (N = 37)						15,000 บาทขึ้นไป (N = 58)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
5. การได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาจากการทำงาน ในสถาบัน ด้านลักษณะของงาน	15	40.6	18	48.6	4	10.8	25	43.1	32	55.2	1	1.7	3.765 ^{ns}
	14	37.8	23	62.2	-	-	25	43.1	33	56.9	-	-	0.258 ^{ns}
	16	43.3	17	45.9	4	10.8	28	48.3	29	50.0	1	1.7	3.716 ^{ns}
2. การมีโอกาสดูแลความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงาน	18	48.6	16	43.2	3	8.2	24	41.4	29	50.0	5	8.6	0.568 ^{ns}
	12	32.4	25	67.6	-	-	30	51.7	28	48.3	-	-	3.409 ^{ns}
	22	59.5	15	40.5	-	-	29	50.0	29	50.0	-	-	0.813 ^{ns}
ด้านความรับผิดชอบ 1. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	12	32.4	25	67.6	-	-	23	39.7	35	60.3	-	-	0.507 ^{ns}

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท (N = 37)						15,000 บาทขึ้นไป (N = 58)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2. ความพึงพอใจในหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ	17	45.9	20	54.1	-	-	24	41.4	34	58.6	-	-	0.193 ^{ns}
3. งานในความรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ	12	32.4	25	67.6	-	-	23	39.7	35	60.3	-	-	0.507 ^{ns}
4. การรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	20	54.1	17	45.9	-	-	39	67.2	19	32.8	-	-	1.669 ^{ns}
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาคาปฏิบัติงานด้วยตนเอง	15	40.5	22	59.5	-	-	28	48.3	30	51.7	-	-	0.545 ^{ns}
ด้านนโยบายและการบริหาร													
1. การเข้าใจแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันราชภัฏ	8	21.6	27	73.0	2	5.4	23	39.7	30	51.7	5	8.6	4.268 ^{ns}
2. สถาบันราชภัฏมีนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน	7	18.9	26	70.3	4	10.8	20	34.5	29	50.0	9	15.5	3.894 ^{ns}
3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	9	24.3	24	64.9	4	10.8	16	27.6	32	55.2	10	17.2	1.086 ^{ns}

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท (N = 37)						15,000 บาทขึ้นไป (N = 58)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน	9	24.4	18	48.6	10	27.0	13	22.4	31	53.5	14	24.1	0.246 ^{ns}
5. การคัดเลือกอาจารย์ให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยสถาบันราชภัฏวชิรวิทยาดงขามที่แน่นอน	6	16.2	26	70.3	5	13.5	18	31.0	33	56.9	7	12.1	2.652 ^{ns}
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	14	37.8	20	54.1	3	8.1	13	22.4	37	63.8	8	13.8	2.877 ^{ns}
1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำและมีความยุติธรรม	11	29.7	24	64.9	2	5.4	11	19.0	40	69.0	7	12.0	2.244 ^{ns}
2. นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาชัดเจนและเข้าใจง่าย	10	27.0	26	70.3	1	2.7	24	41.4	29	50.0	5	8.6	4.156 ^{ns}
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ร่วมงานกันด้วยความสามัคคี	11	29.7	22	59.5	4	10.8	12	20.7	39	67.2	7	12.1	1.006 ^{ns}
4. ความพอใจในวิสัยทัศน์ของผู้นำผู้บังคับบัญชา	7	18.9	28	75.7	2	5.4	15	25.9	37	63.8	6	10.3	1.591 ^{ns}
5. ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ													

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท (N = 37)						15,000 บาทขึ้นไป (N = 58)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1. การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 2. สถานการณ์ยานพาหนะและคนขับพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานได้เสมอเมื่อจำเป็น 3. สถานการณ์วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 4. ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 5. ระบบสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถาบันมีความสะดวกต่อตัวและรวดเร็ว	8	21.6	17	45.9	12	32.5	20	34.5	30	51.7	8	13.8	5.149 ^{ns}
	4	10.8	24	64.9	9	24.3	8	13.8	37	63.8	13	22.4	4.233 ^{ns}
	6	16.2	16	43.2	15	40.6	8	13.8	37	63.8	13	22.4	4.319 ^{ns}
	7	18.9	24	64.9	6	16.2	14	24.1	33	56.9	11	19.0	0.612 ^{ns}
	8	21.6	18	48.6	11	29.8	7	12.1	36	62.0	15	25.9	2.145 ^{ns}
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 1. ความพอใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ในสถาบัน	11	29.7	23	62.2	3	8.1	15	25.9	36	62.1	7	12.0	0.774 ^{ns}

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท (N = 37)						15,000 บาทขึ้นไป (N = 58)						χ ²
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2. การช่วยเหลือปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	7	18.9	22	59.5	8	21.6	12	20.7	43	74.1	3	5.2	6.026 [*]
3. บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี	8	21.6	20	54.1	9	24.3	16	27.6	39	67.2	3	5.2	7.509 [*]
4. การเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	10	27.0	26	70.3	1	2.7	18	31.0	38	65.5	2	3.5	0.238 ^{ns}
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน	6	16.2	29	78.4	2	5.4	16	27.6	38	65.5	4	6.9	1.870 ^{ns}
1. เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	5	13.5	23	62.2	9	24.3	15	25.9	31	53.4	12	20.7	2.072 ^{ns}
2. การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา	7	18.9	23	62.2	7	18.9	11	19.0	36	62.0	11	19.0	0.905 ^{ns}
3. รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	8	21.6	24	64.9	5	13.5	15	25.9	33	56.9	10	17.2	0.604 ^{ns}
4. เงินเดือนที่ได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	9	24.3	20	54.1	8	21.6	14	24.1	34	58.6	10	17.3	0.634 ^{ns}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานเท่านั้น ไม่สามารถนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท (N = 37)						15,000 บาทขึ้นไป (N = 58)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามาร	6	16.2	22	59.5	9	24.3	14	24.1	34	58.6	10	17.3	3.944 ^{ns}
ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	16	43.2	21	56.8	-	-	31	53.4	27	46.6	-	-	0.940 ^{ns}
1. อาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม	13	35.1	24	64.9	-	-	27	46.6	31	53.4	-	-	1.208 ^{ns}
2. ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพที่ทำอยู่	8	21.6	29	78.4	-	-	26	44.8	32	55.2	-	-	5.294 [*]
3. ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว	10	27.0	27	73.0	-	-	22	37.9	36	62.1	-	-	1.203 ^{ns}
4. ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันราชภัฏ	9	24.3	27	73.0	1	2.7	20	34.5	37	63.8	1	1.7	1.149 ^{ns}
5. งานที่ทำอยู่ในขณะมีช่วยให้มีเกียรติชื่อเสียงด้านความมั่นคงปลอดภัย	12	32.4	23	62.2	2	5.4	16	27.6	36	62.1	6	10.3	3.978 ^{ns}
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	16	43.2	18	48.6	3	8.2	19	32.8	37	63.8	2	3.4	2.500 ^{ns}
2. การรู้สึกมั่นใจว่าจะมีโอกาสปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏนี้มานานเท่าที่ต้องการ													

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท (N = 37)						15,000 บาทขึ้นไป (N = 58)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
3. การเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้า อาชีพอื่นๆ	19	51.4	18	48.6	-	-	34	58.6	24	41.4	-	-	0.484 ^{ns}
4. การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันราชภัฏ	17	45.9	17	45.9	3	8.2	34	58.6	21	36.2	3	5.2	1.520 ^{ns}
5. สถาบันราชภัฏให้สวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน	14	37.8	15	40.6	8	21.6	19	32.8	32	55.2	7	12.0	2.452 ^{ns}

หมายเหตุ : N = จำนวนอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

χ^2 = ค่าไค-สแควร์

ns = แสดงความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ * = แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ผู้สอน วิชาเกษตร ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,000 บาทขึ้นไป ใน 12 ด้านคือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน 4) ด้านลักษณะของงาน 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้าน การปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 9) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วม งานและผู้บังคับบัญชา 10) ด้านเงินเดือน 11) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 12) ด้านความ มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

จากการทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ค่าไค-สแควร์ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$) 4 เรื่อง ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เรื่อง สถาบันสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 2) ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เรื่อง การช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อร่วมงานทั้งในเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมกันเป็นอย่างดี และ 3) ด้านฐานะตำแหน่ง หน้าที่การงาน เรื่อง ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ อยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว ซึ่งปฏิเสธ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เหลือ 56 เรื่อง ค่าไค-สแควร์ แสดงความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 9

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่างๆ
ของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ปริญญาตรี (N=21)						ปริญญาโท (N=68)						ปริญญาเอก (N=12)						χ ²
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	13	61.9	8	38.1	-	-	41	60.3	27	39.7	-	-	11	91.7	1	8.3	-	-	4.445 ^{ns}
	8	38.1	13	61.9	-	-	33	48.5	35	51.5	-	-	10	83.3	2	16.7	-	-	6.573 [*]
	17	81.0	4	19.0	-	-	36	52.9	32	47.1	-	-	7	58.3	5	41.7	-	-	5.226 ^{ns}
	10	47.6	11	52.4	-	-	27	39.7	41	60.3	-	-	10	83.3	2	16.7	-	-	7.815 [*]
	7	33.3	14	66.7	-	-	17	25.0	51	75.0	-	-	3	25.0	9	75.0	-	-	0.589 ^{ns}
ด้านการยอมรับนับถือ	8	38.1	11	52.4	2	9.5	24	35.3	42	61.8	2	2.9	5	41.7	6	50.0	1	8.3	2.254 ^{ns}
	8	38.1	11	52.4	2	9.5	19	27.9	46	67.6	3	4.5	2	16.7	5	41.7	5	41.6	17.038 ^{**}
	8	38.1	13	61.9	-	-	19	27.9	49	72.1	-	-	5	41.7	7	58.3	-	-	1.391 ^{ns}
	5	23.8	16	76.2	-	-	13	19.1	55	80.9	-	-	2	16.7	10	83.3	-	-	0.306 ^{ns}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ปริญญตรี (N=21)						ปริญญาโท (N=68)						ปริญญาเอก (N=12)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
5. การมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา	2	9.5	13	61.9	6	28.6	13	19.1	47	69.1	8	11.8	-	-	9	75.0	3	25.0	6.460 ^{ns}
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	10	47.6	11	52.4	-	-	21	30.9	47	69.1	-	-	5	41.7	7	58.3	-	-	2.147 ^{ns}
1. งานในหน้าที่ที่ทำเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	8	38.1	13	61.9	-	-	28	41.2	40	58.8	-	-	7	58.3	5	41.7	-	-	1.445 ^{ns}
2. สถาบันสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	6	28.6	11	52.4	4	19.0	15	22.1	49	72.1	4	5.8	1	8.3	9	75.0	2	16.7	5.880 ^{ns}
3. สถาบันมอบหมายงานให้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	5	23.8	10	47.6	6	28.6	11	16.2	40	58.8	17	25.0	2	16.7	6	50.0	4	33.3	1.260 ^{ns}
4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป็นกำหนดของสถาบัน	9	42.9	10	47.6	2	9.5	28	41.2	38	55.9	2	2.9	6	50.0	5	41.7	1	8.3	2.418 ^{ns}
5. การได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากจากการทำงานในสถาบัน ด้านลักษณะของงาน	10	47.6	11	52.4	-	-	29	42.6	39	57.4	-	-	3	25.0	9	75.0	-	-	1.705 ^{ns}
1. การอบงานที่ปฏิบัติเพราะเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	15	71.4	4	19.0	2	9.6	28	41.2	38	55.9	2	2.9	4	33.3	7	58.3	1	8.4	10.142 [*]
2. การมีโอกาสรู้ความรู้อาจสามารถอย่างเต็มที่ใน การทำงาน	14	66.7	5	23.8	2	9.5	27	39.7	38	55.9	3	4.4	4	33.3	5	41.7	3	25.0	12.118 [*]
3. การใช้เทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	9	42.9	12	57.1	-	-	30	44.1	38	55.9	-	-	6	50.0	6	50.0	-	-	0.173 ^{ns}
4. งานที่ท้าทายเหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า	12	57.1	9	42.9	-	-	31	45.6	37	54.4	-	-	8	66.7	4	33.3	-	-	2.281 ^{ns}
5. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้และความถนัด																			

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ปริญญาตรี (N=21)						ปริญญาโท (N=68)						ปริญญาเอก (N=12)						χ^2		
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านความรับผิดชอบ																					
	1. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย																				2.834 ^{***}
	2. ความพึงพอใจในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย																				0.466 ^{**}
	3. งานในความรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ																				0.106 ^{***}
	4. การรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี																				1.132 ^{**}
ผู้บังคับบัญชามีเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง																					
	ด้านนโยบายและการบริหาร																				0.193 ^{***}
	1. การเข้าใจแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันราชภัฏ																				1.504 ^{**}
	2. สถาบันราชภัฏภูมิอนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน																				3.007 ^{***}
	3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้																				7.685 ^{**}
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน																					
	4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน																				6.440 ^{***}
	5. การคัดเลือกอาจารย์ให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วย สกายน																				2.758 ^{***}
	ราชภัฏภูมิอนโยบายที่แน่นอน																				

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ปริญญตรี (N=21)						ปริญญโท (N=68)						ปริญญเอก (N=12)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	7	33.3	11	52.4	3	14.3	21	30.9	39	57.3	8	11.8	1	8.3	10	83.4	1	8.3	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา 1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำและมีความยุติธรรม 2. นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาชัดเจนและเข้าใจง่าย 3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี 4. ความพอใจในวิธียอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา 5. ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1. การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 2. สถาบันมียานพาหนะและคนขับพร้อมที่จะออกไปปฏิบัติงาน ได้เสมอเมื่อจำเป็น 3. สถาบันมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 4. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 5. ระบบสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถาบันมีความสะดวกต่อตัวและรวดเร็ว	7	33.3	11	52.4	3	14.3	21	30.9	39	57.3	8	11.8	1	8.3	10	83.4	1	8.3	3.612 ^{***}
	7	33.3	13	61.9	1	4.8	16	23.5	45	66.2	7	10.3	1	8.3	9	75.0	2	16.7	3.337 ^{***}
	9	42.9	10	47.6	2	9.5	24	35.3	41	60.3	3	4.4	4	33.3	7	58.3	1	8.4	1.578 ^{**}
	7	33.3	11	52.4	3	14.3	17	25.0	45	66.2	6	8.8	1	8.3	9	75.0	2	16.7	3.504 ^{***}
	8	38.1	11	52.4	2	9.5	17	25.0	45	66.2	6	8.8	1	8.3	9	75.0	2	16.7	4.023 ^{***}
3	14.3	11	52.4	7	33.3	23	33.8	36	52.9	9	13.3	3	25.0	3	25.0	6	50.0	11.804 [*]	
3	14.3	14	66.7	4	19.0	10	14.7	39	57.4	19	27.9	2	16.6	5	41.7	5	41.7	2.276 ^{**}	
1	4.7	11	52.4	9	42.9	12	17.6	38	55.9	18	26.5	2	16.7	7	58.3	3	25.0	3.431 ^{**}	
5	23.8	12	57.1	4	19.1	17	25.0	43	63.2	8	11.8	-	-	6	50.0	6	50.0	11.709 [*]	
4	19.0	11	52.4	6	28.6	12	17.6	35	51.5	21	30.9	-	-	11	91.7	1	8.3	7.052 ^{***}	

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ปริญญาตรี (N=21)						ปริญญาโท (N=68)						ปริญญาเอก (N=12)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. ความสนใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในสถาบัน 2. การช่วยเหลือปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว 3. บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี 4. การเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ถูกเมื่อ 5. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	6	28.6	10	47.6	5	23.8	19	27.9	40	58.8	9	13.3	1	8.3	9	75.0	2	16.7	3.730 ^{***}
	6	28.6	9	42.9	6	28.6	14	20.6	49	72.1	5	7.4	-	-	10	83.3	2	16.7	11.528 [*]
	5	23.8	11	52.4	5	23.8	19	27.9	41	60.3	8	11.8	1	8.3	11	91.7	-	-	7.189 ^{**}
	10	47.6	10	47.6	1	4.8	19	27.9	45	66.2	4	5.9	3	25.0	9	75.0	-	-	4.031 ^{***}
	6	28.6	14	66.7	1	4.7	16	23.5	48	70.6	4	5.9	2	16.7	8	66.6	2	16.7	2.401 ^{***}
1. เงินเดือนที่ได้เพียงพอค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว 2. การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา 3. รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข 4. เงินเดือนที่ได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ 5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2	9.5	9	42.9	10	47.6	14	20.6	42	61.8	12	17.6	5	41.7	6	50.0	1	8.3	12.491 [*]
	4	19.0	13	61.9	4	19.1	11	16.2	43	63.2	14	20.6	4	33.3	7	58.4	1	8.3	2.452 ^{***}
	4	19.0	10	47.6	7	33.4	16	23.5	44	64.7	8	11.8	4	33.3	7	58.4	1	8.3	6.642 ^{***}
	5	23.8	10	47.6	6	28.6	16	23.5	41	60.3	11	16.2	3	25.0	7	58.4	2	16.6	1.803 ^{***}
	3	14.3	10	47.6	8	38.1	16	23.5	43	63.2	9	13.3	2	16.6	7	58.4	3	25.0	6.625 ^{***}
1. วิชาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม 2. ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพที่ทำอยู่	10	47.6	11	52.4	-	-	37	54.4	31	45.6	-	-	3	25.0	9	75.0	-	-	3.567 ^{**}
	11	52.4	10	47.6	-	-	28	41.2	40	58.8	-	-	4	33.3	8	66.7	-	-	1.299 ^{**}

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ปริญญาดุษฎี (N=21)						ปริญญาโท (N=68)						ปริญญาเอก (N=12)						χ^2
	มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		มาก		ปานกลาง		น้อย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
3. ตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว	7	33.3	14	66.7	-	-	27	39.7	41	60.3	-	-	3	25.0	9	75.0	-	-	1.074 ^{ns}
4. ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันราชการ	6	28.6	15	71.4	-	-	25	36.8	43	63.2	-	-	4	33.3	8	66.7	-	-	0.486 ^{ns}
5. งานที่ทำอยู่ในขณะให้สัมภาษณ์เกิดขึ้นชื่อเสียงด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	6	28.6	12	57.1	3	14.3	23	33.8	43	63.3	2	2.9	2	16.7	9	75.0	1	8.3	5.009 ^{ns}
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	10	47.6	10	47.6	1	4.8	19	27.9	44	64.7	5	7.4	2	16.7	8	66.6	2	16.7	5.173 ^{ns}
2. การรู้ถึงมันเงาจะปฏิบัติงานในสถาบันราชการมีนานเท่าที่ต้องการ	10	47.6	10	47.6	1	4.8	25	36.8	40	58.8	3	4.4	2	16.7	8	66.6	2	16.7	5.191 ^{ns}
3. การเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่นๆ	12	57.1	9	42.9	-	-	39	57.4	29	42.6	-	-	5	41.7	7	58.3	-	-	1.046 ^{ns}
4. การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันราชการ	9	42.9	10	47.6	2	9.5	40	58.8	25	36.8	3	4.4	5	41.7	6	50.0	1	8.3	2.719 ^{ns}
5. สถาบันราชการให้สวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน	8	38.1	7	33.3	6	28.6	21	30.8	39	57.4	8	11.8	4	33.3	7	58.3	1	8.4	5.551 ^{ns}

หมายเหตุ N = จำนวนอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ns = แสดงความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

** = แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ P≤0.01

χ^2 = ค่าไค-สแควร์

* = แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ P≤0.05

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรที่มี วุฒิศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก ใน 12 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) ด้านลักษณะของงาน 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 9) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 10) ด้านเงินเดือน 11) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 12) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

จากการทดสอบความแตกต่างโดยใช้ค่าไค-สแควร์ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($P \leq 0.01$) 1 ด้าน 1 เรื่อง คือ ด้านการยอมรับนับถือ เรื่อง ผู้บังคับบัญชามักมอบงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ ส่วนด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$) มี 8 เรื่อง ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน เรื่อง ผลงานสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันราชภัฏ และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ด้านลักษณะของงาน เรื่อง การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน และ การอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่อง การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เรื่อง การช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และ 5) ด้านเงินเดือน เรื่อง เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เหลือ 51 เรื่อง ค่าไค-สแควร์ แสดงความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อาจารย์ที่มีวุฒิศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏ ในเขตภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง 2)ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง และ 3)เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ที่มี เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือนและวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง ทั้ง 15 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2538 มีจำนวนทั้งสิ้น 138 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังประชากรและได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 101 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73.2 สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยโปรแกรม คอมพิวเตอร์ SPSS/PC⁺ ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไป และความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง วิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและบรรยายผลประกอบ

2. ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ที่มี เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือนและวุฒิการศึกษา ต่างกัน โดยใช้ค่า Chi-square แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและบรรยายผลประกอบ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 45 - 49 ปี (ร้อยละ 31.7) มีอายุราชการระหว่าง 20-24 ปี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ในด้านปัจจัยกระตุ้น พบว่า ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง สามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความภูมิใจในผลงานที่ทำเสร็จไปแล้ว ความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง ในเรื่อง ผลงานสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันราชภัฏ เพื่อร่วมงานชอบวิธีการทำงานของข้าพเจ้า

ความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง ในเรื่อง ความคิดเห็นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามักมอบงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ เพื่อร่วมงานเห็นว่า(ข้าพเจ้า)เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของสถาบัน ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า การมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง ในเรื่อง งานในหน้าที่ที่ทำเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา สถาบันสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ สถาบันมอบหมายงานให้ทำในตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน การได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาจากการทำงานในสถาบัน

ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงาน มีความพึงพอใจในระดับ มากในเรื่อง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้และความถนัด และมีความพึงพอใจในระดับ ปานกลางในเรื่อง การชอบงานที่ปฏิบัติเพราะเป็นงานที่ทำทายนความสามารถ งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานและการอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในระดับ มากในเรื่อง การรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจในหน้าที่และงานที่ได้รับ ผิดชอบ งานในความรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถและผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า

ความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง การเข้าใจแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันราชภัฏ สถาบันราชภัฏมีนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน การคัดเลือกอาจารย์ให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยสถาบันราชภัฏมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลางในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำและมีความยุติธรรม นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาชัดเจนและเข้าใจง่าย ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี ความพอใจในวิธียอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลางในเรื่อง การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ สถาบันมียานพาหนะและคนขับพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานได้เสมอเมื่อจำเป็น สถาบันมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ ระบบสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถาบันมีความสะดวกคล่องตัวและรวดเร็ว

ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง ความพอใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในสถาบัน การช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี การเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในด้านเงินเดือน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ความพึงพอใจในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่อง อาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพที่ทำอยู่ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้คิดว่าเหมาะสมดีแล้ว ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันราชภัฏ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง

ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง การเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ และการมีความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันราชภัฏ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏนี้นานเท่าที่ต้องการ สถาบันราชภัฏให้สวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ที่มี เพศ อายุ อาชวราชการ เงินเดือนและวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานแต่ละข้อทั้ง 12 ด้าน ผลปรากฏว่ามีความความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 เรื่องใน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เรื่อง สามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอและด้านนโยบายและการบริหาร เรื่อง การเข้าใจในแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันราชภัฏ

อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานแต่ละข้อทั้ง 12 ด้าน ผลปรากฏว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 12 เรื่องใน 7 ด้าน คือด้าน การยอมรับนับถือ เรื่อง เพื่อนร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของสถาบัน ด้านความรับผิดชอบ เรื่องงานในความรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรื่อง ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่อง การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เรื่อง บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี ด้านเงินเดือนเรื่อง เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ ด้านฐานะ-ตำแหน่งหน้าที่การงาน เรื่อง ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว การได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันราชภัฏ

อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานแต่ละข้อทั้ง 12 ด้านผลปรากฏว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5 เรื่องใน 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ เรื่อง การรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ด้านนโยบายและการบริหาร เรื่องสถาบันราชภัฏมีนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่อง การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และ ด้านเงินเดือน เรื่อง รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่วนด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 6 เรื่องใน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เรื่อง สามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ ด้านความรับผิดชอบ เรื่อง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านเงินเดือน เรื่อง เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน เรื่อง ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว การได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันราชภัฏ

อาจารย์ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานแต่ละข้อทั้ง 12 ด้าน ผลปรากฏว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 เรื่องใน 3 ด้าน คือ ด้านความ

ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เรื่อง สถาบันสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เรื่อง การช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน เรื่อง ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว

อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 12 ด้าน ผลปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 เรื่อง คือ ด้านการยอมรับนับถือ เรื่อง ผู้บังคับบัญชามักมอบงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ ส่วนด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 8 เรื่องใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เรื่อง การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ผลงานสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันราชภัฏ ด้านลักษณะของงาน เรื่อง การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน การใช้เทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่อง การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือหน้าที่ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เรื่อง การช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และ ด้านเงิน-เดือน เรื่อง เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ในส่วนของสถานภาพทั่วไป พบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คือมีถึงร้อยละ 51.5 สำหรับอายุของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่ามีอายุค่อนข้างสูง คือ มีอายุระหว่าง 40-49ปี มีถึงร้อยละ 45.5 อายุเกิน 50 ปี ร้อยละ 18.9 ในขณะที่ อายุ 30-39 ปีมีร้อยละ 21.37 ส่วนอายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ ระหว่าง 20-29 ปี มีถึงร้อยละ 42.6 อายุราชการมากกว่า 25 ปี มีร้อยละ 21.8 ในขณะที่อายุราชการไม่ถึง 15 ปี มีร้อยละ 38.6 แต่เมื่อพิจารณาในด้านเงินเดือน พบว่า อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรส่วนใหญ่ มีเงินเดือนค่อนข้างน้อย คือไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.3 ซึ่งอาจจะทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ โสภณ สุกสวาสดี ได้ทำการวิจัยพบว่า ระดับเงินเดือนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมาก ส่วนด้านคุณวุฒินั้น อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท ถึงร้อยละ 67.3 และจบปริญญาเอก ร้อยละ 11.9 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทบวงมหาวิทยาลัย ที่กำหนดว่า อาจารย์ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คุณวุฒิของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลางอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร เกี่ยวกับปัจจัยของความพึงพอใจทั้ง 12 ด้าน ประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้น 5 ด้านและปัจจัยก้ำจุน 7 ด้าน พบว่า อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในทุกเรื่องรวม 8 ด้าน ซึ่งทุกเรื่องในแต่ละด้านมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมดเช่นกัน โดยเป็นปัจจัยกระตุ้น 2 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเป็นปัจจัยก้ำจุน 6 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร และ 2) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 5) ด้านเงินเดือน และ 6) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนอีก 4 ด้านบางข้อผู้ตอบ มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงานมี 3 เรื่อง คือ สามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและมีความภูมิใจในผลงานที่ทำเสร็จไปแล้ว 2) ด้านลักษณะของงาน มี 1 เรื่อง คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้และความถนัด 3) ด้านความรับผิดชอบมี 1 เรื่อง คือ การรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี 4) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มี 2 เรื่อง คือ การเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่นๆ การมีความรู้ลึกซึ้งใจที่ได้ทำงานในสถาบันราชภัฏ ซึ่งจากค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 12 ด้าน รวม 60 เรื่องนั้น จะไม่มีเรื่องใดที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเลยก็ตาม หรือเกือบทั้งหมดมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียง 7 เรื่องที่มีค่าความพึงพอใจมากหรือเพียงร้อยละ 11.7 ของเรื่องทั้งหมดเท่านั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าศึกษาหาสาเหตุเพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไข ให้ระดับความพึงพอใจของอาจารย์สูงขึ้น

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพการทำงานในสถาบันราชภัฏ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันลงมาเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่ อธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ผู้สอน ตามลำดับ โดยอาจารย์ผู้สอนจะต้องทราบถึงนโยบาย แนวปฏิบัติและระเบียบกฎเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการอย่างชัดเจน เพื่อที่จะยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติในการทำงาน แต่เนื่องมาจากสายการบังคับบัญชามีหลายลำดับขั้น จึงมีผลทำให้ไม่เข้าใจแนวทางและนโยบายของการทำงานดีเท่าที่ควร เป็นผลให้อาจารย์ผู้สอนมีความพึงพอใจในการทำงานไม่สูงมากนัก

ผลการวิจัยในเรื่องนี้เช่นเดียวกับการวิจัยของ อัจฉรา รักเลี้ยง ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน²

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน 12 ด้าน รวมทั้งสิ้น 60 เรื่อง ของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏ ในเขตภาคกลาง ที่มีเพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือนและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วุฒิการศึกษาแตกต่างกันนั้น พบว่า อาจารย์เพศชายและเพศหญิง โดยศึกษาจากความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 12 ด้าน พบว่า อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 เรื่องใน 2 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มี 1 เรื่อง คือ สามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ 2) ด้านนโยบายและการบริหาร มี 1 เรื่อง คือ การเข้าใจแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันราชภัฏ โดยอาจารย์เพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีบุคลิกภาพที่ต่างกันอยู่หลายประการ อาจารย์หญิงจะมีความละเอียดประณีตในการทำงานมากกว่าอาจารย์ชาย ซึ่งงานที่ทำส่งตามกำหนดไปแล้วนั้นอาจจะไม่เป็นที่พอใจในด้านความเรียบร้อยของงานนั้นในสายตาของอาจารย์หญิง ซึ่งอาจารย์ชายจะมีปัญหาทางบุคลิกภาพน้อยกว่าอาจารย์หญิง ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายที่ค่อนข้างจะแข็งแรงและได้เปรียบกว่าเพศหญิงในหลายๆ ด้าน และตามระบบสังคมไทยมักนิยมยกย่องให้เพศชายเป็นผู้นำ ซึ่งแม้กฎหมาย จะให้สิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันก็ตาม ดังนั้นอาจารย์เพศชายมักได้รับแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้นำ และมีโอกาสได้รับมอบหมายและกิจกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนมากกว่าอาจารย์หญิง ซึ่งผลการวิจัยในเรื่องนี้มีลักษณะเช่นเดียวกับการวิจัยของ ชลิต พูลศิลป์ ที่พบว่า ข้าราชการครูชายมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้าน นโยบายการบริหาร มากกว่าข้าราชการครูหญิง³

สำหรับในเรื่องอายุ พบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 12 เรื่องใน 7 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ มี 1 เรื่องคือ เพื่อนร่วมงานเห็นว่า (ข้าพเจ้า) เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของสถาบัน 2) ด้านความรับผิดชอบ มี 1 เรื่อง คือ งานในความรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ 3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มี 1 เรื่อง คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 1 เรื่อง คือ การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา มี 1 เรื่อง คือ บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี 6) ด้านเงินเดือน และ 7) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน มี 2 เรื่อง คือ ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว และ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันราชภัฏ โดย อาจารย์ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี ในทุกเรื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาจารย์ที่มีอายุมากกว่าและระยะเวลาในการทำงานนานกว่าเป็นอาจารย์ที่เข้าใจโลกหรือมองโลกในแง่ของความ เป็นจริงมีความสุขใจเย็นซึ่งเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงานและคนทั่วไปอาจารย์ที่มีอายุมากจะมีความชำนาญในการสอน สามารถเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานให้ทำในตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมทั้งมีรายได้พิเศษเกี่ยวกับการสอนและเงินประจำตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางวิชาการ ซึ่งผลการวิจัยในเรื่องนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ จรุง ภาสุวรรณ ที่พบว่า อายุสถานที่ทำงาน ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน⁴

สำหรับในเรื่องของอายุราชการนั้น พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5 เรื่องใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรับผิดชอบ มี 1 เรื่อง คือ การรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี 2) ด้านนโยบายและการบริหาร มี 1 เรื่อง คือ สถาบันราชภัฏมินนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 1 เรื่อง คือ การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และ 4) ด้านเงินเดือน มี 2 เรื่อง คือ รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 เรื่องใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มี 1 เรื่องคือ สามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ 2) ด้านความรับผิดชอบ มี 1 เรื่องคือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ด้านเงินเดือน มี 2 เรื่อง คือ เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว และ เงินเดือนที่ได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และ 4) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน มี 2 เรื่องคือ ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว และ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันราชภัฏ โดยอาจารย์ที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 20 ปี ในทุกเรื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์ที่มีอายุราชการมากเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานมานาน มักจะรู้ถึงระบบการจัดการศึกษาอย่างชัดเจนและมีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ จนเป็นที่เชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้บังคับบัญชามักมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ และในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารมักจะพิจารณาความรู้ ความสามารถ ผลงานและประสบการณ์ ในการทำงานของคุณคนนั้นเป็นหลัก ทำให้ความก้าวหน้าของอาจารย์ที่มีอายุราชการ มากกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งผลการวิจัยในเรื่องนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน⁵

ส่วนในเรื่องเงินเดือน พบว่า อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 เรื่องใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มี 1 เรื่อง คือ สถาบันสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มี 2 เรื่องคือ การช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และ บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี และ 3) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน มี 1 เรื่องคือ

ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว โดยอาจารย์ที่มีเงินเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กลุ่มอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง (กลุ่มเงินเดือน 15,000 บาทขึ้นไป) นับเป็นอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานในสถาบันมากกว่า ได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน รวมทั้งมีลักษณะของการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ มีมากกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย และเนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมีมาก จึงทำให้มีโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สูงหรือได้รับโอกาสในการฝึกอบรมมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนน้อย ซึ่งผลการวิจัยในเรื่องนี้มีลักษณะเช่นเดียวกับการวิจัยของ ชลิต พูลศิลป์ ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอน ที่มีลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและรายได้ หรือ เงินเดือน โดยส่วนรวม สูงกว่า ครูที่ทำการสอนจึงมีผลทำให้ ครูที่ทำหน้าที่ผู้บริหาร กับ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน⁶

และในเรื่องวุฒิการศึกษานั้น พบว่า อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ มี 1 เรื่อง คือ ผู้บังคับบัญชามักมอบงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอและด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 8 เรื่องใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มี 2 เรื่องคือสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และ ผลงานสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันราชภัฏ 2) ด้านลักษณะของงาน มี 2 เรื่องคือ การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน และ การใช้เทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 2 เรื่องคือ การมีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มี 1 เรื่อง คือ การช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และ 5) ด้านเงินเดือน มี 1 เรื่อง คือ เงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโทและปริญญาเอก มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทางด้านการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มักจะได้รับพิจารณาให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถ และมีโอกาสได้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เช่น ผู้บริหาร หรือผู้ช่วย ทำให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันเงินเดือนที่ได้ย่อมสูงกว่า และมีโอกาสที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ซึ่งผลการวิจัยในเรื่องนี้มีลักษณะเช่นเดียวกับการวิจัยของ ชนาคนัด ยืนยง พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันในด้าน นโยบายและการปกครอง บัณฑิตบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี⁷

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อสถาบันราชภัฏ

จากผลการวิจัยพบว่าอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากมี 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งควรรักษาไว้ในระดับสูงต่อไปอย่างต่อเนื่อง ส่วนความพึงพอใจด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางและควรที่จะได้รับการปรับปรุงอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1.1 การยอมรับนับถือ อาจารย์ควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งด้านหน้าที่การงานและด้านส่วนตัว ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แสดงความรู้ความสามารถในการหาวิธีใหม่ๆ การแก้ปัญหาต่างๆ ของสถาบันที่ไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติของสถาบันที่กำหนดไว้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการจัดระบบงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วซึ่งจะเป็นผลให้อาจารย์เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนรับผิดชอบ มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อสถาบันเป็นอย่างมาก

1.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรพิจารณาหาแนวทางและควรจัดหาโครงการและงบประมาณต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในสายงานของตนให้มากที่สุด เปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิในการศึกษาต่อ หรือ สัมมนาทั้งภายในและต่างประเทศ ตลอดจนส่งเสริมการจัดทำโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านฐานะตำแหน่งผู้บริหาร ควรจะมีแนวทางที่พิจารณาอย่างยุติธรรม ควรส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าให้มากที่สุด

1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถาบันควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปให้เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาและอาจารย์ของสถาบัน ในด้านห้องทำงาน ห้องพักผ่อนและการจัดบริหารอุปกรณ์ความสะดวกอื่นๆ ผู้บริหารควรจัดหาสถานที่ให้เหมาะสมกับสัดส่วนของอาจารย์สามารถทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.4 นโยบายและการบริหาร การปฏิบัติงานของอาจารย์ จะบรรลุผลสำเร็จด้วยดีนั้น ขึ้นอยู่กับการเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของงานที่ทำเพื่อจะให้อาจารย์มีความเข้าใจต่อระบบงาน รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นสถาบันควรกำหนดนโยบายที่แน่นอนชัดเจน

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องหน้าที่การงาน วางตัวให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จัดให้มีกิจกรรมต่างๆ มากขึ้น เช่น กิจกรรมทางกีฬา การอบรมสัมมนา การทัศนศึกษา กิจกรรมสังสรรค์ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสามัคคีและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. เสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะมีการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตอื่นๆ ทุกภาค เพื่อมาเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง

2.2 ควรจะมีการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏใน ทุกสาขาวิชา เพื่อเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง

เชิงอรรถ

¹Sophon Sudsawasd, A Study of Factors Measuring Faculty Job Satisfaction at Selected University in Thailand,(Dissertation Abstracts 1989), p.964-A.

²อัจฉรา รักเลี้ยง, “ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ,”(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,2537), หน้า 129.

³ชลิต พูลศิลป์, “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร,”(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,2537), หน้า 165.

⁴Charoong Pasuwan, Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model of Vocational Education Personnel in Thailand (The Doctor of Educational Degree in the School of Education, Indiana 1972), p.28.

⁵นิยม ศรีวิเศษ, “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9,” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,2521), หน้า 67.

⁶ชลิต พูลศิลป์, ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร, หน้า 165.

⁷ชนากานต์ ยืนยง, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ,”(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,2537), หน้า 133.

บรรณานุกรม

กรมการฝึกหัดครู. หลักสูตรวิทยาลัยครู ฉบับปรับปรุง สาขาวิทยาศาสตร์. หน่วยงานพิเศษ
กรมการฝึกหัดครู. 2536.

กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์. “สินค้าเกษตรในนโยบายและทิศทางในอนาคต.” วารสารเศรษฐกิจการ
พาณิชย์ ปีที่ 24, ฉบับที่ 244 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2536) : 15.

คำนึ่ง นกแก้ว. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษาที่ 3.
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2523.

ชนากานต์ ยืนยง. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาใน
เขตการศึกษาที่ 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2537.

ชลิต พูลศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
กรุงเทพฯ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. 2537.

ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. ความพึงพอใจในการทำงาน. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2523.

นพคุณ ศิริวรรณ. งานฟาร์ม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์พลชัย, 2532.

นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา
ที่ 9. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
2521.

บัญชา ชลาภิรมย์. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2533.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มปป.), หน้า 43.

ประเทือง นียากร. “เสรีภาพทางวิชาการกับการควบคุมมาตรฐานการสอนของอาจารย์.” วารสารทางวิชาการ, วิทยาลัยครุนครสวรรค์. (2537) : 49 - 50.

ประศักดิ์ นียากร. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2523.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ, 2535.

เปล่งศรี อังคนินันท์. ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2526.

พิรพรด หุ่นเจริญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2525.

ยุคล ทองตัน. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2529.

ภิญโญ สาร. “อภิปรายนอกสภา.” เดลิมีเรอร์, 10 ธันวาคม 2534, หน้า 3.

..... การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปรียญวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. 2538.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

อัจฉรา รักเลี้ยง. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2537.

อุษณีย์ พานิชย์ไพศาล. ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2533.

อำไพ อินทรประเสริฐ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2533.

Pasasuwan, Charong. Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model of Vocational Education Personnel in Thailand. The Doctor of Educational Degree, Disseertation of School of Education, India University, 1972.

Sudsawasd, Sophon. A Sudy of Factors Measuring Faculty Job Satisfaction at Selected University in Thailand. Dissertation Abstracts, 1989.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 01/2539

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายทสพล รวมฉิมพลี

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายทสพล รวมฉิมพลี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยา
นิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.คนัย ดิษยบุตร ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ผศ.ดร.วีรวรรณ ศิริวรรณ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
อาจารย์วันทนี โชติสกุล ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
ดร.นพคุณ ศิริวรรณ ประธานประจำสาขาวิชา
อาจารย์ศศิธร จารุสมบัติ กรรมการประจำสาขาวิชา
ดร.คนัย ดิษยบุตร กรรมการ
ผศ.ดร.วีรวรรณ ศิริวรรณ กรรมการ
อาจารย์วันทนี โชติสกุล กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

รักษาราชการในตำแหน่งคณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2539

1. นายทสพล รวมฉิมพลี ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏ ในเขตภาคกลาง” โดยมี ดร.คณัย คิษยบุตร เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.วีรวรรณ ศิริวรรณ และ อาจารย์วันที โชติสกุล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504.7/ว.6

คณะกรรมการผู้ทดสอบ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

30 มกราคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน

ด้วยคณะกรรมการผู้ทดสอบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายทศพล รวมฉิมพลี ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏ ในเขตภาคกลาง”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สิกิจวัฒน์นะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

1. ดร.วสุธาร ศรีนพรัตน์
ข้าราชการบำนาญ อดีตหัวหน้าคณะเกษตรและอุตสาหกรรม
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
2. ผศ.ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค
ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. อาจารย์สมจิตต์ กล้ากลิ่น
ภาควิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
4. อาจารย์วิทยา สิริอนุวัฒน์
ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
5. อาจารย์สยาม อรุณศรีมรกต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก

ที่ ทม 1504/0435



คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

31 มกราคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีสถาบันราชภัฏนครราชสีมา

ด้วย นายทศพล รวมฉิมพลี เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏ ในเขตภาคกลาง”

คณะกรรมการอุดมศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิกขิตวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/0617



คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน.....ชุด
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายทศพล รวมฉิมพลี เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏ ในเขตภาคกลาง” ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2539

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลิขิตวณิช)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถาบันราชภัฏที่ส่งแบบสอบถาม

1. สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
2. สถาบันราชภัฏธนบุรี
3. สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
4. สถาบันราชภัฏพระนคร
5. สถาบันราชภัฏสวนคูสิต
6. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
7. สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี
8. สถาบันราชภัฏฉะเชิงเทรา
9. สถาบันราชภัฏเทพสตรี
10. สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
11. สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยฯ
12. สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี
13. สถาบันราชภัฏนครปฐม
14. สถาบันราชภัฏเพชรบุรี
15. สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร
สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร

สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง

กรุณาอ่านแบบสอบถาม และคำชี้แจงในแต่ละตอนให้เข้าใจ และตอบตามสภาพความเป็นจริง คำตอบของท่านที่ใช้ในการวิจัยจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลเสียต่อท่านแต่ประการใด



ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในหน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. ระยะเวลาในการทำงาน _____ ปี

4. ระดับเงินเดือน _____ บาท

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
 อื่น ๆ

ตอนที่ 2

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏเขตภาคกลาง

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาคำถามแล้วเขียนเครื่องหมาย (✓) แสดงความรู้สึกลงในช่องว่าง

- มาก
- ปานกลาง
- น้อย

**ที่ตรงกับความรู้สึกเพียงช่องเดียวเท่านั้น หรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลัง
ประสบอยู่ในปัจจุบัน และโปรดกาเครื่องหมายแสดงความคิดเห็นทุกข้อ**



ต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับ สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานด้วยความรู้สึของท่านในด้านต่าง ๆ โปรดพิจารณาคำถาม แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตามความหมายที่ให้ไว้

	มาก	ปานกลาง	น้อย
ความสำเร็จในการทำงาน			
1. ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ			
2. ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย			
3. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในผลงานที่ทำเสร็จไปแล้ว			
4. ผลงานของข้าพเจ้าสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันราชภัฏ			
5. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ชอบวิธีการทำงานของข้าพเจ้า			
การยอมรับนับถือ			
6. ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา			
7. ผู้บังคับบัญชามักมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่เสมอ			
8. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของสถาบัน			
9. ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า			
10. ข้าพเจ้ามีโอกาสมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา			
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน			
11. งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา			
12. สถาบันสนับสนุนให้ข้าพเจ้าศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ			
13. สถาบันมอบหมายงานให้ข้าพเจ้าได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น			
14. ข้าพเจ้ามีส่วนในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน			
15. ข้าพเจ้าได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาจากการทำงานในสถาบัน			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	มาก	ปานกลาง	น้อย
ลักษณะของงาน			
16. ข้าพเจ้าชอบงานในตำแหน่งที่ข้าพเจ้าปฏิบัติเพราะเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ			
17. ข้าพเจ้ามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน			
18. ข้าพเจ้าต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน			
19. งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า			
20. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้และถนัดของข้าพเจ้า			
ความรับผิดชอบ			
21. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย			
22. ข้าพเจ้าพอใจในหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ			
23. งานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ			
24. ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี			
25. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง			
นโยบายและการบริหาร			
26. ข้าพเจ้าเข้าใจในแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันราชภัฏแผน 7			
27. สถาบันราชภัฏมีนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน			
28. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้			
29. ข้าพเจ้ามีส่วนในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน			
30. การคัดเลือกอาจารย์ให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยสถาบันราชภัฏ มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	มาก	ปานกลาง	น้อย
การปกครองบังคับบัญชา			
31. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีลักษณะเป็นผู้นำและมีความยุติธรรม			
32. นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าชัดเจนและเข้าใจง่าย			
33. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี			
34. ข้าพเจ้าพอใจในวิธียอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา			
35. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความจริงใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
36. ข้าพเจ้ามีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือหน้าที่			
37. สถาบันมียานพาหนะและคนขับพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานกับข้าพเจ้าได้เสมอเมื่อจำเป็น			
38. สถาบันมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ			
39. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ			
40. ระบบสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถาบันมีความสะดวกคล่องตัวและรวดเร็ว			
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา			
41. ข้าพเจ้าพอใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในสถาบัน			
42. ข้าพเจ้าช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว			
43. บรรยากาศในสถาบันมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี			
44. ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ			
45. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	มาก	ปานกลาง	น้อย
เงินเดือน			
46. เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว			
47. ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา			
48. รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข			
49. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ			
50. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า			
ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน			
51. อาชีพของข้าพเจ้าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม			
52. ครอบครัวของข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในอาชีพของข้าพเจ้า			
53. ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ ข้าพเจ้าคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว			
54. ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันราชภัฏ			
55. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง			
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน			
56. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า			
57. ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏนี้มานานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ			
58. ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้มีความสำคัญไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ			
59. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันราชภัฏ			
60. สถาบันราชภัฏ ให้สวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน			

ขอขอบคุณในความร่วมมืออย่างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นายทศพล รวมฉิมพลี เกิดวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2514 ณ จังหวัดนครราชสีมา จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจาก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร - การผลิตพืช

