

ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม
กรมอาชีวศึกษา

JOB SATISFACTION OF WORKING COMMITTEE AND INSTRUCTORS
TOWARDS WORKING COMMITTEE OF THE MANAGEMENT
DEVELOPMENT PROJECT OF AGRICULTURAL COLLEGES,
DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION



นายปรีเยศ สิทธิสรวง

MR. PARIYET SITHISUANG

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร
บัณฑิตวิทยาลัย

ฉบับที่..... สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขทะเบียน..... 30942

พ.ศ. 2541

วัน, เดือน, ปี..... 4 ก.ย. 2541

ISBN 974-622-224-4

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB SATISFACTION OF WORKING COMMITTEE AND INSTRUCTORS
TOWARDS WORKING COMMITTEE OF THE MANAGEMENT
DEVELOPMENT PROJECT OF AGRICULTURAL COLLEGES,
DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION**



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

1998

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน **ISBN 974-622-224-4** ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา
 JOB SATISFACTION OF WORKING COMMITTEE AND INSTRUCTORS TOWARDS WORKING COMMITTEE OF THE MANAGEMENT DEVELOPMENT PROJECT OF AGRICULTURAL COLLEGES, DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

ชื่อนักศึกษา

นายปริยศ ลิทธิสรวง รหัสประจำตัว 38063305

หลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมเกษตร

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.นพคุณ

ศิริวรรณ

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.คณัย

ดิษยบุตร

ดร.วีระพันธ์

โชติวนิช

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ดร.นพคุณ	ศิริวรรณ
ดร.คณัย	ดิษยบุตร
ดร.วีระพันธ์	โชติวนิช
ดร.วิไลพร	วรจิตตานนท์
อาจารย์ศศิธร	จารุสมบัติ

คำระดับคะแนนที่ผ่านเป็นเอกฉันท์จากคณะกรรมการ **OUTSTANDING**

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 5 มิถุนายน 2541 เวลา 13.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว
 วิชา.ศ.ว.บ.ส. - ส.ง.ร.อ.ด.ป.
 สถาบันบัณฑิตพัฒนศึกษา
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.๒๕๔๑.....

หมายเหตุ การวัดผลวิทยานิพนธ์ให้ใช้คำระดับคะแนนดังนี้

คำระดับคะแนน	ผลการศึกษา
O	Outstanding (ดีเยี่ยม)
G	Good (ดี)
P	Pass (ผ่าน)
F	Fail (ไม่ผ่าน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการ
ปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการ
จัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

นักศึกษา

นายปรีเยศ สิทธิสรวง

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร. นพคุณ ศิริวรรณ

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร. ดนัย ดิษยบุตร
ดร. วีระพันธ์ โชติวินิช

ระดับการศึกษา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชา ครุศาสตร์เกษตร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2541

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการและคณะ
อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการ และเปรียบเทียบความพึงพอใจ
ระหว่างคณะกรรมการโครงการกับคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่ร่วมโครงการที่
มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการ และเปรียบเทียบความพึงพอใจเฉพาะกลุ่ม
อาจารย์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
โครงการ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัย
เกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่ร่วมโครงการ
4 แห่ง รวม 319 คน เป็นคณะกรรมการโครงการ 83 คน คณะอาจารย์ 236 คน กลุ่มตัวอย่างใช้
คณะกรรมการโครงการทั้งหมด 83 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งพวกตามสัดส่วนจากจำนวน
อาจารย์ แต่ละสถานศึกษาจำนวน 118 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 201 คน ใช้แบบสอบ
ถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 189
ชุด (ร้อยละ 94.02) ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดย
ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า
F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการ Scheffe' test

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย อายุ 31-41 ปี แต่งงานแล้ว มีอายุราชการระหว่าง 11-20 ปี ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 และมีวุฒิปริญญาตรี มากกว่าครึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณะอาจารย์ที่ทำงานในวิทยาลัยที่อยู่ในโครงการ ส่วนที่เหลือคือคณะกรรมการโครงการ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ระบุว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องของความสำเร็จในดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในระดับมาก อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสอบถามได้ชี้ว่าด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการโครงการ เช่น การได้รับโอกาสไปศึกษาต่อ ดูงาน ฝึกอบรม หรือการได้รับเงินเพิ่มเติมตอบแทนพิเศษสำหรับการทำงานในโครงการนี้แล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามี ความพึงพอใจในระดับน้อย

การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างคณะกรรมการโครงการกับความพึงพอใจของคณะอาจารย์ ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 43 เรื่อง ใน 56 เรื่อง โดยคณะกรรมการโครงการมีความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคณะอาจารย์ ยกเว้นในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการ เกี่ยวกับการได้รับเงินเพิ่มเติมตอบแทนพิเศษสำหรับการทำงานในโครงการนี้ คณะอาจารย์มีความคิดเห็นด้านความพึงพอใจมากกว่าคณะกรรมการโครงการ

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการจากความคิดเห็นของคณะอาจารย์ในวิทยาลัยที่ร่วมโครงการทั้ง 4 แห่ง โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม โดยใช้วิธีการ Scheffe' test ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี มีความคิดเห็นในภาพรวมความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือของคณะกรรมการ มากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส ในเรื่องการได้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของคณะกรรมการโครงการ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความคิดเห็นในความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่แตกต่างกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส

ความคิดเห็นของกลุ่มอาจารย์กลุ่มต่าง ๆ ในภาพรวมเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการนั้น กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจในระดับมากที่สูงกว่าทุกกลุ่ม นอกจากนี้ยังได้พบว่า มีความคิดเห็นด้านความพึงพอใจที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราธิวาส และนครสวรรค์อีกด้วย

ความคิดเห็นในความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานโครงการของคณะกรรมการ ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอาจารย์อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเช่นเดียวกันนี้ได้แสดงปรากฏในเรื่องของความคิดเห็นในความพึงพอใจด้านความมั่นคงในการทำงานของคณะกรรมการด้วย

ครั้งพิจารณาภาพรวมโครงการแล้วผลปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราธิวาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลที่พบจากการวิจัย หากพิจารณาโครงการนี้สมควรดำเนินการต่อหรือขยายงานไปสู่วิทยาลัยอื่น ๆ แล้ว มีข้อเสนอต่อกรมอาชีวศึกษาว่า ควรได้มีการพิจารณาทบทวนผลประโยชน์ที่ควรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการ ให้ได้รับสวัสดิการ รายได้ และประโยชน์ตอบแทน เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ทำงาน เตรียมหรือจัดให้ได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ ฝึกงาน ดูงาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน การประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่การทำงานโครงการให้ประชาชนทุกเหล่าได้เข้าใจและรับทราบความก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่เป็นวิทยาลัยในโครงการควรดำเนินการต่อไปและเป็นแหล่งเผยแพร่สู่วิทยาลัยอื่นๆ อย่างไรก็ตามกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของโครงการควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนา โดยเฉพาะเรื่องหรืองานที่มีความพึงพอใจระดับปานกลางหรือน้อย ควรได้รับการปรับปรุงให้มีระดับความพึงพอใจมากหรือมากที่สุด การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของคณะกรรมการโครงการ เช่น สร้างความเข้าใจในงาน การทำงานด้วยความเชื่อมั่น และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

Thesis Title Job Satisfaction of Working Committee and Instructors
Towads Working Committee of the Management
Development Project of Agricultural Colleges ,
Department of Vocational Education

Student Mr. Pariyet Sitthisuang

Thesis Advisor Dr.Nopakoon Siriwan

Thesis Co - advisor Dr.Danai Disyabutra
Dr.Weerapun Chotivanich

Level of Study Master of Science (Agricultural Education)
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

Year 1998

ABSTRACT

The purposes of this research aimed at studying the job satisfaction of working committee members and agricultural college instructors on the pilot project of the Management Development of Agricultural Colleges, Department of Vocational Education and comparing their job satisfaction between the working committee members and 4 agricultural college instructors of pilot project including comparisons among 4 groups of agricultural college instructors for their job satisfaction.

The population of research was 319 members which consisting of 83 working committee members and 236 instructors of 4 agricultural college instructors in the pilot project. Samples were 201 respondents who were stratified random sampling which composed of 118 agricultural college instructors and all of 83 working committee members. Constructed questionnaires were used as the tools for gathering data, and 189 respondents out of 201 (94.02 percent) answered their questionnaires. All data were analyzed by SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows

release 6.13) with using frequency counts, percentage, weighted mean score, means, standard deviation, t - test, and F - test including Scheffe' test for interpretation of the results.

The findings of research :

The majority of respondents were male, 31 - 41 years old, already married and having 11 - 20 years of government serving services. Most of them held instructor 2 position with bachelor degree qualification. More than half of them were instructors in the pilot project colleges while the others were working as the working committee members in the Department of Vocational Education.

Most of them indicated to satisfy on the job performance of the Management Development of Agricultural Colleges, Development of Vocational Education at the moderate level, except their satisfaction on the successfulness of assignment and participating in the project activities which they rated at the high level. However, for the welfare and prosperity such as to have opportunities to further studies or training or receiving paid for working in the project, they rated at the low level.

The comparisons of the job satisfaction between the working committee members and the agricultural college instructors found that there were shown statistically significant differences at 0.05 in 43 items out of 56 items which the working committee members had their satisfaction higher than the agricultural college instructors, except for the welfare and prosperity the instructors had their satisfaction higher than the working committee members.

Comparing job satisfaction among the 4 groups of instructors in the pilot project by using F - test and Scheffe' method, found that Ubolratchathani agricultural instructor group and Supanburi agricultural instructor group had their overall satisfaction higher than Narathiwas agricultural instructor group. For their satisfaction on the working committee members having the right jobs on their

knowledge abilities and competence, Ubolratchathani agricultural instructor group indicated their recognition on job satisfaction at the high level which it was contrastly different from the other groups, especially with Narathiwas agricultural instructor group.

The overall job satisfaction of their working on the job procedures, Ubolratchathani agricultural instructor group had at the high level which it was higher than the other groups. It was also shown statistically significant difference at 0.05 to Narathiwas agricultural instructor group and Nakornsawan agricultural instructor group.

For the job satisfaction on the project policy and management, it was found that the Ubolratchathani agricultural instructor group had their job satisfaction higher than the other groups and being shown statistically significant differences at the 0.05 to the Narathiwas agricultural instructor group. At the same manner, Ubolratchathani agricultural instructor group had their job satisfaction on the working security higher than the other groups.

Considering overall pilot project, Ubolratchathani agricultural instructor group had their job satisfaction higher than Narathiwas agricultural instructor group by showing statistically significant difference at 0.05.

From the results if considering to extend or continuing the project, it brought about to recommend or suggestion to Department of Vocational Education to consider to revise the obligation to give or providing for the working committee members concerning with their better welfare and prosperity. These obligations need for building up their morale of working. Providing opportunities of further study or training for improving or developing their working abilities were also recommended. Public relation and project pronouncement to make people having better understanding to project activities were suggested. The 4 agricultural colleges in pilot project should be continued their activities and extending to other colleges. However, all of activities should be improved their quality of works by trying to raise up the

job satisfaction at the moderate level to be the high or the highest level. To build up the better morale of working committee members such as to make them understand their jobs, working with high confidence, including to try to develop their knowledge and their responsibilities were also recommended.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา สำเร็จได้เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากหลายฝ่าย ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลทุกระดับในกรมอาชีวศึกษา ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัย

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ดร. นพคุณ ศิริวรรณ ดร. ดนัย ดิษยบุตร และ ดร. วีระพันธ์ โชติวณิช ที่ได้ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ กำลังใจ สนับสนุน แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้แนวคิดตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย ทำให้งานวิจัยสำเร็จไปได้ด้วยดี

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ดร. วิไลพร วรจิตตานนท์ และ อาจารย์ศศิธร จารุสมบัติ ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คณะผู้บริหารของกรมอาชีวศึกษา ที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเกษตร ได้แก่ ดร.ทองอยู่ แก้วไทรชะ อาจารย์วีระศักดิ์ วงษ์สมบัติ อาจารย์สุทัศน์ หงส์ประภัสร์ อาจารย์ทองบ่อ เดชสองชั้น รวมทั้งเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการในกรมอาชีวศึกษาทุกระดับที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุน และตอบแบบสอบถาม เป็นผลให้การเก็บข้อมูล ต่าง ๆ เป็นไปได้ด้วยดี

คณะอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ได้แก่ อาจารย์สุวิทย์ พงศ์นุกฤต อาจารย์ดำรง มีแก้วกฤษร อาจารย์สุวมาลย์ ม่วงประเสริฐ อาจารย์รัตนาวดี ชมโฉม และ อาจารย์วันทนี โชติกุล

คณะอาจารย์ที่เป็นคณะกรรมการและไม่ใช่คณะกรรมการในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส ได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามอย่างดีและสมบูรณ์ยิ่งเป็นที่ซาบซึ้งในน้ำใจอย่างแท้จริง

ผู้มีพระคุณที่ผู้วิจัยจะลืมไม่ได้ ได้แก่ ดร. บุญเทียม เจริญยิ่ง คุณลุง ดร. ประสูติ สิทธิสรวง คุณป้า สดศรี สิทธิสรวง ที่ได้สนับสนุน ส่งเสริม และทำให้ผู้วิจัยก้าวมาถึงจนทุกวันนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ช่วยงานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การพิมพ์รูปเล่ม ให้กำลังใจ
สนับสนุน และช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ด้วยดีตลอดมา ได้แก่ อาจารย์ประโยชน์ ดอกตาลยงค์
นายวรพร สังเนตร นายพรช สนองชาติ นายวสันต์ สุทธิโส และนางสาวรัชนิกร ดอนไสว

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ที่ได้ให้ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ คุณป้า บิดา-มารดา ญาติพี่น้องทุกคน
ตลอดจนครูบาอาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน

ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวมาทั้งหมด และมีผู้ให้ความ
ความร่วมมือ สนับสนุน อีกจำนวนมากที่ไม่สามารถระบุชื่อลงได้ทั้งหมดจึงกราบขอภัยมา ณ
โอกาสนี้



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	IV
กิตติกรรมประกาศ	VIII
สารบัญ	X
สารบัญตาราง	XIII
สารบัญภาพ	XVII
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานในการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
นิยามศัพท์	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	12
1. ระบบการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	12
2. ลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สังกัดกรมอาชีวศึกษา	20
3. ความสำคัญของทรัพยากรบุคคล	23
4. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	25
5. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	27
6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงาน	29
7. ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การตรวจสอบ/ทดสอบเครื่องมือ	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล	49
4 ผลการวิจัย	
สถานภาพทั่วไปของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัย เกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง	51
ความพึงพอใจของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา	56
เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัย เกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา.....	66
เปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนา การจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา.....	79
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	106
อภิปรายผลการวิจัย.....	115
ข้อเสนอแนะ	133
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก.....	142

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	143
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	160
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามจำแนกในแต่ละด้าน.....	162
ภาคผนวก ง รูปแบบโครงการ การบริหารและการจัดการโครงการ.....	164
ภาคผนวก จ ตารางแสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการองค์กร การบริหารงานและดำเนินงาน ระดับวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนา การจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา.....	181
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	199
ประวัติผู้เขียน.....	224

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการโครงการพัฒนา การจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และอาจารย์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง..... 44
2	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งตามคณะวิชาใน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง..... 45
3	แสดงสถานภาพทั่วไปของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษาและคณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง..... 51
4	แสดงระดับความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานโครงการของคณะ กรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา..... 56
5	แสดงระดับความความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการ ของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา..... 57
6	แสดงระดับความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของคณะกรรมการ และคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการ พัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา..... 58
7	แสดงระดับความพึงพอใจในความรับผิดชอบของคณะกรรมการและคณะ อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนา การจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา..... 59
8	แสดงระดับความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการและ คณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนา การจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา..... 60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9	แสดงระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานโครงการของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา..... 61
10	แสดงระดับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของ คณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา..... 62
11	แสดงระดับความพึงพอใจในสภาพของการทำงานของคณะกรรมการและคณะ อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา..... 63
12	แสดงระดับความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของคณะกรรมการ และคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนา การจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา..... 64
13	แสดงระดับความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานของคณะกรรมการและ คณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนา การจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา..... 65
14	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการโครงการพัฒนา การจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กับคณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา..... 66
15	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานของกลุ่ม อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา..... 79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของ โครงการของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา 81
17	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของกลุ่ม อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา 83
18	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความรับผิดชอบของกลุ่มอาจารย์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา 85
19	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของกลุ่ม อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา 88
20	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงานโครงการของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนา การจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา 90
21	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติ งานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา 93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสภาพการทำงานของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรมกรมอาชีพศึกษา..... 95
23	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรมกรมอาชีพศึกษา..... 97
24	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรมกรมอาชีพศึกษา..... 99
25	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีพศึกษา รวมทั้งหมด 10 ด้าน..... 101
26	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการองค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรมกรมอาชีพศึกษา..... 182

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	แสดงแนวความคิดการพัฒนาความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนา การจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา 9
2	แสดงการแบ่งส่วนราชการ กรมอาชีวศึกษา 16
3	แสดงการบริหารงาน กองวิทยาลัยเกษตรกรรม..... 17
4	แสดงการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา 19
5	แสดงการบริหารสถานศึกษา ประเภทวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สังกัดกรมอาชีวศึกษา 22
6	แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น 29
7	แสดงการปฏิบัติงานที่ดีมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 30
8	แสดงการปฏิบัติงานที่ดีมีผลนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ ความพึงพอใจมีผลย้อนกลับให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น 31
9	แสดงทฤษฎีความคาดหวังกับการสร้างความพึงพอใจ 38

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาคการเกษตรของไทย เป็นภาคเศรษฐกิจที่ถือว่ามีค่าที่สุดของประเทศ มาเป็นเวลานาน แต่ผลจากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 - 6 ที่ผ่านมา มีแนวโน้มของการพัฒนาประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ทำให้เกิดปรากฏการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อภาคเกษตรกรรมโดยตรง แม้ว่าประชาชนส่วนใหญ่ยังประกอบอาชีพทางการเกษตรอยู่ แต่สินค้าที่ส่งออกของประเทศส่วนใหญ่ ได้เปลี่ยนแปลงจากผลิตผลด้านภาคเกษตรกรรมไปเป็นสินค้าจากภาคอุตสาหกรรมและบริการ ทำให้ความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมมีมากขึ้น การเลื่อนไหลของแรงงานจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมจึงมีมากขึ้น เพราะมีรายได้ที่สูงกว่า ในภาคเกษตรกรรมนั้นได้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้กับการผลิต ความต้องการแรงงานภาคเกษตรกรรมที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อเป็นการรับรองการผลิตสมัยใหม่

กรมอาชีวศึกษา ม.ป.ป. : (1 - 2) ปรากฏการณ์ดังกล่าวมีผลกระทบโดยตรงต่อการต่ออาชีวศึกษาเกษตร ปัญหาที่สถานศึกษาเกษตรสังกัดกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศพบในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาคือ จำนวนนักเรียน นักศึกษาสมัครเข้าเรียนลดลงมากกว่าร้อยละ 50 และผลจากการวิจัยและสำรวจของกองวิทยาลัยเกษตรกรรมและผู้ที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยบางส่วนที่ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวมีดังนี้

1. นักเรียนไม่มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพเกษตรภายหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว เนื่องจากรัฐบาลไม่ได้จัดสรรตำแหน่งสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาเกษตร เหมือนในอดีตที่ผ่านมา

2. ความรู้พื้นฐานของนักเรียน นักศึกษาไม่ตรงกับอุปสงค์ (Demand) ของตลาดแรงงานภายในประเทศในปัจจุบัน ในขณะที่ผู้ประกอบการสาขาต่าง ๆ ในภาคเกษตรกรรม เช่น อุตสาหกรรมเกษตร ธุรกิจเกษตรและฟาร์มเชิงพาณิชย์ต้องการจ้างแรงงานที่มีฝีมือจำนวนมาก

แต่ไม่อาจได้รับการตอบสนองในส่วนนี้ เพราะหลักสูตรปกติที่ดำเนินการอยู่ในวิทยาลัยเกษตรกรรมต่าง ๆ ไม่ได้ก่อให้เกิดทักษะที่เป็นความต้องการของผู้ประกอบการ ทั้งนี้รวมไปถึงทักษะของเกษตรกรตามความต้องการของเกษตรกรด้วย

3. วิทยาลัยเกษตรกรรมและกรมอาชีวศึกษามีข้อมูลความต้องการเฉพาะสาขาของแรงงานภาคเกษตรกรรม และข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมของเกษตรกรไม่เพียงพอ เนื่องจากมีการประสานงานกับภายนอกไม่กว้างขวาง

4. สภาวะเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่เอื้ออำนวยที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนเหมือนในอดีต

องค์การหรือหน่วยงานจัดว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดองค์การเป็นกระบวนการ ที่มีผู้บริหารพยายามจะวางระเบียบหน้าที่ในการปฏิบัติงาน กำหนดสภาพภายในหน่วยงาน เพื่อจัดคนและงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาเกษตรในวิทยาลัยเกษตรกรรมสังกัดกรมอาชีวศึกษาในระยะที่ผ่านมา นอกจากจะเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงแล้ว ปัญหาที่เกิดจากสภาพการดำเนินงานภายใน โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดองค์การก็เป็นสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง

กรมอาชีวศึกษาได้เล็งเห็นว่า วิทยาลัยเกษตรกรรมจำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ ด้านการจัดการเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการทรัพยากรภายในให้เหมาะสมกับบทบาทของตนเองที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อม กรมอาชีวศึกษาจึงได้จัดทำโครงการขอรับความช่วยเหลือจากประเทศเดนมาร์ก ด้านเทคนิค การพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรมซึ่งรัฐบาลเดนมาร์ก ได้อนุมัติความช่วยเหลือโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม (Management Development of DOVE Agricultural Colleges) เป็นทางการเมื่อเดือน กันยายน 2536 และได้มีการลงนามหนังสือแลกเปลี่ยนข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยโดยกรมวิเทศสหการ และรัฐบาลเดนมาร์กโดยสถานทูตเดนมาร์ก เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2537 โดยโครงการนี้ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่มิถุนายน พุทธศักราช 2537 และทั้งหมดสิ้นสุดโครงการวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2539 แต่ได้รับการขยายเวลาต่อถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2540 (กรมอาชีวศึกษา ม.ป.ป. : 3) และกรมอาชีวศึกษาได้มีการประชุมเพื่อคัดเลือกวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 ภาค (วิทยาลัยเกษตรกรรมเดิม) โดยพิจารณาจากความพร้อมและสภาพของวิทยาลัยเป็นหลัก เพราะเนื่องจากต้องกำหนดให้วิทยาลัยทั้ง 4 แห่งเป็นวิทยาลัยต้นแบบ จึงต้องพิจารณาถึงวิทยาลัยที่มีความพร้อมที่สุดในแต่ละภาคดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคเหนือ	คือ	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์
ภาคกลาง	คือ	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	คือ	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี
ภาคใต้	คือ	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช

จากการที่ผู้วิจัยได้ติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่กรมอาชีวศึกษาและคณะทำงานจากเดนมาร์ก ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายก็มีความเห็นตรงกันว่า ต้องการที่ทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการนี้อย่างมาก จึงเกิดแนวคิดที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจเป็นหลัก เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญมากดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 142) กล่าวไว้ว่า

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำลง คุณภาพของงานลดลงโดยมีการขาดงานลาออกจางาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย

การที่จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ได้วางไว้นั้น เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำความรู้ความสามารถในด้านการบริหารงานบุคคลและองค์การเข้ามาใช้ในการบริหารให้สอดคล้องกัน ซึ่ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 142) ได้ให้ความเห็นว่า นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายที่แสดงถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529 : 4) กล่าวเกี่ยวกับการบริหารงานว่า

การบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่วางไว้ด้วยวิธี ที่ประหยัด มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีการพัฒนาอยู่เสมอที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ด้วยความสำคัญของคนดังที่กล่าวมานี้ นักบริหารที่ดีจึงต้องคอยเสริมสร้างดูแลเอาใจใส่ บำรุงเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้ดี หน้าที่สำคัญของนักบริหาร หรือหัวหน้างานมีมากมาย กล่าวคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. มีส่วนร่วมในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร
2. มีการบำรุงรักษาบุคลากร
3. มีการพัฒนาบุคลากร
4. มีการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิดความคิดในการศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการ พัฒนาโครงการ และขยายโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษาต่อไปจนครบสมบูรณ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และตั้งแต่ดำเนินงานโครงการนี้มา ยังไม่มีผู้ใดศึกษาวิจัยเรื่องนี้มาก่อนจึงนำศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งในโครงการ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กับคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งในโครงการ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งในโครงการ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยผลจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเป็นพื้นฐาน ดังนี้คือ

1. คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กับคณะอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งมีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2. กลุ่มอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2540 โดยศึกษาถึงสภาพทั่วไปของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะทั่วไปในการดำเนินงาน อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ของการดำเนินการโครงการ ความต้องการต่าง ๆ และข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการและคณะอาจารย์ โดยจำกัดการศึกษา ดังนี้

1. คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ทั้ง 2 องค์กร คือ

- 1.1 องค์การบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา
- 1.2 องค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับวิทยาลัย

2. คณะอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่อยู่ในโครงการทั้ง 4 แห่ง ดังนี้

- | | |
|-----------------------|--|
| ภาคเหนือ | วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ |
| ภาคกลาง | วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี |
| ภาคใต้ | วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 สถานภาพฐานะในโครงการ

- คณะกรรมการ
- คณะอาจารย์

1.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่อาจารย์สังกัด

- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียราวัณ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มี 2 ด้าน คือ

2.1 ด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำ ประกอบด้วย

- ความสำเร็จในการทำงาน
- ความเจริญก้าวหน้า
- การยอมรับนับถือ
- ความรับผิดชอบ
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.2 ด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงานที่ทำ ประกอบด้วย

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- สวัสดิการ/ผลตอบแทน
- สภาพในการทำงาน
- นโยบายและการบริหารงาน
- ความมั่นคงปลอดภัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ Frederick Herzberg (1959 : 113 - 115) คือ ทฤษฎีแรงจูงใจ - คำจุน (the motivation hygiene theory) ซึ่งจากการศึกษาหาคำตอบว่าบุคคลต้องการอะไรจากการทำงานและพบว่า คำตอบที่ได้คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับตัวงาน ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivators) มีอยู่ 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่ตนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จด้วยดี เมื่องานนั้นประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา จากบุคคลในองค์การ การยอมรับจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นในตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยคำจุน (hygiene factors) มีอยู่ 11 ประการคือ

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation with superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relation with subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 สถานะ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรี

2.6 ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal with peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

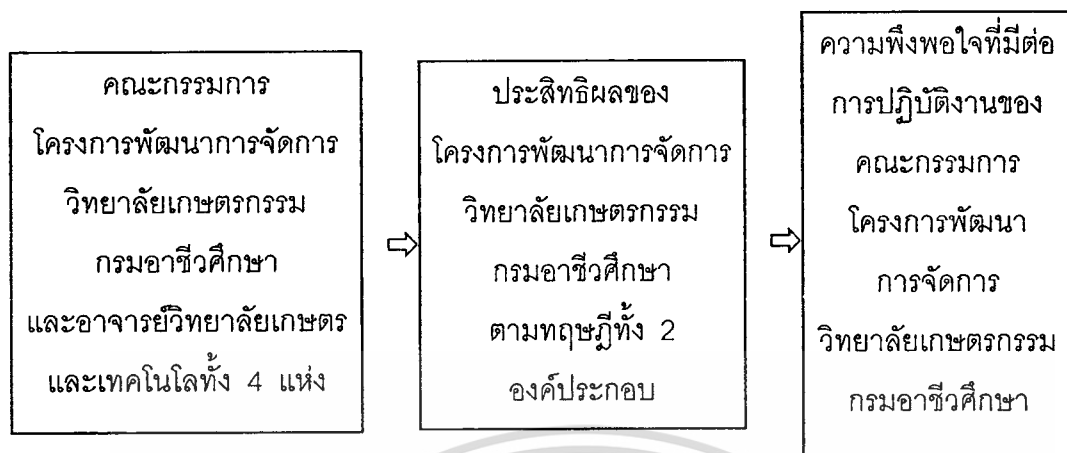
2.7 การปกครองบังคับบัญชา (technical supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน หรือ ความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (policy and administration) หมายถึง การจัดการ (management) การบริหารงาน ขององค์การ และการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.9 สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น เสียง แสง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน

2.11 ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ



ภาพที่ 1

แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัยความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรมกรมอาชีวศึกษา

นิยามศัพท์

เพื่อความเข้าใจร่วมกันอย่างถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยขอจำกัดคำจำกัดความคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำว่างานนั้นจะสามารถสนองความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งความต้องการนี้แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ/ผลตอบแทน สภาพในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงปลอดภัย

โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา หมายถึง โครงการที่ไทยได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลเดนมาร์กแบบให้เปล่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านวิทยาการจัดการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่างๆ ที่จะทำให้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

คณะกรรมการ หมายถึง คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์การในการบริหารงาน คือ (1) องค์การบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการโครงการและคณะปฏิบัติงาน (2) องค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับวิทยาลัย ประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการระดับวิทยาลัย และคณะกรรมการประสานงานใน 4 ด้าน ได้แก่ คณะกรรมการประสานงานด้านการจัดการวิทยาลัย คณะกรรมการประสานงานด้านประสานสัมพันธ์หน่วยงานภายนอก คณะกรรมการประสานงานด้านการพัฒนาหลักสูตรในและนอกระบบ และคณะกรรมการประสานงานด้านเทคนิคและวิธีการสอน

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง คือ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียราวัณ ที่ไม่ใช่คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

วิทยาลัยเกษตรกรรม หมายถึง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ซึ่งได้รับการเปลี่ยนชื่อในระหว่างการดำเนินงานวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจำเป็นต้องใช้ชื่อตามโครงการเดิม คือ โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

พื้นที่ดำเนินโครงการ หมายถึง สถานที่ที่กำหนดพื้นที่ดำเนินการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ภาคละ 1 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียราวัณ

องค์กร หมายถึง องค์กรในการบริหารงานโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์กร คือ องค์กรการบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา และองค์กรการบริหารงานและดำเนินงานระดับวิทยาลัย

ตำแหน่งในโครงการ หมายถึง ตำแหน่งที่คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา เช่น ผู้จัดการโครงการ รองผู้จัดการโครงการ เป็นต้น

ตำแหน่งในสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งที่กำหนดใช้ในสถานศึกษา เช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งปัจจุบัน หมายถึง ตำแหน่งของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการตามระเบียบของทางราชการ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครู (ก.ค.) และข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

DANIDA หมายถึง Danish International Development Agency (กระทรวงพัฒนาการระหว่างประเทศของประเทศเดนมาร์ก)

DOVE หมายถึง Department of Vocational Education (กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรมอาชีวศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุง แก้ไข ในการบริหารงานและดำเนินการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา เพื่อขยายโครงการต่อไป
2. กระทรวงพัฒนาการระหว่างประเทศของประเทศเดนมาร์ก สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาบุคลากรของตนเองและพัฒนาโครงการต่อไปได้
3. กองวิทยาลัยเกษตรกรรมได้มีข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารงานองค์กรสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจที่อยู่ในระดับต่ำ ข้อบกพร่องต่างๆ ไปปรับปรุงแก้ไข และขยายโครงการไปทั่วถึงวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 45 แห่งต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยได้พยายามศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ ที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่ใกล้เคียงกับเรื่องดังกล่าวโดยนำเสนอเป็นลำดับหัวข้อดังนี้

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. ระบบการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
2. ลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา
3. ความสำคัญของทรัพยากรบุคคล
4. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงาน
7. ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. ระบบการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

การจัดการศึกษาด้านอาชีวะมีหน่วยงานรับผิดชอบทั้งภาครัฐและเอกชน หน่วยงานในส่วนของรัฐที่มีหน้าที่ในการจัดการอาชีวศึกษาในระบบโรงเรียนมี 3 หน่วยงาน คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา จัดเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตกำลังคนส่วนใหญ่ในระดับอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยจัดการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ตั้งแต่หลักสูตรระยะสั้นเพื่อผลิตช่างกึ่งฝีมือ (semi - skilled worker) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลิตช่างฝีมือ (skilled worker) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) เพื่อผลิตช่างเทคนิค (technician) และหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เพื่อผลิตนักเทคโนโลยีในหลายสาขาวิชาชีพ

อำนาจหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดและส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตร และหลักสูตรระยะสั้นหลักสูตรพิเศษ

2. ปฏิบัติราชการอื่นใดตามกฎหมาย กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย โดยอำนาจหน้าที่ดังกล่าวกรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างฝีมือ ช่างฝีมือและช่างเทคนิคให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงานรวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระโดยการจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชาคือ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ และศิลปหัตถกรรม ในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของกรมอาชีวศึกษาแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. จัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน กรมอาชีวศึกษาดำเนินการจัดหลักสูตรระดับต่าง ๆ ดังนี้

1.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าเข้าศึกษาต่อ 3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพตามสาขาที่เลือกเรียน

1.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับผู้สำเร็จการศึกษา ระดับ ปวช. และในปีการศึกษา 2536 ได้เริ่มรับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาในบางสาขาวิชาด้วยโดยเข้าศึกษา 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

1.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาต่อ 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

1.4 หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส. เข้าศึกษาต่อ 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง ซึ่งมีศักดิ์และสิทธิ์เทียบเท่าปริญญาตรีตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

2. จัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช. พิเศษ (อศ.กช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ประถมศึกษา) ซึ่งเป็นยุวเกษตรกรที่มีประสบการณ์ในงานเกษตร 2 - 3 ปี อายุระหว่าง 15 - 25 ปี เข้ารับการศึกษานานาชาติเกษตรกรรม อาจกลับไปปฏิบัติงานฟาร์มในไร่นาของตนเองและกลับมาศึกษาต่อให้ครบจำนวนหน่วยกิตในหลักสูตร ในขณะที่เดียวกันนักศึกษาวิชาสามัญหลักสูตรเร่งรัดได้รับวุฒิ ม.3 หรือเทียบเท่า จบการศึกษาแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ปัจจุบันดำเนินการสอนในสาขาวิชาเกษตรกรรม

3. จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรบหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งมีการจัดทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อบริการวิชาชีพแก่ชุมชน แบ่งออกเป็นหลักสูตรประเภทต่าง ๆ คือ

3.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาวิชาชีพ 1 ปี หรือ 1,350 ชั่วโมง เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรช่างฝีมือตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

3.2 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นรับสมัครประชาชนทั่วไปหรือผู้สนใจที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นอย่างต่ำ เข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นซึ่งมีระยะเวลาแตกต่างกันหรือเรียกว่าหลักสูตรหลากหลายตามเนื้อหาวิชา เช่น หลักสูตร 45 , 75 , 100 , 120 และ 225 ชั่วโมง ในสาขาวิชาต่าง ๆ เมื่อผ่านการศึกาแล้วจะได้รับใบสำคัญรับรองความรู้ สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้

3.3 หลักสูตรเสริมวิชาชีพชั้นมัธยม เป็นหลักสูตรวิชาชีพที่จัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา และโรงเรียนเอกชน

3.4 หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพในงานบริการวิชาการด้านเกษตรกรรม โดยจัดการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นแก่เกษตรกรในพื้นที่และเกษตรกรรมเคลื่อนที่ โดยออกไปให้บริการความรู้แก่เกษตรกรในชนบท (กรมอาชีวศึกษา 2536 : 27-28)

การแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา แบ่งส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกากกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 ตามภาพที่ 2 ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา 2536 : 29)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สำนักงานเลขานุการ
2. กองคลัง
3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองบริการเครื่องจักรกล
5. กองแผนงาน
6. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
7. กองวิทยาลัยเทคนิค
8. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
9. กองออกแบบและก่อสร้าง
10. สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา
11. หน่วยศึกษานิเทศก์

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม

กองวิทยาลัยเกษตรกรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ส่งเสริม พัฒนา กำกับดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ประเภทเกษตรกรรม ประกอบด้วย สถานศึกษาในสังกัด 48 แห่ง ดังนี้ (กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา 2536 : 22-30)

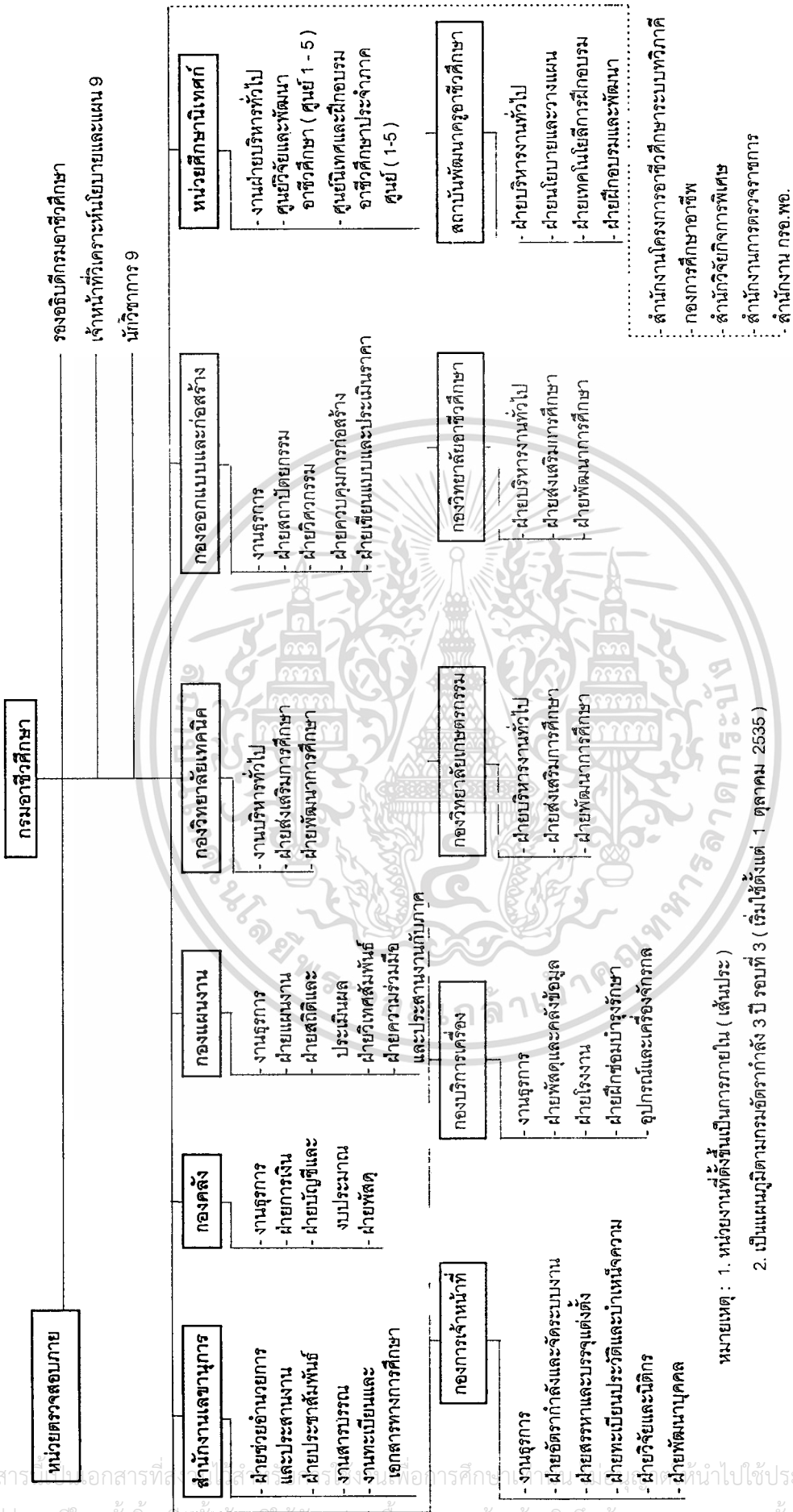
1.1 วิทยาลัยเกษตรกรรม	43	แห่ง
1.2 วิทยาลัยประมง	2	แห่ง
1.3 ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร	1	แห่ง
1.4 ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพเกษตรกรรม	2	แห่ง

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานภายในกองแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

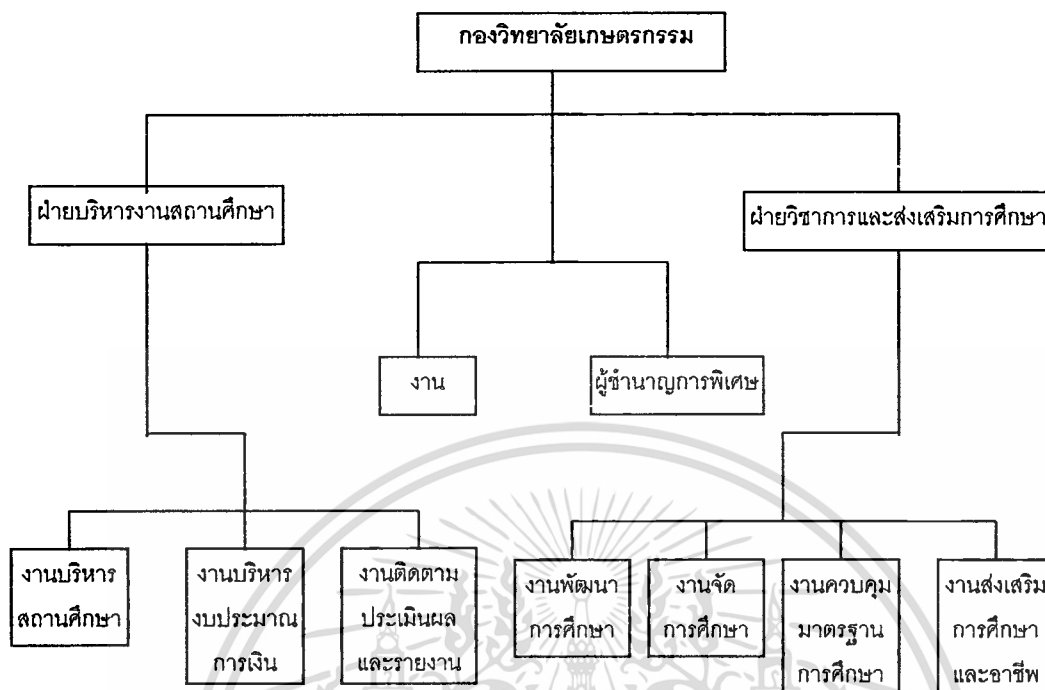
1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
 - 2.1 งานส่งเสริมการศึกษา 1
 - 2.2 งานส่งเสริมการศึกษา 2
3. ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2

แสดงการแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา



ภาพที่ 3

แสดงการบริหารงาน กองวิทยาลัยเกษตรกรรม

นอกจากนี้แล้วกรมอาชีวศึกษายังได้จัดตั้งหน่วยงานภายในกรมขึ้น เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานได้แก่ กองการศึกษาอาชีพ หน่วยงานตรวจสอบภายใน สำนักผู้ตรวจราชการ กรมอาชีวศึกษา สำนักงานโครงการความร่วมมือระบบทวิภาคี สำนักงานโครงการเงินกู้

สำหรับกองการศึกษาอาชีพเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมพัฒนา กำกับ ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม เกษตรกรรม และหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการควบคุมงานบริหารสถานศึกษาโดยตรง ได้แก่ กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ การจัดการศึกษาประเภทพาณิชยกรรม หลักสูตร ปวช. ปวส. และ ปวท. ได้จัดให้มีในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยพาณิชยกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยสารพัดช่าง (กรมอาชีวศึกษา 2534 : 137-142)

การบริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษามีหน้าที่ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา 2529 : 40)

สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และอุตสาหกรรมระดับต่าง ๆ

2. จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ

3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ

4. ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ

5. ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

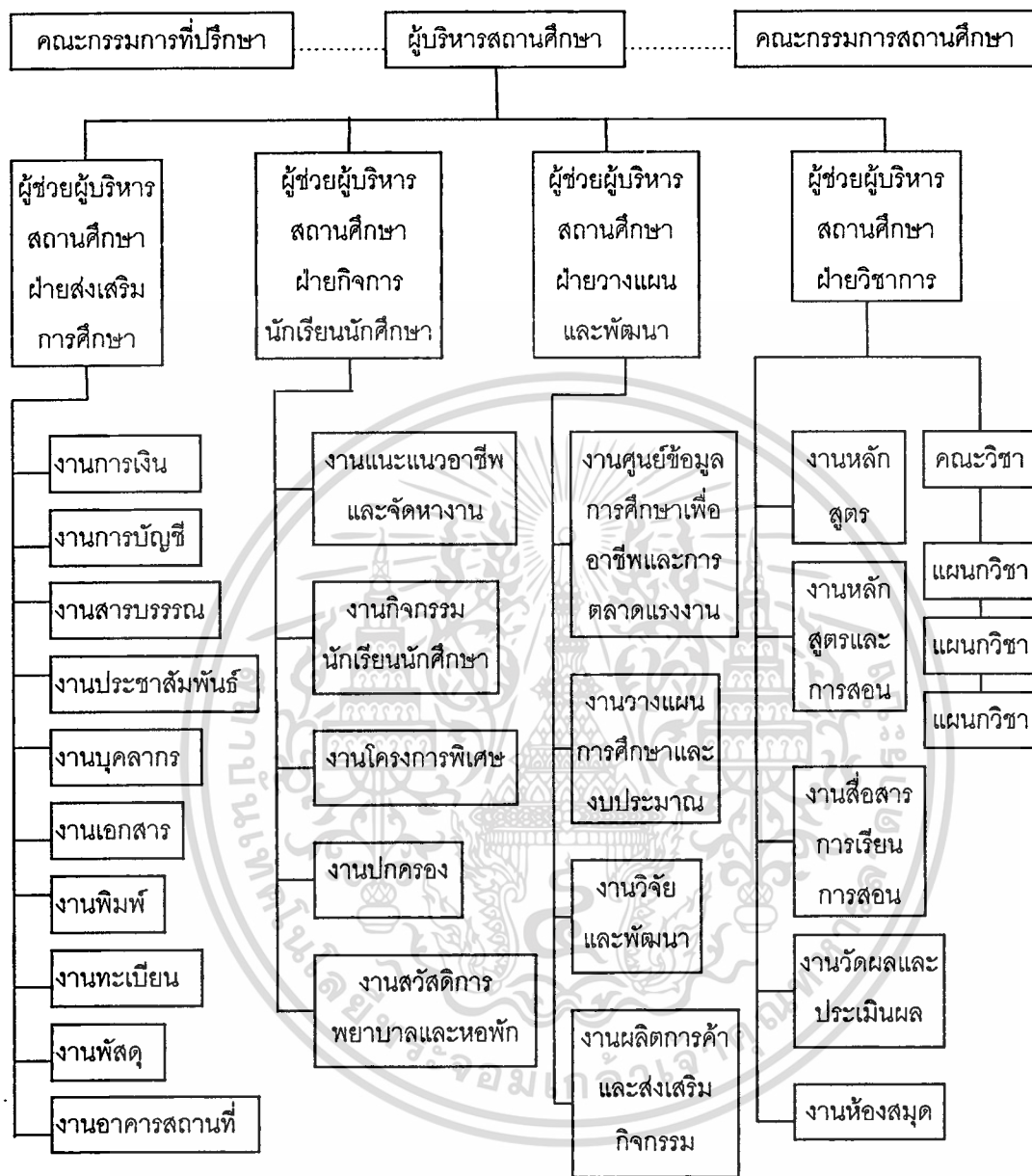
6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน

7. ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของ

นักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การแบ่งหน่วยงานในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายตามภาพที่

4 ดังนี้



ภาพที่ 4

แสดงการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

การบริหารงานสถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บริหารสูงสุด และมีผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย รับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษาและปกครองบังคับบัญชา โดยมีคณะกรรมการ 2 คณะเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหาร คือ คณะเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรรมการสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ครู - อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิ และมีคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ และความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีความสามารถ ซึ่งกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้แต่งตั้งตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาเสนอ

สรุปว่า สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาด้านอาชีพให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 5 ด้าน ได้แก่ เกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และอุตสาหกรรม โดยมีระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารงานและขึ้นตรงต่อกองสถานศึกษาเจ้าสังกัด ซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริม พัฒนา กำกับ ดูแล สถานศึกษาในสังกัด บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารสูงสุด มีผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฝ่ายกิจการนักเรียน - นักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายวิชาการ ช่วยปกครองบังคับบัญชาครู - อาจารย์ ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน และนักศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์

2. ลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา

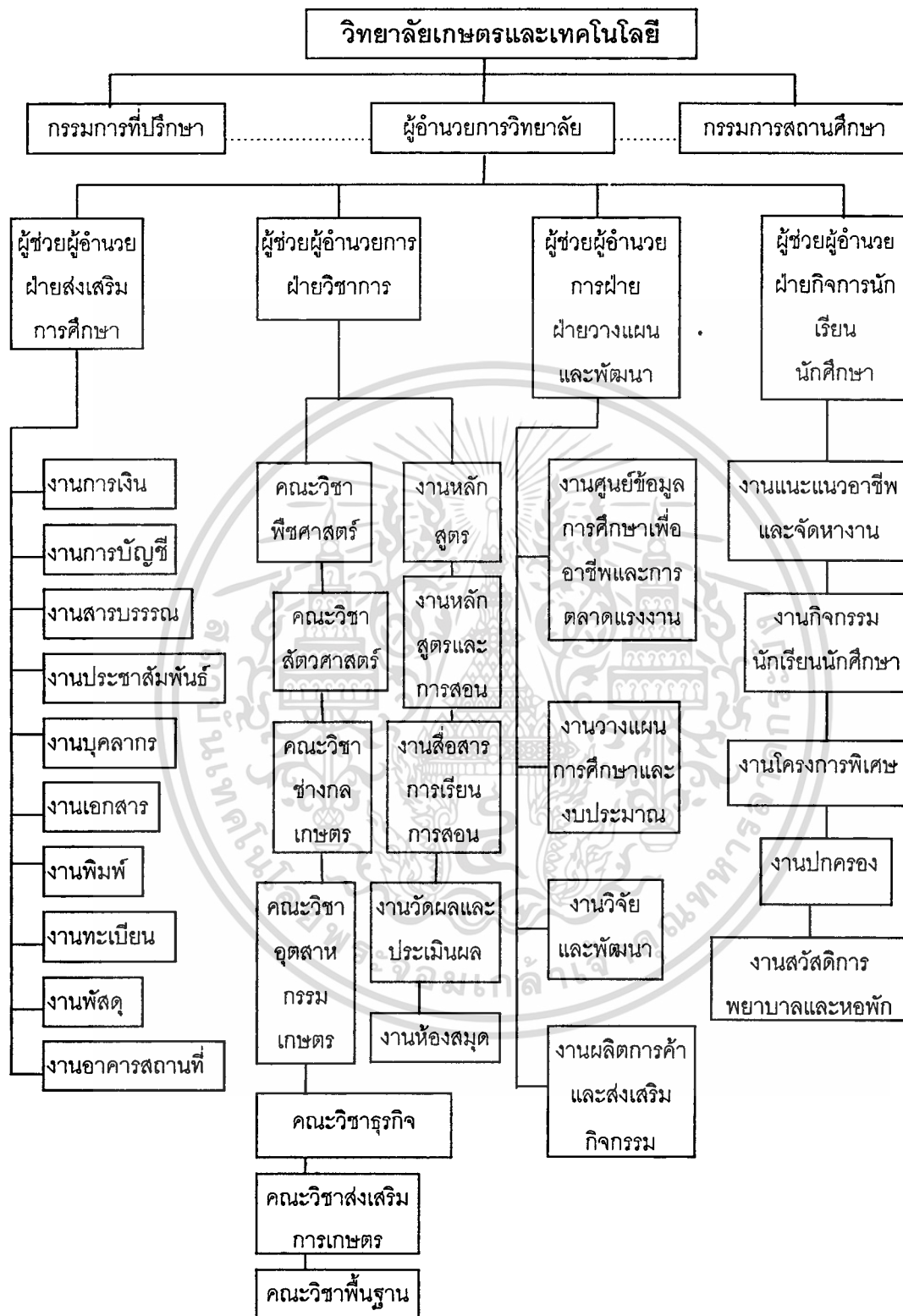
วิทยาลัยเกษตรกรรมจัดการบริหารการศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารการศึกษา พ.ศ. 2529 เช่นเดียวกับ สถานศึกษาประเภทอื่น ๆ ที่สังกัด กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่ายคือ (กรมอาชีวศึกษา 2536 : 31-35)

1. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มี 9 งาน

- 1.1 งานการเงิน
- 1.2 งานการบัญชี
- 1.3 งานสารบรรณ
- 1.4 งานประชาสัมพันธ์
- 1.5 งานบุคลากร
- 1.6 งานเอกสารการพิมพ์
- 1.7 งานทะเบียน
- 1.8 งานพัสดุ
- 1.9 งานอาคารสถานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการสงวนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ฝ่ายกิจการนักศึกษา มี 5 งาน
 - 2.1 งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
 - 2.2 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
 - 2.3 งานโครงการพิเศษ
 - 2.4 งานปกครอง
 - 2.5 งานสวัสดิการ พยาบาล และหอพัก
3. ฝ่ายวางแผนและพัฒนามี 4 งาน
 - 3.1 งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพ และตลาดแรงงาน
 - 3.2 งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ
 - 3.3 งานวิจัยและพัฒนา
 - 3.4 งานผลิต การค้า และงานส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์
4. ฝ่ายวิชาการมีคณะวิชาและงาน 5 งาน
 - 4.1 คณะวิชาแบ่งออกเป็นแผนกวิชาตามที่ได้เปิดสอนอยู่ในสถานศึกษานั้น
 - 4.2 งานหลักสูตรพิเศษ
 - 4.3 งานหลักสูตรและการสอน
 - 4.4 งานสื่อการเรียน - การสอน
 - 4.5 งานวัดและประเมินผล
 - 4.6 งานห้องสมุด



ภาพที่ 5

แสดงการบริหารสถานศึกษา ประเภทวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สังกัดกรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความสำคัญของทรัพยากรบุคคล

"ทรัพยากรบุคคล" นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในบรรดาปัจจัยที่เป็นทรัพยากร 4 ประเภท ของการบริหาร คือ (พยอม วงศ์สารศรี 2521 : 34)

1. คน (man)
2. เงิน (money)
3. วัสดุอุปกรณ์และเครื่องจักร (Material and machine)
4. การจัดการ (management)

ฉะนั้นถ้าองค์การใดขาดทรัพยากรย่อมส่งให้การดำเนินงานขององค์การนั้นล่าช้า พบอุปสรรคนานาประการซึ่งทำให้การดำเนินงานขององค์การไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด โดยเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าองค์การใดได้คนดีคนเก่งเข้ามาทำงานองค์การนั้นจะเจริญก้าวหน้า ดังที่ พงศ์ หวดาล (2534: 233) กล่าวว่า

การที่องค์การต่าง ๆ ได้รับความเข้ามาทำงานแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า คน ๆ นั้นจะต้องทำงานอย่างจำเจอยู่กับงานนั้น ๆ เขาย่อมมีความเบื่อหน่าย คนทุกคนต้องการขวัญและกำลังใจต้องการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าต้องการสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น หากเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ สามารถตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้กับเขาได้ดี เขาก็จะมีความรัก ความพึงพอใจ และความผูกพันกับสถานที่ทำงานนั้นหรือองค์การนั้น ๆ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมเป็นผลดีแก่องค์การที่ได้คนที่มีความรู้และมีความสามารถอยู่ได้นานอย่างเต็มใจ ดังนั้นผู้บริหารไม่ควรลืมนึกที่จะหาทางเอาใจใส่ หรือหาทางบำรุงรักษาคนงานของตนเองอยู่เสมอดังคำกล่าวที่ว่า ได้ทั้งงานและได้ทั้งคน

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่นักบริหารและนักวิชาการให้ความสำคัญมากทุกยุคทุกสมัย จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ (2530 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า

ข้าพเจ้ายึดมั่นในหลักว่า เงินไม่สำคัญเท่าคน มีอยู่บ่อย ๆ ที่เมื่อถามใครว่าทำไมไม่ทำอย่างนั้นอย่างนี้ก็ตอบว่าไม่มีเงิน บางคนชอบพูดว่าขอให้เงินมาจะทำอะไรได้ทั้งนั้นเป็นคำพูดอย่างแสดง

ว่าสามารถ แต่ข้าพเจ้ายังไม่เห็นความสามารถอะไรเลยเราต้องยอม
รับว่าเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานทุกอย่าง แต่คนเป็นปัจจัย
สำคัญกว่าเงิน ถ้าคนไม่ตีให้เงินไปสักเท่าใดก็ทำไม่ได้ผลที่ต้องการ
ถ้าคนที่มีความสามารถจริงอาจจะทำอะไรได้โดยไม่ต้องใช้เงิน หรือ
ทำงานได้ผลเกินกว่าที่ลงไป ความสำคัญในการปกครองประเทศอยู่
ตรงนี้

จอมพลถนอม กิตติขจร (2507 : 240) ได้กล่าวว่า ในบรรดาปัจจัยในการพัฒนา
ประเทศนั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด คนสำคัญยิ่งกว่าเงินหรือสิ่งของมากมาย
นัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว

การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานย่อมสร้างความกระตือรือร้นและกำลัง
ใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานมี
ขวัญดีและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อ จะเห็นได้ว่า กำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะดี
หรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้นจะได้รับการตอบสนองทางด้านกำลังใจ
หรือไม่เพียงใด นอกจากการตอบสนองทางด้านการเงิน จ่านง บุญชู (2517 : 52) ได้กล่าวไว้ว่า
กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยได้ยกคำกล่าวของ Napoleon Bonaparte
ว่า ในยามศึกสงครามภาวะแห่งกำลังใจนับว่าเป็นส่วนประกอบในการยุทธถึงสามในสี่ส่วน
การจัดกำลังแสนยานุภาพให้ได้สัดส่วนสมดุลกันนั้นเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งในสี่ส่วนเท่านั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 45) กล่าวว่า บุคคลคือหัวใจขององค์การ ผู้บริหาร
จึงจำเป็นต้องศึกษาหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้คนในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
ให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและขององค์การตามที่ได้
ตั้งเป้าหมายไว้

พฤติกรรมของคนในด้านการปฏิบัติงานขององค์การจะแสดงออกในรูปของความ
เต็มใจ ความสนใจ และความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีที่สุดขึ้นอยู่กับ "ความพึงพอใจ" เป็น
สำคัญ ถ้าการปฏิบัติงานของคนในองค์การรู้สึกเฉย ๆ เฉื่อย ๆ ไม่ให้ความสนใจแก่งานของตน
อย่างเต็มที่ มีความวิตกกังวลหวาดกลัวว่าตนเองจะถูกตัดเงินเดือนหรือถูกออกจางานจะเกิด
ความท้อแท้ ไม่ยินดียินร้ายกับงาน บุคคลเหล่านี้จะตกอยู่ในสภาพการเสียขวัญจะเกิดความ
ระส่ำระสายในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ผลที่ตามมาก็คือ ทำให้งานขององค์การล่าช้าเกิดความ
สับสน ไม่มั่นใจในฐานะของตน สภาพในลักษณะนี้ย่อมชี้ชัดว่า องค์การนั้นไม่อาจจะดำเนิน
การต่อไปได้หรือดำเนินไปก็ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากเหตุผลที่กล่าวนี้ หน่วยงานทั้งหลายจึงพยายามสร้างความพึงพอใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้กำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะได้มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็ความพึงพอใจของบุคคลแต่ละบุคคล หรือความพึงพอใจของกลุ่มบุคคล

4. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นิยามของความพึงพอใจในการทำงานจะแตกต่างกันกับความหมายของคำว่า ขวัญ อย่างชัดเจนในการให้ความหมายตามนักวิชาการ ดังนี้

ขวัญ (morale) ตามความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 130) พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" ไว้ว่า "ขวัญ" คือ สิ่งที่ไม่ตัวตน เชื่อกันว่ามีประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวจะเกิด ศิริมงคล สุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือ เสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างไปที่เรียกว่าขวัญหนี ขวัญหาย เป็นต้น นอกจากนี้ Good (1973 : 373 - 374) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า หมายถึง 1) เจตคติ และความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2) สถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องานซึ่งอาจได้รับอิทธิพล จากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การมีส่วนร่วมในนโยบาย และการบริหาร เป็นต้น ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 453) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง ขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นคือความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลา และแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ และฉัตรชัย อรุณนันท์ (2524 : 337) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ปฏิกริยาที่คนมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดและมักจะมองกันเป็นหมู่คณะ ซึ่งมีทั้งสูงและต่ำทั้งนี้อยู่ที่ความสามารถของผู้บริหาร

ดังนั้นความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน คือ สภาพทางจิตใจ ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อบัญชีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

แต่ในด้านของนิยามหรือความหมายของคำว่า พึงพอใจนั้นจะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนตามความหมายของนักวิชาการหลายท่านดังนี้

สมยศ นาวิกาน (2521 : 169) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา นอกจากนี้ พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 76) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า เป็นผลที่เกิดจากทัศนคติหลายประการที่คนงานมีต่องานของเขาต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงานและต่อชีวิตของเขาเองโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 126) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นการเพิ่ม

ผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วนราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 664) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจคือความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ตามความต้องการหรือแรงจูงใจ และ Good (1973 : 373-374) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานนั้น ๆ ในที่นี้เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 98) ยังได้กล่าวไว้ว่าเป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินผลประสบการณ์ในงานของคน ๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของคน ๆ หนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลได้รับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันเป็นสิ่งสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใด ด้วยสิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและไม่พอใจได้ ส่วน Strauss and Sayles (1960 : 19) อธิบายว่า ความพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การคนจะรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ นอกจากนี้ ปภาวดี ดุลยจินดา (2532 : 530) ได้ให้ความหมายของความพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่และจะเกิดขึ้นเฉพาะด้านบุคคลเพียงคนเดียว ซึ่งบุคคลนั้นจะตัดสินใจระดับความพอใจในงานของตนจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้นเป็นเกณฑ์ และ แฉ่งน้อย พงษ์สามารถ (2519 : 259) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ก็คือ ทำที่ทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีผลมาจากทำที่ต่อสิ่งต่าง ๆ สามอย่างคือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง 2) ลักษณะเฉพาะของปัจเจกบุคคล และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่อยู่นอกหน้าที่การงาน

จากนิยามเกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปถึงความแตกต่างระหว่าง ขวัญและความพึงพอใจได้ว่า ขวัญ เป็นทัศนคติหรือเป็นผลของการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน แต่ความพึงพอใจเป็น ทัศนคติที่มีต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งขวัญ เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ งานที่ทำอยู่ในอนาคต ส่วนความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานที่ทำอยู่ในอดีตตามพฤติกรรมที่ผ่านมา โดยมีปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องาน จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทูมเท และอุทิศ แรงกาย แรงใจให้กับงาน แต่ถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานก็จะไม่พอใจในการปฏิบัติงานตามไปด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนา ได้เน้นในเรื่องคุณภาพของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนในประเทศของตน คุณภาพทางการศึกษาที่จะก่อให้เกิดผลดีต้องอาศัยอาจารย์เป็นกำลังสำคัญ เพราะอาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการอบรมสั่งสอน เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติ การที่อาจารย์จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้ได้ดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง และปัจจัยอย่างหนึ่งที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของอาจารย์คือ เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ ภิญญู สาร (2519 : 3) ได้เปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ไว้ว่า ความพึงพอใจในแม่ทัพทุกคนต้องใช้เทคนิคนานาประการ เพื่อให้ทหารมีกำลังใจและมีความพึงพอใจที่ดีเสียก่อนและจึงจะออกรบได้ ในโรงเรียนก็เช่นเดียวกับความพึงพอใจของอาจารย์สำคัญที่สุด งานของโรงเรียนจะเจริญหรือเสื่อมอยู่ตรงนั่นเอง ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของอาจารย์เป็นสำคัญเพราะในวงการศึกษายาจารย์เป็นบุคคลสำคัญในอันที่จะทำให้การศึกษาพัฒนาไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เพื่อที่จะก่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่ดีและเกิดความพึงพอใจที่ดีต่อองค์กรนั้น ๆ และการที่ผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้มีความสนใจในงานกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาและทราบถึงความต้องการของบุคคลในองค์กรนั้น และพยายามตอบสนองความต้องการนั้น ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 403-406) ได้กล่าวว่า มนุษย์เรามีความต้องการคล้ายคลึงกัน คือ

- 1) ความมั่นคงในการทำงาน ในการทำงานจะต้องมีหลักประกันตราบเท่าที่ได้ปฏิบัติงานจนเต็มความรู้ ความสามารถและงานได้มาตรฐาน
- 2) ความพอใจในการทำงาน การทำงานที่ทำได้ด้วยความพอใจจะทำให้มีความสุขในการทำงาน ผลงานที่ออกมาจะดีกว่าผลงานของผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจ หรือเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่
- 3) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ ถ้างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสก้าวหน้าก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจจะฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยกำลังใจที่ดีเสมอ
- 4) การได้รับการยกย่องนับถือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 5) การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ย่อมทำให้การประสานงานและจิตใจของสมาชิกในองค์กรดีสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะเงินเดือนและค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงสำหรับผู้ปฏิบัติ ดังนั้นการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ไปยังเว็บไซต์อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยชอบธรรม จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน 7) ความเสมอภาค คือ ความมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งชั้นวรรณะผิวพรรณ หรือเล่นพวก ลำเอียง เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นการทำลายขวัญและความสามัคคีในหมู่คณะและในองค์กรด้วย 8) ความนุ่มนวลและแนบเนียน มีการพูดจาวิสาสะกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ด้วยกิริยาอ่อนน้อม ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรแนะนำ ตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาทำงานผิดพลาดด้วยความสุภาพ นุ่มนวล และควรจะมีการไต่ถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้ดีขึ้น 9) การยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรส่วนมากเป็นพวกพ้อง จะทำให้มีกำลังใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน 10) ความพอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยสภาวะแวดล้อม และสภาพของงาน และในด้านความต้องการของบุคคล สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 8) ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความต้องการทางธรรมชาติหรือความต้องการพื้นฐาน 2) ความต้องการที่ทำได้ ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางสังคม หรือทางจิตวิทยา สำหรับความต้องการที่บุคคลหวังจะได้รับจากองค์กรนั้น เสนาะ ตีเขาว์ และคนอื่น ๆ (2525 : 23-25) ได้จัดเรียงลำดับไว้ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นจริง เงินเป็นสิ่งแรกที่คนหวังจะได้จากการทำงานเพราะจะได้นำไปแลกเปลี่ยนเป็นสินค้าบริโภคเพื่อการยังชีพ 2) ความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากการทำงานมีการแก่งแย่งแข่งขันกันการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คนต้องการความมั่นคงในการทำงานมาก บุคคลต้องการหลักประกันว่าเขาจะมีงานทำ ไม่ตกงาน และมีแหล่งหารายได้พอแก่การยังชีพ 3) การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กร การสนองความต้องการนี้อาจทำได้โดยมีโปรแกรมการปฐมนิเทศที่ดี มีการส่งเสริมทางสังคม จัดให้มีการพักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความสนิทสนมคุ้นเคย มีความเป็นมิตร เอื้อเฟื้อต่อกันและกัน 4) ความไว้วางใจใจในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการที่จะแสดงตน คนต้องการได้รับการยกย่องการให้มือสละในการทำงาน การให้เกียรติเชื่อถือในตัวเขา ตลอดจนการเห็นค่าและเห็นความสำคัญของเขา 5) ลักษณะงานที่มีความหมาย เป็นการยากมากที่จะสนองความต้องการอันนี้ซึ่งเกี่ยวข้องกับกาแก้ไขเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้วย เช่น การขยายขอบเขตของงาน พนักงานไม่ต้องการทำงานที่ซ้ำแล้วซ้ำอีก ต้องการงานที่ท้าทายมีลักษณะใหม่ ถ้าทำสำเร็จเขาจะเกิดความภาคภูมิใจ 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พนักงานส่วนใหญ่เข้ามาร่วมในองค์กรพร้อมกับความหวังว่า เขาจะได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จนถึงระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนึ่งตามความคาดหวังของแต่ละบุคคล 7) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย สะดวก หรือหา เพื่อแสดงสัญลักษณ์ของอำนาจหรือความสำคัญของตัวเขา 8) ผู้นำที่ยุติธรรมและมีความ สามารถ ผู้นำที่ดีจะเป็นเครื่องชี้ให้พนักงานได้เห็นว่างานของเขาจะมั่นคง และเป็นหลักประกัน ว่าพนักงานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพราะมีการปกครองที่ยุติธรรม

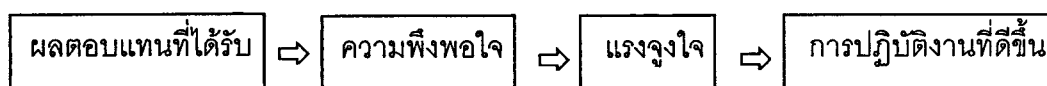
จากข้อคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการทางวัตถุ และจิตใจเท่ากัน เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะทำให้ชีวิตมีความสุข ซึ่งรวมทั้งชีวิตในการทำงาน ประจำวันด้วยเช่นกัน ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างน่าพอใจ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถก็จะตามมา จนมีผลทำให้หน่วยงานนั้นมีผลงานที่ดีน่าพึงพอใจ เช่นกัน

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงาน

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน แต่ในด้านแนวคิดเรื่องนี้แตกต่างกันออกเป็น 2 แนวคิด คือ

1. แนวคิดดั้งเดิม

เป็นแนวคิดที่เชื่อกันว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยตรงซึ่ง Davis (สมัยศ นาวีการ 2525 : 75) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจจะมีแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าที่ไม่ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ กล่าวคือ เมื่อเกิดความพึงพอใจในระดับสูงก็จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีมีผลผลิตสูง และประสิทธิภาพผลงานก็สูงตามไปด้วย จากความคิดนี้ทำให้ผู้บริหารงานจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จของงาน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ความก้าวหน้า นโยบายการบริหาร ผลตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้จะต้องนี้ จะต้องได้รับการตอบสนองให้ดี เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลทางการปฏิบัติที่ดี ทศนะตามแนวคิดนี้ จะสังเกตได้จากภาพดังต่อไปนี้



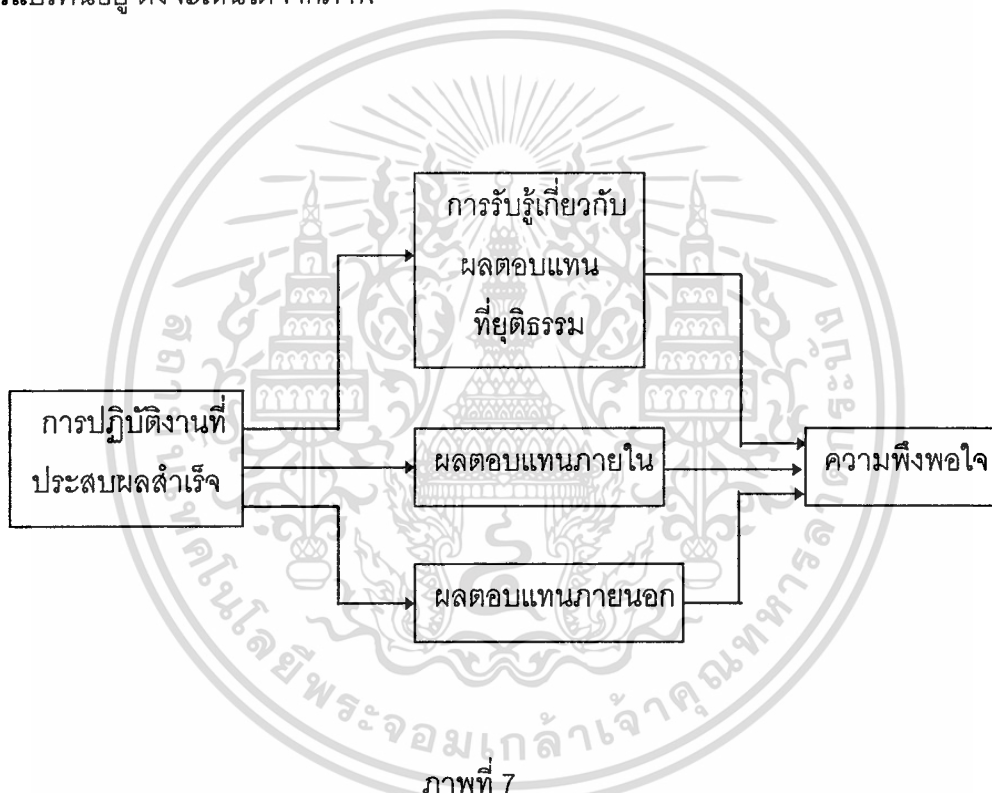
ภาพที่ 6

แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. แนวคิดใหม่

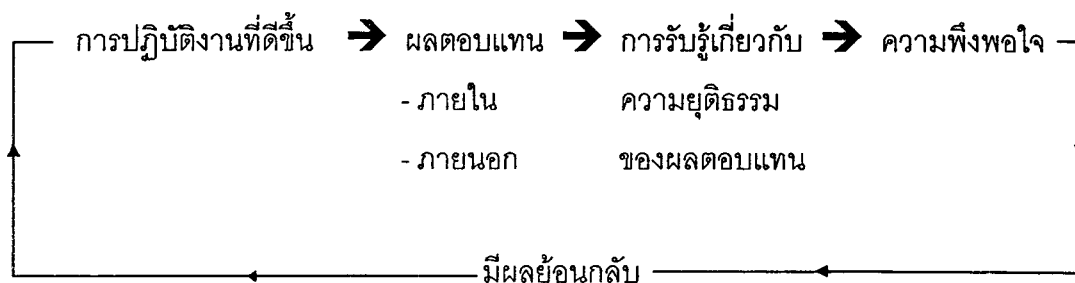
แนวคิดใหม่ที่เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัย โดยใช้ความคิดแรกเป็นหลัก พบว่า ความพึงพอใจไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่ง Lawler (สมัยศ. นาวีการ 2525 : 76) กล่าวถึง ผลการศึกษาว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีเพียงเล็กน้อย ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ดีมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ซึ่งเป็นข้อสรุปของแนวคิดใหม่ โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการปฏิบัติงานนั้นมีผลตอบแทนเป็นตัวแปรคั่นอยู่ ดังจะเห็นได้จากภาพ



แสดงการปฏิบัติงานที่ดีมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากภาพที่ 7 Davis ได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 8

แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
และความพึงพอใจมีผลย้อนกลับให้เกิดการปฏิบัติที่ดีขึ้น

จากภาพนี้ จะสังเกตได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะต้องผ่านองค์ประกอบจากผลตอบแทน และการรับรู้ ความยุติธรรม ดังนั้น บุคคลที่ปฏิบัติงานจะต้องเกิดการรับรู้ อันเกิดจากผลตอบแทน และความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานของเขาหากขนาดของผลตอบแทนมีมาก ความพึงพอใจย่อมจะเกิดขึ้นมากและการปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งกลายเป็นผลย้อนกลับ และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต ทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากผลตอบแทนไม่ยุติธรรมความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้นและส่งผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

จากทัศนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานนี้ ไม่สามารถที่จะสรุปได้ว่า ความถูกต้องของทัศนะใดที่จะนำไปสู่ความจริงในการปฏิบัติงาน แต่สิ่งที่ควรคำนึงถึงมากที่สุด คือ การประยุกต์นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรและทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน

7. ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้เมื่อมีแรงจูงใจ การจูงใจของบุคคลเป็นวิธีการบริหารงานบุคคล ที่จะทำให้นุคคลนั้นนำความรู้ความสามารถของตนไปปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้ผลงานเพิ่มขึ้น ทำให้คนมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

การที่ผู้บริหารจะนำ วิธีการจูงใจมาใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในด้านทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ลักษณะและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการของบุคคล เพื่อที่จะได้ใช้สิ่งจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสมกับบุคคลแต่ละคน ทฤษฎีดังกล่าวคือ Maslow (1960 : 82) ทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้านคือ ด้านเนื้อหาในการจูงใจ (content theories) และด้านกระบวนการในการจูงใจ (process theories)

1. ทฤษฎีที่เน้นด้านเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจ (content theories) ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow, Alderfer, Mussay, McClelland, Herzberg เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อม และตัวบุคคลของผู้ปฏิบัติงานที่กล่าวถึง ความต้องการของบุคคลซึ่งจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่จะนำเข้าสู่การสนองตอบความต้องการต่าง ๆ ผู้บริหารที่จะนำทฤษฎีเหล่านั้นไปใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้กำหนดปัจจัยต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ก. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs)

Maslow (1960 : 83) ได้ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองตอบตามความต้องการเฉพาะอย่างซึ่งความต้องการนี้ สามารถตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลได้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่น ก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

Maslow (1960 : 84-85) ได้ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุดไว้ 5 ลำดับคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร เพศ เครื่องนุ่งห่ม
2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม และความคุ้มครองจากผู้อื่น

3. ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วม และการเข้าหมู่เข้าพวก

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (esteem needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

ข. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

Douglas McGregor (สมัยศ นาวีการ 2521 : 157-158) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะให้เป็นสิ่งที่กำหนดแบบของความเป็นผู้นำ โดยตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. ปกติบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็หลบหรือหลีกเลี่ยงงาน
2. เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และมีบทลงโทษไว้เพื่อจะให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำแต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและมีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. การใช้พลังงานและสมองในการทำงาน เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติเช่นเดียวกับการเล่นกีฬาและการพักผ่อน

2. การควบคุมและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การแต่ละบุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามที่รับมอบหมาย

3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่ต้องทำ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์

4. สภาพของบุคคลทั่ว ๆ ไป เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายใต้อาการการณ์อันเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้นแต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวบุคคล
ทุกคนส่วนใหญ่

6. ภายใต้สภาพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถ
ทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น

ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี X นั้น จะพยายามควบคุมการปฏิบัติงาน
ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรงเน้นการจูงใจด้วยการ
จ่ายเงิน และผลประโยชน์อื่น ๆ ใ้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ ซึ่งเป็นการสนอง
ต่อความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือ ต้องการความปลอดภัย ปฏิบัติตามคำสั่งเท่าที่
ต้องการมีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก และต้องการผลตอบแทนทางการเงิน
เท่านั้น

ส่วนผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อม และ
การใช้แนวทางที่เหมาะสมบุคคลจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จในเป้าหมาย
ขององค์กร ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะให้ความ
สำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล
ในระดับสูง คือ มีความรับผิดชอบและพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของ
บุคคลอื่น ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

ค. ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ McClelland's Achievement
Motivation Theory (สมยศ นาวิกาน 2521 : 157-158)

ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (need for achievement -
n Ach)

2. ความต้องการทางด้านสังคม (need for affiliation - n Aff)

3. ความต้องการทางด้านอำนาจ (need for power - n Pow)

McClelland ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการ
ทางด้านความสำเร็จเป็นอย่างมาก ปัจจัยเหล่านี้คือ

1. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการความรับผิดชอบใน
การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน

2. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ จะยอมรับความเสี่ยงภัยไม่
มากนัก

3. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้มาจากผลการปฏิบัติงาน

ง. ทฤษฎี E R G ของ Alderfer's Existence Relatedness - growth Theory

ได้แบ่งระดับของความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ชั้น คือ (สมยศ นาวิการ 2521 : 170)

1. ความต้องการดำรงอยู่ (existence needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิต อันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย

2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต

ความต้องการตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า (สมยศ นาวิการ 2521 : 182)

1. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น

2. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับต่ำกว่าจะมีมากขึ้น

3. เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากตามไปด้วย

4. เมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่นๆ อีก

จ. ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory) (สมยศ นาวิการ 2521 : 185)

เรียกว่าทฤษฎี ERG (Existence - Relatedness Growth Theory) โดยได้เสนอความต้องการของบุคคล 3 ประการคือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตรอดต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

ฉ. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow's Manifest Needs Theory)

เป็นทฤษฎีความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการคือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535 : 148)

1. ความต้องการความสำเร็จ (needs for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (needs for affiliation) ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนี้ถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอิสระ (needs for autonomy) ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

4. ความต้องการมีอำนาจ (needs for power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

ช. ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory)

เป็นทฤษฎีแรงจูงใจ ที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้คนทำงานพบว่า มี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน คือ (Herzberg 1959 : 115)

1. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ได้แก่ นโยบายของหน่วยงานและการบริหารการบังคับบัญชาหรือการนิเทศ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ตำแหน่งและความมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำอยู่

2. ปัจจัยกระตุ้น (motivator factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งที่จูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของตน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

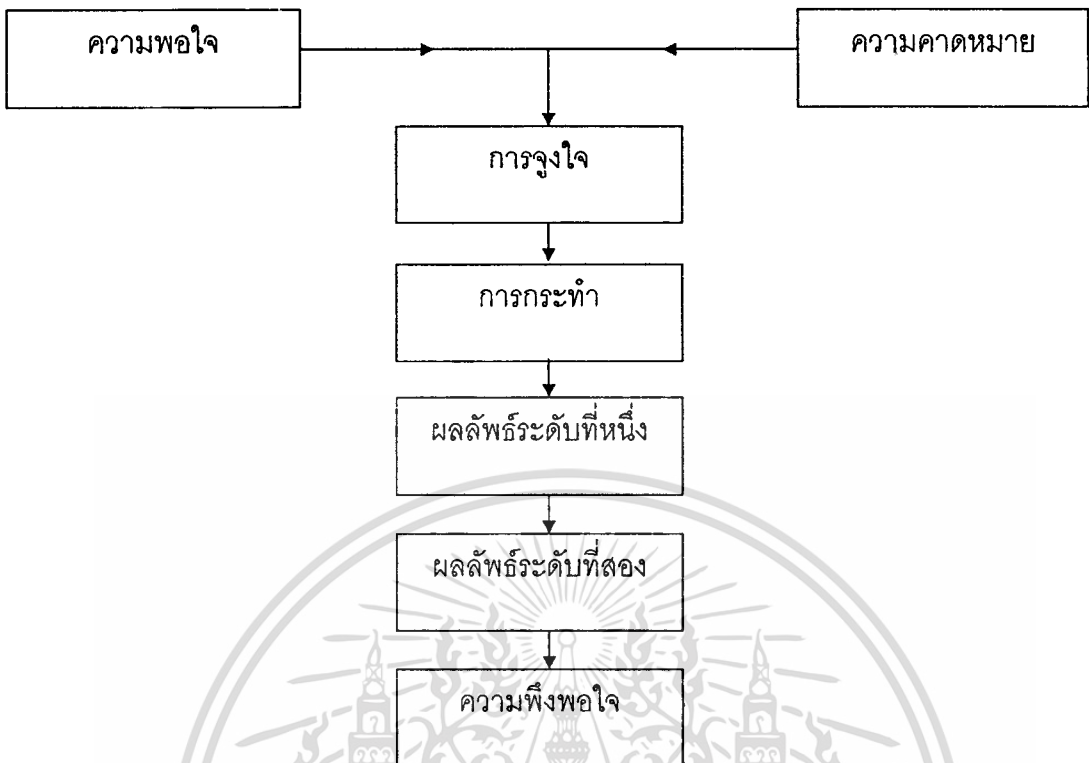
2. ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ (Process Theories)

ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) และทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) สมยศ นาวิการ (2521 : 169) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจแบบนี้ว่า เป็นทฤษฎีให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไรและถูกจูงใจอย่างไร ในทัศนะดังกล่าวนี้ ความต้องการจะเป็นเพียงองค์ประกอบอย่างหนึ่งในกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ในการตัดสินใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรเท่านั้น

ก. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก Victor H. Vroom โดยได้ อธิบายว่า การจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย ความพอใจ (valence) ความคาดหวัง (expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจ และผลลัพธ์ (outcomes) ความพอใจ หรือความรุนแรง (valence) หมายถึง ความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์อย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากน้อยของความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย โดยที่ ความพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้น ความพอใจของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน

การใช้ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สมยศ นาวิการ (2521 : 60-67) จะมีกระบวนการดังปรากฏในภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 9

แสดงทฤษฎีความคาดหวังกับการสร้างความพึงพอใจ

ดังนั้น ถ้าผู้บริหารจะใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจในบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับกระบวนการจูงใจดังกล่าว และต้องกระทำในสองสิ่งต่อไปนี้ คือ การเพิ่มคุณค่าของผลลัพธ์ในทางบวก โดยการเพิ่มผลตอบแทนและการทำให้งานกับผลลัพธ์มีความเกี่ยวเนื่องกันให้มากที่สุดจึงจะสามารถทำให้การจูงใจเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ข. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก J. Stacy Adams (สมัยศ. นาวิกการ 2521 : 68-69) ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าความขัดแย้งหรือความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นทุกครั้งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ว่ามีอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (job outcomes) กับสิ่งที่ให้กับงาน (job inputs) ของเขาเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่อ้างอิงถึงอยู่ในลักษณะของความไม่เสมอภาค บุคคลที่อ้างอิงนี้อาจจะเป็นบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือกลุ่มอื่น หรือกลุ่มภายนอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานก็ได้ ดังนั้น สิ่งที่ใช้เปรียบเทียบในทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และ สิ่งที่ให้กับงาน

ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (job outcomes) หมายถึง รางวัลที่ได้จากความสำเร็จ ในงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การยอมรับ และสถานภาพ

สิ่งที่ให้กับงาน (job inputs) หมายถึง ความพยายาม การปฏิบัติงาน ทักษะ คุณภาพของผลผลิต ปริมาณของผลผลิต

เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และสิ่งที่ให้กับงาน กับบุคคลอื่นที่มีลักษณะเท่าเทียมกันอย่างคร่าว ๆ ปรากฏว่าอัตราส่วนทั้งสองไม่สมดุลย์กัน บุคคลนั้นจะได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาคลง โดยการเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ที่ได้จากงานกับสิ่งที่ให้กับงาน ในกรณีที่เปรียบเทียบกันแล้วปรากฏว่า อัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน กับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลผู้นั้นต่ำกว่าบุคคลที่อ้างถึง บุคคลนั้นก็อาจจะขอให้มีการเพิ่มผลลัพธ์ให้มากขึ้น หรืออาจจะลดสิ่งที่ให้กับงานลง และในทางตรงกันข้ามถ้าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน กับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลนั้นสูงกว่าบุคคลที่อ้างถึงบุคคลนั้น จะถูกจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาคโดยการลดผลลัพธ์หรือการเพิ่มสิ่งที่ให้กับงานแต่เมื่อเปรียบเทียบแล้วปรากฏว่ามีความเสมอภาคกัน ก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โดยสรุป ทฤษฎีทั้งสองนี้จะแสดงถึงทัศนคติของผู้บริหารที่พยายามจะจัดสิ่ง ที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้หมดไป และพยายามที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจ หรือการสนองตอบความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชมพูษุ บัวบังสร (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลปรากฏว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยครู-อาจารย์ พณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับนอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนครู-อาจารย์พณิชยกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับนอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และเพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่ง พัทยา ชีวมณี (2537: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อสวัสดิการที่ จัดไว้ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ผลการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจมากต่อสวัสดิการสงเคราะห์ รองลงมาได้แก่ สวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐานและสวัสดิการด้านวิชาการตามลำดับ ส่วนสวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตมาตรฐาน ครูมีความพึงพอใจปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้จำแนกตามเพศ เงินเดือน ระยะเวลาทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูชายและครูหญิง ครูที่มีเงินเดือนต่างกัน ครูที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน และครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ สมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และสัมพันธ์ วัฒนธรมสัตว์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนักศึกษาและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาในวิทยาลัยเอกชน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาและอาจารย์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน อัจฉรา รักเลี้ยง (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากและปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน และลักษณะของงาน และพบว่าครูเพศชายและเพศหญิง ครูที่มีระดับอายุแตกต่างกัน ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ และวุฒิการ

ศึกษา ต่างกันในระดับปานกลาง และโดยทั่วไปความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจต่ำสุดคือ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงแตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินงาน

การศึกษา ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับ คือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา
ทั้ง 2 องค์กร คือ

1.1 องค์การบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1.1.1 คณะกรรมการอำนวยการโครงการ จำนวน 10 คน

1.1.2 คณะปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน

1.2 องค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับวิทยาลัย ประกอบด้วย

1.2.1 คณะกรรมการอำนวยการระดับวิทยาลัย

- ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง จำนวน 4 คน

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง จำนวน 16 คน

1.2.2 คณะกรรมการประสานงานใน 4 ด้าน

- คณะกรรมการประสานงานด้านการจัดการวิทยาลัย

- คณะกรรมการประสานงานด้านประสานสัมพันธ์หน่วยงานภายนอก

- คณะกรรมการประสานงานด้านพัฒนาหลักสูตรในและนอกระบบ

- คณะกรรมการประสานงานด้านเทคนิคและวิธีการสอน

ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง

- ครู-อาจารย์ ด้านละ 3 คน มีทั้งหมด 4 วิทยาลัย จำนวน 48 คน

2. อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ประกอบด้วย

- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์	จำนวน	46 คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี	จำนวน	55 คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี	จำนวน	75 คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียราวัาส	จำนวน	60 คน

รวมประชากรคณะกรรมการ 83 คน

รวมประชากรอาจารย์ 236 คน

รวมประชากรทั้งหมด 319 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากกลุ่มประชากรคณะกรรมการทั้งหมด คือ คณะกรรมการองค์การบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา จำนวน 15 คน และคณะกรรมการองค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับวิทยาลัย จำนวน 68 คน การเลือกจำนวนอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ใช้หลักเลือกสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งพวก (Stratified random sampling) เพื่อกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจะเป็นไปตามสัดส่วนกัน และมีลักษณะเป็นไปตามกลุ่มหรือพวกของตน และสุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งเป็นตัวแทนสุ่มมาจำนวน ร้อยละ 50 ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลากซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ดังนี้คือ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ จำนวน 23 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี จำนวน 28 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี จำนวน 37 คน และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียราวัาส จำนวน 30 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 201 คน

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัย
เกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง

รายชื่อ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
คณะกรรมการองค์การบริหารงานโครงการระดับกรม อาชีวศึกษา	15	15
คณะกรรมการองค์การบริหารงานและดำเนินงาน ระดับวิทยาลัย	68	68
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์	46	23
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี	55	28
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี	75	37
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส	60	30
รวม	319	201

ที่มา : กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2540

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งตามคณะวิชาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง

รายชื่อ	คณะวิชา	จำนวนอาจารย์	
		ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี นครสวรรค์	พืชศาสตร์	10	5
	สัตวศาสตร์	10	5
	ช่างกลเกษตร	8	4
	ธุรกิจเกษตร	6	3
	พื้นฐาน	6	3
	อุตสาหกรรมเกษตร	4	2
	ส่งเสริมการเกษตร	1	1
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สุพรรณบุรี	พืชศาสตร์	14	7
	สัตวศาสตร์	10	5
	พื้นฐาน	10	5
	ประมง	8	4
	ช่างกลเกษตร	4	2
	ธุรกิจเกษตร	4	2
	ส่งเสริมการเกษตร	4	2
	อุตสาหกรรมเกษตร	1	1
	พืชศาสตร์	15	8
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี อุบลราชธานี	พื้นฐาน	14	7
	สัตวศาสตร์	12	6
	ธุรกิจเกษตร	11	5
	ประมง	10	5
	ช่างกลเกษตร	6	2
	ส่งเสริมการเกษตร	4	2
	อุตสาหกรรมเกษตร	3	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายชื่อ	คณะวิชา	จำนวนอาจารย์	
		ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี นราธิวาส	พืชศาสตร์	16	8
	พื้นฐาน	14	7
	สัตวศาสตร์	12	6
	ช่างกลเกษตร	8	4
	ธุรกิจเกษตร	6	3
	อุตสาหกรรมเกษตร	2	1
	ส่งเสริมการเกษตร	2	1
รวม		236	118

ที่มา : กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา พ.ศ.2540

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อสอบถามความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ และทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้
2. ร่างแบบสอบถามแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบความเหมาะสมและถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา และตรงตามวัตถุประสงค์ แล้วนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีจำนวน 2 ชุด คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชุดที่ 1 สอบถามคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัย
เกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

ชุดที่ 2 สอบถามหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และอาจารย์ผู้สอนใน
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทั้ง 4 แห่ง

ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกรายการ (check-list) เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. อายุราชการ
5. ตำแหน่งปัจจุบัน
6. ตำแหน่งในโครงการ
7. ตำแหน่งในสถานศึกษา
8. ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ	มากที่สุด
		ให้ระดับคะแนนเท่ากับ 5	
มาก	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ	มาก
		ให้ระดับคะแนนเท่ากับ 4	
ปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ	ปานกลาง
		ให้ระดับคะแนนเท่ากับ 3	
น้อย	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ	น้อย
		ให้ระดับคะแนนเท่ากับ 2	
น้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ	น้อยที่สุด
		ให้ระดับคะแนนเท่ากับ 1	

ลักษณะของความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ จำแนกได้ดังนี้ คือ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำหรือปัจจัยจูงใจ (motivation) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2 ความเจริญก้าวหน้า

1.3 การยอมรับนับถือ

1.4 ความรับผิดชอบ

1.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. องค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน (hygiene) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีตลอดเวลา มีดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.2 สวัสดิการ/ผลตอบแทน

2.3 สภาพในการทำงาน

2.4 นโยบายและการบริหารงาน

2.5 ความมั่นคงปลอดภัย

การตรวจสอบ/ทดสอบเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วได้นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจและแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับโครงการตรวจความตรงของเนื้อหาและการใช้สำนวนจำนวน 5 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ข)

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try - out) กับกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่ประชากรที่ศึกษาจำนวน 20 คน คือ คณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี และหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านด้านสวัสดิการ/ผลตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แทน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคง
ปลอดภัย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.76
(ภาคผนวก ค)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังถึงกรมอาชีวศึกษา เพื่อขออนุญาต
กรมอาชีวศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาที่ทำการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสืออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา ไปเก็บ
ข้อมูลด้วยตนเอง ได้แก่ คณะกรรมการองค์การบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา
จำนวนแบบสอบถาม 15 ชุด และคณะกรรมการองค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับ
วิทยาลัย จำนวนแบบสอบถาม 68 ชุด และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4
แห่ง จำนวนแบบ สอบถาม 118 ชุด รวมแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 201 ชุด ได้รับแบบ
สอบถามคืนจำนวน 189 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.02

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปชื่อ SPSS for
Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows release 6.13)
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. หาค่าความถี่และค่าร้อยละ ใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลเฉพาะ
ตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจที่มีต่อการ
ปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

สำหรับการแปลความหมายข้อมูลจากค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ในการตีความ
หมายข้อมูล ดังนี้ คือ (รวิวรรณ ชินตระกูล 2533 : 44-45)

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.50 - 5.00
ระดับความพึงพอใจมาก	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 - 4.49
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 - 3.49
ระดับความพึงพอใจน้อย	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 - 2.49
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.49

3. หาค่า t - test เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กับคณะอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งในโครงการ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

4. หาค่า F -test เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งในโครงการ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการ Scheffe' test

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไป ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ได้ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3

แสดงสถานภาพทั่วไปของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง

รายการ	จำนวน (คน) n = 189	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	123	65.10
หญิง	66	34.90
อายุ (ปี)		
20 - 30 ปี	16	8.50
31 - 40 ปี	106	56.10
41 - 50 ปี	56	29.60
51 - 60 ปี	11	5.80
อายุสูงสุด 60 ปี		
อายุต่ำสุด 27 ปี		
อายุเฉลี่ย 39.41 ปี		
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.36		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน) n = 189	ร้อยละ (%)
สถานภาพการสมรส		
สมรส	164	86.80
โสด	24	12.70
หม้ายหรือหย่าร้าง	1	0.50
อายุราชการ (ปี)		
1 - 10 ปี	37	19.60
11 - 20 ปี	122	64.50
21 - 30 ปี	23	12.20
31 - 40 ปี	7	3.70
อายุราชการสูงสุด 38 ปี		
อายุราชการต่ำสุด 3 ปี		
อายุราชการเฉลี่ย 15.37 ปี		
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.70		
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ	4	2.10
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	14	7.40
หัวหน้าคณะวิชา	22	11.60
หัวหน้าแผนกวิชา	24	12.70
อาจารย์ 3	1	0.50
อาจารย์ 2	86	45.60
อาจารย์ 1	24	12.70
ครู	2	1.10
ข้าราชการพลเรือน	12	6.30

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน) n = 189	ร้อยละ (%)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.60
ปริญญาตรี	145	76.70
ปริญญาโท	40	21.20
ปริญญาเอก	1	0.50
ตำแหน่งในโครงการ		
คณะกรรมการองค์การบริหารงานโครงการระดับ กรมอาชีวศึกษา	12	6.30
คณะกรรมการองค์การบริหารงานและดำเนินงาน ระดับวิทยาลัย	65	34.40
คณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง	112	59.30
ตำแหน่งในโครงการองค์การบริหารงานโครงการระดับ กรมอาชีวศึกษา		
คณะกรรมการอำนวยการโครงการ	7	3.70
คณะปฏิบัติงาน	5	2.60
คณะกรรมการองค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับ วิทยาลัยและคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทั้ง 4 แห่ง	177	93.70
ตำแหน่งในโครงการองค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับ วิทยาลัย		
คณะกรรมการอำนวยการระดับวิทยาลัย	18	9.60
คณะกรรมการประสานงานด้านการจัดการวิทยาลัย	12	6.30
คณะกรรมการประสานงานด้านประสานสัมพันธ์หน่วยงาน ภายนอก	12	6.30
คณะกรรมการประสานงานด้านการพัฒนาหลักสูตรในและ นอกระบบ	12	6.30

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน) n = 189	ร้อยละ (%)
คณะกรรมการประสานงานด้านเทคนิคและวิธีการสอน คณะกรรมการองค์การบริหารงานโครงการระดับ กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยี ทั้ง 4 แห่ง	11	5.80
จำนวนคณะกรรมการและคณะอาจารย์แบ่งตามสังกัด	124	65.70
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์	38	20.10
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี	44	23.30
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี	51	27.00
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชิวาส	44	23.30
กรมอาชีวศึกษา	12	6.30

จากตารางที่ 3 การศึกษาสถานภาพทั่วไปของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทั้ง 4 แห่ง พบว่า เป็นเพศชายมากที่สุด (ร้อยละ 65.10) เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 34.90) มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 56.10) รองลงมามีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี (ร้อยละ 29.60) โดยมีอายุเฉลี่ย 39.41 ปี และส่วนใหญ่สมรสแล้ว (ร้อยละ 86.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11 - 20 ปี (ร้อยละ 64.60) รองลงมามีอายุราชการระหว่าง 1 - 10 ปี (ร้อยละ 19.60) ส่วนอายุราชการ ระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 3.70) และมีอายุราชการเฉลี่ย 15.37 ปี เกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์ 2 มากที่สุด (ร้อยละ 45.60) รองลงมาคือ หัวหน้าแผนกวิชา และอาจารย์ 1 ส่วนครูมีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.10) เกี่ยวกับระดับการศึกษาของคณะกรรมการและคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 76.70)

สำหรับตำแหน่งในโครงการ พบว่า เป็นอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มากที่สุด (ร้อยละ 59.30) รองลงมาคือ คณะกรรมการองค์การบริหารงานและดำเนิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานระดับวิทยาลัย ส่วนคณะกรรมการองค์การบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 6.30)

ส่วนตำแหน่งในโครงการองค์การบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา พบว่า คณะกรรมการอำนวยการโครงการมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 3.70) รองลงมาคือ คณะปฏิบัติงาน (ร้อยละ 2.60) และที่เหลือเป็นคณะกรรมการองค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับวิทยาลัย และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง (ร้อยละ 93.70)

สำหรับตำแหน่งในโครงการองค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับวิทยาลัย พบว่า คณะกรรมการอำนวยการระดับวิทยาลัยมากที่สุด (ร้อยละ 9.60) รองลงมาคือ คณะกรรมการประสานงานด้านการจัดการวิทยาลัย คณะกรรมการประสานงานด้านประสานสัมพันธ์หน่วยงานภายนอก และคณะกรรมการประสานงานด้านการพัฒนาหลักสูตรในและนอกระบบ (ร้อยละ 6.30) ส่วนคณะกรรมการประสานงานด้านเทคนิคและวิธีสอน มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 5.80) ที่เหลือทั้งหมดเป็นคณะกรรมการองค์การบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษาและคณะอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง (ร้อยละ 65.70)

จำนวนคณะกรรมการและคณะอาจารย์ แบ่งตามสังกัด พบว่า วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 27.00) รองลงมาคือ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียโสธร (ร้อยละ 23.30) ส่วนระดับกรมอาชีวศึกษามีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 6.30)

ความพึงพอใจของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4

แสดงระดับความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานโครงการของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	(n = 189)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.72	0.75	มาก
2. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่คณะกรรมการรับผิดชอบ	3.23	0.73	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการของคณะกรรมการ	3.56	0.87	มาก
4. ความสำเร็จของการแก้ปัญหาเกี่ยวกับโครงการทั้งหมดในภาพรวม	3.02	0.72	ปานกลาง
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา	3.02	0.80	ปานกลาง
6. การได้รับการสนับสนุนด้านผลงานของคณะกรรมการ	3.09	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงระดับความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานโครงการของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ปรากฏว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก 2 รายการ คือ 1) การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการของคณะกรรมการ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.72 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5

แสดงระดับความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการของคณะกรรมการ
และคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ
วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	(n = 189)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โครงการ	2.91	0.76	ปานกลาง
2. การได้รับโอกาสเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ในโครงการ	2.96	0.86	ปานกลาง
3. หัวหน้าคณะกรรมการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีตำแหน่งหน้าที่ในโครงการ	3.03	0.81	ปานกลาง
4. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในโครงการ	3.13	0.97	ปานกลาง
5. การได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษจากกรณีที่คณะกรรมการได้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการในโครงการ	2.66	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงระดับความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ปรากฏว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

ตารางที่ 6

แสดงระดับความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของคณะกรรมการและคณะอาจารย์
ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ
วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	(n = 189)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. การได้รับความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของคณะกรรมการ	3.06	0.75	ปานกลาง
2. การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงานที่ทำของคณะกรรมการ	2.93	0.76	ปานกลาง
3. การได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโครงการ	3.03	0.93	ปานกลาง
4. การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานโครงการของคณะกรรมการ	3.04	0.96	ปานกลาง
5. การได้รับการไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางแผน	3.19	0.91	ปานกลาง
6. การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของคณะกรรมการ	3.33	0.88	ปานกลาง
7. การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานโครงการ	3.32	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงระดับความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ปรากฏว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

ตารางที่ 7

แสดงระดับความพึงพอใจในความรับผิดชอบของคณะกรรมการและคณะอาจารย์
ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ
วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	(n = 189)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. การได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานโครงการจากผู้บังคับบัญชา	3.32	0.92	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ	3.29	0.82	ปานกลาง
3. การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงาน	3.39	0.93	ปานกลาง
4. การแสดงความรับผิดชอบต่องานของคณะกรรมการ	3.40	0.84	ปานกลาง
5. การมีส่วนร่วมในบทบาทต่าง ๆ สำหรับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโครงการ	3.24	0.84	ปานกลาง
6. การแก้ปัญหาการทำงานโครงการที่เกิดขึ้น ในส่วนงานที่คณะกรรมการรับผิดชอบโดยตรง	3.25	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงระดับความพึงพอใจในความรับผิดชอบของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ปรากฏว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

ตารางที่ 8

แสดงระดับความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการและคณะอาจารย์
ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ
วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	(n = 189)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. การมีอิสระในการดำเนินงานโครงการ	3.23	0.91	ปานกลาง
2. การได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่เกิดจากการทำงานโครงการ	3.46	0.95	ปานกลาง
3. คณะกรรมการดำเนินงานโครงการได้รับทักษะการปฏิบัติงานมาจากการได้ปฏิบัติงานโครงการนี้	3.45	0.83	ปานกลาง
4. งานที่มอบหมายให้คณะกรรมการนำไปปฏิบัติมีความชัดเจนสะดวกแก่การปฏิบัติ	3.16	0.88	ปานกลาง
5. คณะกรรมการมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.33	0.88	ปานกลาง
6. คณะกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	3.06	0.92	ปานกลาง
7. การได้รับทราบข่าวสาร ความรู้ ความก้าวหน้าของโครงการได้ทันเหตุการณ์	2.97	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงระดับความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ปรากฏว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

ตารางที่ 9

แสดงระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานโครงการ
ของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	(n = 189)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. การให้ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในโครงการต่อคณะผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ	3.12	0.91	ปานกลาง
2. การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานโครงการที่ได้รับมอบหมาย	3.05	0.86	ปานกลาง
3. ผลงานที่ได้รับจากการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย	3.15	0.85	ปานกลาง
4. การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	2.95	0.91	ปานกลาง
5. การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานโครงการ	3.04	0.97	ปานกลาง
6. ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการติดต่อเข้าพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โครงการโดยตรง	3.17	0.94	ปานกลาง
7. ทุกคนในโครงการร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ	3.19	0.83	ปานกลาง
8. ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับโครงการ	3.18	0.93	ปานกลาง
9. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้รับคำร้องขอเกี่ยวกับโครงการ	3.17	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 แสดงระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานโครงการของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ปรากฏว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

ตารางที่ 10

แสดงระดับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	(n = 189)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. การจัดบริการต่างๆ ที่จำเป็นให้แก่คณะกรรมการ เช่น ยานพาหนะ หรือเครื่องใช้ต่างๆ	2.92	0.90	ปานกลาง
2. การได้รับสิทธิพิเศษตอบแทน เช่น การได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือไปดูงานหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์นำมาใช้ปฏิบัติงาน	2.40	1.06	น้อย
3. ได้รับเงินเพิ่มตอบแทนเป็นพิเศษ สำหรับการทำงานในโครงการนี้	2.04	0.96	น้อย

จากตารางที่ 10 แสดงระดับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ปรากฏว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางเพียงรายการเดียว คือ การจัดบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นให้แก่คณะกรรมการ เช่น ยานพาหนะ หรือเครื่องใช้ต่าง ๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.92 ส่วนรายการอื่น ๆ คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีระดับความพึงพอใจน้อย

ตารางที่ 11

แสดงระดับความพึงพอใจในสภาพของการทำงานของคณะกรรมการและคณะอาจารย์
ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ
วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	(n = 189)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. การจัดเตรียมสำนักงาน/สถานที่ของคณะกรรมการโครงการ	2.75	0.90	ปานกลาง
2. การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมของสถานที่/สำนักงานอย่างเหมาะสม	2.73	0.80	ปานกลาง
3. การจัดความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สำหรับโครงการ	2.68	0.84	ปานกลาง
4. การจัดบุคลากรฝ่ายธุรการและส่งเสริมการทำงานโครงการ	2.54	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 แสดงระดับความพึงพอใจในสภาพของการทำงานของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ปรากฏว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

ตารางที่ 12

แสดงระดับความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของคณะกรรมการและคณะอาจารย์
ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ
วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	(n = 189)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. โครงการได้กำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน	3.19	0.89	ปานกลาง
2. ระบบการบริหารงานโครงการมีลักษณะสร้างสรรค์ คณะกรรมการสามารถเข้าใจและร่วมมือกันได้ดี	3.25	0.94	ปานกลาง
3. ผู้บริหารที่รับผิดชอบโครงการ มีความรับผิดชอบสูงและเป็นประชาธิปไตย	3.05	0.97	ปานกลาง
4. คณะกรรมการของโครงการทุกระดับได้ให้ความสนใจในการจูงใจแก่ทุกฝ่าย ให้ร่วมกันปฏิบัติงานโครงการอย่างเต็มความสามารถ	2.97	1.01	ปานกลาง
5. เมื่อโครงการนี้สำเร็จจะได้รับการพิจารณาให้ทำงานโครงการใหม่ต่อไปอีก	2.66	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 แสดงระดับความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ปรากฏว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

ตารางที่ 13

แสดงระดับความพึงพอใจในความมั่นใจในการทำงานของคณะกรรมการและคณะอาจารย์
ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ
วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	(n = 189)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. คณะกรรมการของโครงการทุกคนได้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและเชื่อมั่นโครงการ	2.97	0.83	ปานกลาง
2. คณะกรรมการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโครงการต่อที่ประชุมคณะกรรมการโครงการ	3.27	0.89	ปานกลาง
3. คณะกรรมการโครงการมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมปฏิบัติงานในโครงการ	3.28	0.85	ปานกลาง
4. ความมีเกียรติที่คณะกรรมการได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งในโครงการ	3.13	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 แสดงระดับความพึงพอใจในความมั่นใจในการทำงานของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ปรากฏว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

ตารางที่ 14

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัย
เกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กับคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทั้ง 4 แห่ง
ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ

วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	คณะกรรมการ โครงการ (n = 77)		คณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี (n = 112)		t-value	2-tail Sig.
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1. ความพึงพอใจในความสำเร็จในการ ทำงานโครงการของคณะกรรมการ						
1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ หมาย	3.80	0.70	3.66	0.77	1.24	0.21
1.2 ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยว กับงานที่คณะกรรมการรับผิดชอบ	3.29	0.74	3.19	0.73	0.94	0.35
1.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ โครงการของคณะกรรมการ	3.96	0.80	3.28	0.82	5.61*	0.00
1.4 ความสำเร็จของการแก้ปัญหาเกี่ยว กับโครงการทั้งหมดในภาพรวม	3.20	0.78	2.90	0.65	2.81*	0.00
1.5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้ เสร็จตามกำหนดเวลา	3.31	0.78	3.12	0.80	1.58	0.11
1.6 การได้รับการสนับสนุนด้านผลงาน ของคณะกรรมการ	3.24	0.94	2.99	0.74	1.99*	0.04

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	คณะกรรมการ โครงการ (n = 77)		คณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี (n = 112)		t-value	2-tail Sig.
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
	2. ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่ของโครงการของคณะกรรมการ					
2.1 การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โครงการ	2.93	0.81	2.90	0.73	0.29	0.77
2.2 การได้รับโอกาสเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ในโครงการ	3.15	0.85	2.83	0.85	2.50*	0.01
2.3 หัวหน้าคณะกรรมการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีตำแหน่งหน้าที่ในโครงการ	3.05	0.90	3.02	0.75	0.21	0.83
2.4 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในโครงการ	3.32	0.95	3.00	0.97	2.21*	0.02
2.5 การได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษจากกรณีที่คณะกรรมการได้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการในโครงการ	2.74	1.20	2.61	0.85	0.78	0.43
3. ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของคณะกรรมการ						
3.1 การได้รับความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของคณะกรรมการ	3.24	0.83	2.93	0.67	2.71*	0.00
3.2 การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงานที่ทำของคณะกรรมการ	3.05	0.85	2.84	0.68	1.81	0.07

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	คณะกรรมการ โครงการ (n = 77)		คณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี (n = 112)		t-value	2-tail Sig.
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
	3.3 การได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ของโครงการ	3.38	0.92	2.78		
3.4 การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานโครงการของคณะ กรรมการ	3.36	0.97	2.82	0.90	3.93*	0.00
3.5 การได้รับการไว้วางใจให้ทำงาน ตามโครงการที่วางแผน	3.46	0.88	3.00	0.89	3.56*	0.00
3.6 การได้ทำงานตรงกับความรู้ความ สามารถและความถนัดของคณะ กรรมการ	3.68	0.76	3.09	0.89	4.74*	0.00
3.7 การใช้ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงานโครงการ	3.67	0.76	3.08	0.94	4.51*	0.00
4. ความพึงพอใจในความรับผิดชอบ ของคณะกรรมการ						
4.1 การได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำ งานโครงการจากผู้บังคับบัญชา	3.64	0.90	3.09	0.87	4.22*	0.00
4.2 การมีส่วนร่วมในการทำงานที่ เกี่ยวข้องกับโครงการ	3.68	0.78	3.02	0.74	5.90*	0.00
4.3 การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี ในการปฏิบัติงาน	3.85	0.82	3.08	0.87	6.16*	0.00
4.4 การแสดงความรับผิดชอบต่องาน ของคณะกรรมการ	3.85	0.73	3.08	0.76	6.87*	0.00

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	คณะกรรมการ โครงการ (n = 77)		คณาจารย์ วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี (n = 112)		t-value	2-tail Sig.
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
	4.5 การมีส่วนร่วมในบทบาทต่าง ๆ สำหรับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ โครงการ	3.54	0.85	3.03		
4.6 การแก้ปัญหาคำสั่งงานโครงการ ที่เกิดขึ้น ในส่วนงานที่คณะ กรรมการรับผิดชอบโดยตรง	3.58	0.90	3.02	0.79	4.46*	0.00
5. ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการ						
5.1 การมีอิสระในการดำเนินงาน โครงการ	3.41	0.81	3.10	0.95	2.32*	0.02
5.2 การได้รับความรู้และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานของคณะ กรรมการที่เกิดจากการทำงาน โครงการ	3.88	0.81	3.17	0.95	5.31*	0.00
5.3 คณะกรรมการดำเนินงาน โครงการ ได้รับทักษะการปฏิบัติ งานมาจาก การได้ปฏิบัติงาน โครงการนี้	3.77	0.75	3.22	0.81	4.76*	0.00
5.4 งานที่มอบหมายให้คณะกรรมการ นำไปปฏิบัติมีความชัดเจนสะดวก แก่การปฏิบัติ	3.48	0.77	2.95	0.90	4.16*	0.00
5.5 คณะกรรมการมีความพึงพอใจใน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.71	0.74	3.07	0.88	5.23*	0.00

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	คณะกรรมการ โครงการ (n = 77)		คณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี (n = 112)		t-value	2-tail Sig.
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
	5.6 คณะกรรมการปฏิบัติงานอย่างมี ความสุข	3.44	0.80	2.81		
5.7 การได้รับทราบข่าวสาร ความรู้ ความก้าวหน้าของโครงการได้ทัน เหตุการณ์	3.24	0.98	2.78	0.94	3.24*	0.00
6. ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วม งานโครงการ						
6.1 การให้ความเป็นธรรมของผู้บังคับ บัญชาในโครงการต่อคณะผู้ปฏิบัติ งานตามโครงการ	3.57	0.75	2.81	0.88	6.15*	0.00
6.2 การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงาน พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงาน โครงการที่ได้รับมอบหมาย	3.23	0.85	2.93	0.85	2.34*	0.02
6.3 ผลงานที่ได้รับจากการปฏิบัติที่ได้ รับมอบหมาย	3.45	0.75	2.94	0.86	4.17*	0.00
6.4 การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	3.28	0.87	2.72	0.88	4.33*	0.00
6.5 การเปิดโอกาสในการแสดงความคิด เห็น หรือการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานโครงการ	3.49	0.86	2.74	0.92	5.62*	0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	คณะกรรมการ โครงการ (n = 77)		คณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี (n = 112)		t-value	2-tail Sig.
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
	6.6 ความเป็นกันเองของผู้บังคับ บัญชาในการติดต่อเข้าพบปะใน เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ โครงการโดยตรง	3.55	0.83	2.91		
6.7 ทุกคนในโครงการร่วมมือกันทำ งานด้วยความเต็มใจ	3.54	0.80	2.95	0.77	5.03*	0.00
6.8 ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับโครงการ	3.57	0.86	2.91	0.88	5.03*	0.00
6.9 การได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงาน เมื่อได้รับคำร้องขอเกี่ยว กับโครงการ	3.33	0.86	3.06	0.70	2.31*	0.02
7. ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและ ประโยชน์ตอบแทนของคณะ กรรมการ						
7.1 การจัดบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นให้ แก่คณะกรรมการ เช่น ยาน พาหนะ หรือเครื่องใช้ต่าง ๆ	3.07	0.95	2.82	0.86	1.92	0.06
7.2 การได้รับสิทธิพิเศษตอบแทน เช่น การได้รับโอกาสไปศึกษาดู งานต่างประเทศ หรือไปดูงาน หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ นำมาใช้ ปฏิบัติงาน	2.46	1.18	2.35	0.96	0.68	0.50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	คณะกรรมการ โครงการ (n = 77)		คณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี (n = 112)		t-value	2-tail Sig.
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
	7.3 ได้รับเงินเพิ่มตอบแทนเป็นพิเศษ สำหรับการทำงานในโครงการนี้	1.66	0.80	2.31		
8. ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ของคณะกรรมการ						
8.1 การจัดเตรียมสำนักงาน/สถานที่ ของคณะกรรมการโครงการ	2.75	1.00	2.75	0.84	0.02	0.98
8.2 การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมของ สถานที่/สำนักงานอย่างเหมาะสม	2.87	0.84	2.64	0.76	1.91	0.06
8.3 การจัดความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับโครงการ	2.83	0.90	2.58	0.79	2.02*	0.04
8.4 การจัดบุคลากรฝ่ายธุรการและส่งเสริม การทำงานโครงการ	2.64	1.02	2.47	0.83	1.30	0.19
9. ความพึงพอใจในนโยบายและ การบริหารงานของคณะกรรมการ						
9.1 โครงการได้กำหนดแผนงานและ แนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน	3.58	0.80	2.92	0.86	5.27*	0.00
9.2 ระบบการบริหารงานโครงการมี ลักษณะสร้างสรรค์คณะกรรมการ สามารถเข้าใจและร่วมมือกันได้ดี	3.68	0.89	2.95	0.86	5.66*	0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	คณะกรรมการ โครงการ (n = 77)		คณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี (n = 112)		t-value	2-tail Sig.
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
	9.3 ผู้บริหารที่รับผิดชอบโครงการมีความรับผิดชอบสูงและเป็นประชาธิปไตย	3.48	0.91	2.75		
9.4 คณะกรรมการของโครงการทุกระดับได้ใช้ความสามารถในการจูงใจแก่ทุกฝ่ายให้ร่วมกันปฏิบัติงานโครงการอย่างเต็มความสามารถ	3.24	0.96	2.79	1.01	3.07*	0.00
9.5 เมื่อโครงการนี้สำเร็จจะได้รับการพิจารณาให้ทำงานโครงการใหม่ต่อไปอีก	2.70	0.97	2.63	0.83	0.51	0.61
10. ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานของคณะกรรมการ						
10.1 คณะกรรมการของโครงการทุกคนได้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและเชื่อมั่นโครงการ	3.15	0.85	2.85	0.80	2.44*	0.01
10.2 คณะกรรมการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโครงการต่อที่ประชุมคณะกรรมการโครงการ	3.66	0.82	3.00	0.84	5.34*	0.00
10.3 คณะกรรมการโครงการมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมปฏิบัติงานในโครงการ	3.50	0.82	3.12	0.84	3.10*	0.00

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	คณะกรรมการ โครงการ (n = 77)		คณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี (n = 112)		t-value	2-tail Sig.
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
	10.4 ความมีเกียรติที่คณะกรรมการได้ รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่ง ในโครงการ	3.38	0.81	2.95		

* 2 - tail Sig < 0.05

จากตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กับคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา โดยการทดสอบค่า t - test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ (α) เท่ากับ 0.05 ปรากฏว่า

1. ด้านความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานโครงการของคณะกรรมการทั้งคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการของคณะกรรมการ 2) ความสำเร็จของการแก้ปัญหาเกี่ยวกับโครงการทั้งหมดในภาพรวม 3) การได้รับการสนับสนุนด้านผลงานของคณะกรรมการ โดยที่คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ส่วนรายการที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 รายการ คือ 1) การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่คณะกรรมการรับผิดชอบ 3) ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด

2. ด้านความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการของคณะกรรมการ ปรากฏว่า คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรม
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ 1) การได้รับโอกาสเข้ารับ ตำแหน่งหน้าที่ในโครงการ 2) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานใน โครงการ โดยคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ส่วนรายการที่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 รายการ คือ 1) การ ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โครงการ 2) หัวหน้าคณะกรรมการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมี ตำแหน่งหน้าที่ในโครงการ 3) การได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษจากกรณีที่คณะ กรรมการได้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการในโครงการ

3. ด้านความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของคณะกรรมการ ปรากฏว่า คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะ อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 รายการ คือ 1) การได้รับความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของ คณะกรรมการ 2) การได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโครงการ 3) การให้คำปรึกษาแก่เพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติโครงการของคณะกรรมการ 4) การได้รับการไว้วางใจให้ทำงานตาม โครงการที่วางแผน 5) การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน โครงการ 6) การใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานโครงการ โดยที่คณะ กรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจสูง กว่าคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ในทุก ๆ รายการดังกล่าว ส่วน เรื่องการได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงานที่ทำของคณะกรรมการ มีความแตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ด้านความพึงพอใจในความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ปรากฏว่า คณะ กรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน ทุก ๆ รายการ คือ 1) การได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานโครงการจากผู้บังคับ บัญชา 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ 3) การได้ใช้ความรู้ ความ สามารถ ที่มีในการปฏิบัติงาน 4) การแสดงความรับผิดชอบต่องานของคณะกรรมการ 5) การ มีส่วนร่วมในบทบาทต่าง ๆ สำหรับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโครงการ 6) การแก้ปัญหการทำงาน โครงการที่เกิดขึ้นในส่วนงานที่คณะกรรมการรับผิดชอบโดยตรง โดยที่คณะกรรมการ

โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ในทุก ๆ รายการดังกล่าว

5. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการ ปรากฏว่า คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ คือ 1) การมีอิสระในการดำเนินงานโครงการ 2) การได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่เกิดจากการทำงานโครงการ 3) คณะกรรมการดำเนินงานโครงการได้รับทักษะการปฏิบัติงานมาจากการได้ปฏิบัติงานโครงการนี้ 4) งานที่มอบหมายให้คณะกรรมการนำไปปฏิบัติงานมีความชัดเจนสะดวกแก่การปฏิบัติ 5) คณะกรรมการมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 6) คณะกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข 7) การได้รับทราบข่าวสาร ความรู้ ความก้าวหน้าของโครงการได้ทันเหตุการณ์ โดยที่คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ในทุก ๆ รายการดังกล่าว

6. ด้านความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานโครงการ ปรากฏว่า คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ คือ 1) การให้ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในโครงการต่อคณะผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ 2) การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานโครงการที่ได้รับมอบหมาย 3) ผลงานที่ได้รับจากการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย 4) การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา 5) การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานโครงการ 6) ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการติดต่อเข้าพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โครงการโดยตรง 7) ทุก ๆ คนในโครงการร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ 8) ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับโครงการ 9) การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้รับคำร้องขอเกี่ยวกับโครงการ โดยที่คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ในทุก ๆ รายการดังกล่าว

7. ด้านความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการ ปรากฏว่า คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ 1) การได้รับเงินเพิ่มเติมตอบแทนเป็นพิเศษสำหรับการทำงานในโครงการนี้ โดยที่คณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ส่วนรายการที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 รายการ คือ 1) การจัดบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นให้แก่คณะกรรมการ เช่น ยานพาหนะหรือเครื่องใช้ต่าง ๆ 2) การได้รับสิทธิพิเศษตอบแทน เช่น การได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือไปดูงานหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์นำมาใช้ปฏิบัติงาน

8. ด้านความพึงพอใจในสภาพของการทำงานของคณะกรรมการ ปรากฏว่าคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การจัดความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับโครงการ โดยที่คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ส่วนรายการที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 รายการ คือ 1) การจัดเตรียมสำนักงาน / สถานที่ของคณะกรรมการโครงการ 2) การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมของสถานที่ / สำนักงานอย่างเหมาะสม 3) การจัดบุคลากรฝ่ายธุรการและส่งเสริมการทำงานโครงการ

9. ด้านความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารของคณะกรรมการ ปรากฏว่าคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 รายการ คือ 1) โครงการได้กำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน 2) ระบบการบริหารโครงการมีลักษณะสร้างสรรค์ คณะกรรมการสามารถเข้าใจและร่วมมือกันได้ดี 3) ผู้บริหารที่รับผิดชอบโครงการ มีความรับผิดชอบสูงและเป็นประชาธิปไตย 4) คณะกรรมการของโครงการทุกระดับได้ใช้ความสามารถในการจูงใจแก่ทุกฝ่ายให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานโครงการอย่างเต็มความสามารถ โดยที่คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ในทุก ๆ รายการดังกล่าว ส่วนรายการที่มีความ

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ เมื่อโครงการนี้สำเร็จจะได้รับการพิจารณาให้ทำงานโครงการใหม่ต่อไปอีก

10. ด้านความพึงพอใจในความมั่นคงของการทำงานของคณะกรรมการ ปรากฏว่า คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ คือ 1) คณะกรรมการของโครงการทุกคนได้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและเชื่อมั่นโครงการ 2) คณะกรรมการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโครงการต่อที่ประชุมคณะกรรมการโครงการ 3) คณะกรรมการมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมปฏิบัติงานในโครงการ 4) ความมีเกียรติที่คณะกรรมการได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งในโครงการ โดยที่คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ในทุก ๆ รายการดังกล่าว



เปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง
ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัย
เกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

ตารางที่ 15

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
1. การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.50	3.88	3.76	3.48	3.66	ไม่มีความแตกต่าง
2. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่คณะกรรมการรับผิดชอบ	3.09	3.40	3.29	2.96	3.19	ไม่มีความแตกต่าง
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการของคณะกรรมการ	3.18	3.37	3.44	3.10	3.28	ไม่มีความแตกต่าง
4. ความสำเร็จของการแก้ปัญหาเกี่ยวกับโครงการทั้งหมดในภาพรวม	2.68	3.00	3.11	2.72	2.90	ไม่มีความแตกต่าง
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา	3.04	3.18	3.20	3.03	3.12	ไม่มีความแตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
6. การได้รับการสนับสนุนด้าน ผลงานของคณะกรรมการ	2.99	3.07	3.20	2.72	2.99	ไม่มี ความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	3.08	3.31	3.33	3.00	3.18	ไม่มี ความ แตกต่าง

จากตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำ
งานโครงการของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา โดยใช้ค่า
F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' test)
ปรากฏว่า

กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ โดยกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและ
เทคโนโลยีอุบลราชธานี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
อื่น ๆ จำนวน 4 รายการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการของคณะกรรมการ 2)
ความสำเร็จของการแก้ปัญหาเกี่ยวกับโครงการทั้งหมดในภาพรวม 3) ความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา 4) การได้รับการสนับสนุนด้านผลงานของคณะกรรมการ
และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่ม
อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ จำนวน 2 รายการ คือ 1) การปฏิบัติงานใน
หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่คณะกรรมการรับผิดชอบ
เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4
แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการของกลุ่ม
อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1)	(2)	(3)	(4)		
	วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
1. การได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่โครงการ	2.86	2.88	3.08	2.72	2.90	ไม่มีความ แตกต่าง
2. การได้รับโอกาสเข้ารับ ตำแหน่งหน้าที่ในโครงการ	3.00	2.74	2.94	2.68	2.83	ไม่มีความ แตกต่าง
3. หัวหน้าคณะกรรมการสนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติมีตำแหน่ง หน้าที่ในโครงการ	3.09	3.03	3.20	2.75	3.02	ไม่มีความ แตกต่าง
4. การได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ในโครงการ	2.95	2.96	3.17	2.89	3.00	ไม่มีความ แตกต่าง
5. การได้รับความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษจากกรณี คณะกรรมการได้ดำรง ตำแหน่งคณะกรรมการใน โครงการ	2.81	2.48	2.58	2.62	2.61	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	2.94	2.81	2.99	2.73	2.87	ไม่มี ความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test) ปรากฏว่า

กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ โดยกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ จำนวน 3 รายการ คือ 1) การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โครงการ 2) หัวหน้าคณะกรรมการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีตำแหน่งหน้าที่ในโครงการ 3) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในโครงการ และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ จำนวน 2 รายการ คือ 1) การได้รับโอกาสเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ในโครงการ 2) การได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษจากกรณีที่คณะกรรมการได้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการในโครงการ เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
1. การได้รับความสนใจจากผู้ อื่นในการทำงานของคณะ กรรมการ	2.86	3.11	3.05	2.68	2.93	ไม่มีความ แตกต่าง
2. การได้รับการยกย่องและชม เชยผลการปฏิบัติงานที่ทำ ของคณะกรรมการ	3.00	2.81	2.91	2.68	2.84	ไม่มีความ แตกต่าง
3. การได้มีส่วนร่วมในการแก้ ปัญหาของโครงการ	2.81	2.81	2.94	2.55	2.78	ไม่มีความ แตกต่าง
4. การให้คำปรึกษาแก่เพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงาน โครงการของคณะกรรมการ	2.81	2.92	2.97	2.55	2.82	ไม่มีความ แตกต่าง
5. การได้รับการไว้วางใจให้ทำ งานตามโครงการที่วางแผน	3.04	3.03	3.17	2.72	3.00	ไม่มีความ แตกต่าง
6. การได้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความ ถนัดของคณะกรรมการ	2.90	3.11	3.52	2.72	3.09	3*4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ยรวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
7. การใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ งานโครงการ	2.95	3.00	3.38	2.93	3.08	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	2.91	2.97	3.13	2.69	2.92	2*4 3*4

จากตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการของเซฟเฟ (Scheffe' test) ปรากฏว่า

กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 รายการ คือ 1) การได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโครงการ 2) การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติโครงการของคณะกรรมการ 3) การได้รับการไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางแผน 4) การใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานโครงการ 5) การได้รับความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของคณะกรรมการ 6) การได้รับการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานที่ทำของคณะกรรมการ โดยกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่นๆ ในรายการ 1 - 4 ส่วนรายการที่ 5 กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ และรายการที่ 6 กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ ส่วนรายการที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งได้แสดงความพึงพอใจมีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของคณะกรรมการ โดยที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียาราชวาส เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียาราชวาส และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียาราชวาส

ตารางที่ 18

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความรับผิดชอบของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. ยาราชวาส (n=29)		
1. การได้มีส่วนรับผิดชอบในการทำงานโครงการจากผู้บังคับบัญชา	2.95	3.18	3.32	2.86	3.09	ไม่มีความแตกต่าง
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ	2.81	3.18	3.23	2.79	3.02	ไม่มีความแตกต่าง
3. การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงาน	2.90	3.25	3.29	2.79	3.08	ไม่มีความแตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ยรวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
4. การแสดงความรับผิดชอบ ต่องานของคณะ กรรมการ	2.95	3.33	3.20	2.82	3.08	ไม่มีความ แตกต่าง
5. การมีส่วนร่วมในบทบาท ต่าง ๆ สำหรับการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ของโครงการ	2.81	3.22	3.29	2.72	3.03	3*4
6. การแก้ปัญหการทำงาน โครงการที่เกิดขึ้น ในส่วน งานที่คณะกรรมการ รับผิดชอบ โดยตรง	2.90	3.14	3.26	2.72	3.02	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	2.88	3.21	3.26	2.78	3.03	1*4 2*4 2*1 3*1 3*4

จากตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความรับผิดชอบของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' test) ปรากฏว่า

กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 รายการ คือ 1) การได้รับมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานโครงการจากผู้บังคับบัญชา 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) การได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ที่มีในการปฏิบัติงาน 4) การแก้ปัญหาการทำงานโครงการที่เกิดขึ้นในส่วนงานที่คณะกรรมการรับผิดชอบโดยตรง 5) การแสดงความรับผิดชอบต่องานของคณะกรรมการ โดยรายการที่ 1 - 4 กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ ส่วนรายการที่ 5 กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ ส่วนรายการที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งได้แสดงความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การมีส่วนร่วมในบทบาทต่าง ๆ สำหรับการแก้ปัญหาของโครงการ โดยที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราธิวาส เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราธิวาส กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราธิวาสและนครสวรรค์ และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราธิวาสและนครสวรรค์

ตารางที่ 19

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ยรวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
1. การมีอิสระในการดำเนินงานโครงการ	3.27	3.00	3.11	3.06	3.10	ไม่มีความแตกต่าง
2. การได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่เกิดจากการทำงานโครงการ	3.09	3.03	3.38	3.13	3.17	ไม่มีความแตกต่าง
3. คณะกรรมการดำเนินงานโครงการ ได้รับทักษะการปฏิบัติงานมาจากการได้ปฏิบัติงานโครงการนี้	3.09	3.14	3.47	3.10	3.22	ไม่มีความแตกต่าง
4. งานที่มอบหมายให้คณะกรรมการ นำไปปฏิบัติมีความชัดเจนสะดวกแก่การปฏิบัติ	2.81	2.88	3.29	2.72	2.95	ไม่มีความแตกต่าง
5. คณะกรรมการมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	2.95	3.18	3.26	2.82	3.07	ไม่มีความแตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ยรวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
6. คณะกรรมการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข	2.59	2.70	3.17	2.65	2.81	ไม่มีความ แตกต่าง
7. การได้รับทราบข่าวสาร ความรู้ ความก้าวหน้าของ โครงการได้ทันเหตุการณ์	2.63	2.62	3.20	2.55	2.78	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	2.91	2.93	3.26	2.86	2.99	3*4 3*1

จากตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' test) ปรากฏว่า

กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ โดยกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่นๆ จำนวน 6 รายการ คือ 1) การได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่เกิดจากการทำงานโครงการ 2) คณะกรรมการดำเนินงานโครงการได้รับทักษะการปฏิบัติงานมาจากการได้ปฏิบัติงานโครงการนี้ 3) งานที่มอบหมายให้คณะกรรมการนำไปปฏิบัติมีความชัดเจน สะดวกแก่การปฏิบัติ 4) คณะกรรมการมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 5) คณะกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข 6) การได้รับทราบข่าวสาร ความรู้ ความก้าวหน้าของโครงการได้ทันเหตุการณ์ และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี นครสวรรค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ ใน

เรื่องการมีอิสระในการดำเนินงานโครงการ เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาสและนครสวรรค์

ตารางที่ 20

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน โครงการของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ยรวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1)	(2)	(3)	(4)		
	วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
1. การให้ความเป็นธรรมของผู้ บังคับบัญชาในโครงการต่อ คณะผู้ปฏิบัติงานตาม โครงการ	2.90	2.55	2.97	2.79	2.81	ไม่มีความ แตกต่าง
2. การได้รับโอกาสในการ ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ นอก เหนือจากงานโครงการที่ได้ รับมอบหมาย	2.86	3.00	3.02	2.82	2.93	ไม่มีความ แตกต่าง
3. ผลงานที่ได้รับจากการ ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย	2.90	2.88	3.17	2.75	2.94	ไม่มีความ แตกต่าง
4. การให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	2.68	2.62	3.05	2.44	2.72	ไม่มีความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ยรวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
5. การเปิดโอกาสในการแสดง ความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ งานโครงการ	2.72	2.74	2.88	2.58	2.74	ไม่มีความ แตกต่าง
6. ความเป็นกันเองของผู้ บังคับบัญชาในการติดต่อ เข้าพบปะในเรื่องเกี่ยวกับ การปฏิบัติหน้าที่โครงการ โดยตรง	2.95	3.03	2.91	2.75	2.91	ไม่มีความ แตกต่าง
7. ทุกคนในโครงการร่วมมือกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ	2.90	2.88	3.23	2.72	2.95	ไม่มีความ แตกต่าง
8. ความเอาใจใส่เป็นธุระและ ให้ความช่วยเหลือของผู้ บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหา เกี่ยวกับโครงการ	2.72	3.11	3.20	2.55	2.91	3*4.
9. การได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงาน เมื่อได้รับคำ ร้องขอเกี่ยวกับโครงการ	2.86	3.33	3.29	2.68	3.06	3*4 2*4
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	2.83	2.90	2.96	2.67	2.84	ไม่มี ความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงานโครงการ ของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรมอาชีวศึกษา โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test) ปรากฏว่า

กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 รายการ โดยมีกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่นๆ คือ 1) การให้ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในโครงการต่อคณะผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ 2) การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานโครงการที่ได้รับมอบหมาย 3) ผลงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 4) การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา 5) การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานโครงการ 6) ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการติดต่อเข้าพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โครงการโดยตรง 7) ทุกคนในโครงการร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ ส่วนรายการที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งได้แสดงความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ 1) ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับโครงการ โดยที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียโสธร 2) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อได้รับคำร้องขอเกี่ยวกับโครงการ โดยกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียโสธร และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียโสธร เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของกลุ่มอาจารย์
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ยรวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
1. การจัดบริการต่างๆ ที่จำเป็นให้แก่คณะกรรมการ เช่น ยานพาหนะ หรือ เครื่องใช้ต่าง ๆ	2.77	2.74	2.97	2.75	2.82	ไม่มีความ แตกต่าง
2. การได้รับสิทธิพิเศษตอบแทน เช่น การได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือไปดูงานหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์นำมาใช้ปฏิบัติงาน	2.40	2.29	2.58	2.10	2.35	ไม่มีความ แตกต่าง
3. ได้รับเงินเพิ่มตอบแทนเป็นพิเศษสำหรับการทำงานในโครงการนี้	2.36	2.29	2.35	2.24	2.31	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	2.51	2.44	2.63	2.36	2.48	ไม่มี ความ แตกต่าง

จากตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและ

ประโยชน์ตอบแทนของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการเชิงงานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test) ปรากฏว่า

กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ โดยกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ อยู่ 2 รายการ คือ 1) การจัดบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นให้แก่คณะกรรมการ เช่น ยานพาหนะ หรือเครื่องใช้ต่าง ๆ 2) การได้รับสิทธิพิเศษตอบแทน เช่น การได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือไปดูงานหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์นำมาใช้ปฏิบัติ และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ ในเรื่อง การได้รับเงินเพิ่มตอบแทนเป็นพิเศษสำหรับการทำงานในโครงการนี้ เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสภาพการทำงานของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนา
การจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ยรวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
1. การจัดเตรียมสำนัก งาน/สถานที่ของคณะ กรรมการโครงการ	2.72	2.70	2.85	2.68	2.75	ไม่มีความ แตกต่าง
2. การจัดสภาพสิ่งแวดล้อม ของสถานที่/สำนักงานอย่าง เหมาะสม	2.54	2.59	2.79	2.58	2.64	ไม่มีความ แตกต่าง
3. การจัดความพร้อมของ เครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับ โครงการ	2.54	2.59	2.64	2.51	2.58	ไม่มีความ แตกต่าง
4. การจัดบุคลากรฝ่ายธุรการ และส่งเสริมการทำงาน โครงการ	2.59	2.44	2.38	2.51	2.47	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	2.59	2.58	2.66	2.57	2.60	ไม่มี ความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสภาพของการทำงานของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการของเซฟเฟ (Scheffe' test) ปรากฏว่า

กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ โดยกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ อยู่ 3 รายการ คือ 1) การจัดเตรียมสำนักงาน / สถานที่ของคณะกรรมการโครงการ 2) การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมของสถานที่ / สำนักงานอย่างเหมาะสม 3) การจัดความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับโครงการ ส่วนเรื่องการจัดบุคลากรฝ่ายธุรการและส่งเสริมการทำงานโครงการ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนา

การจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ยรวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
1. โครงการได้กำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติที่ ชัดเจน	2.77	2.85	3.20	2.79	2.92	ไม่มีความ แตกต่าง
2. ระบบการบริหารงาน โครงการมีลักษณะสร้าง สรรค์ คณะกรรมการ สามารถเข้าใจและร่วมมือ กันได้ดี	2.81	2.96	3.14	2.82	2.95	ไม่มีความ แตกต่าง
3. ผู้บริหารที่รับผิดชอบ โครงการมีความรับผิดชอบ สูงและเป็นประชาธิปไตย	2.72	2.66	2.88	2.72	2.75	ไม่มีความ แตกต่าง
4. คณะกรรมการของโครงการ ทุกระดับได้ใช้ความสามารถ ในการจูงใจแก่ทุกฝ่าย ให้ ร่วมกันปฏิบัติงานโครงการ อย่างเต็มความสามารถ	2.68	2.88	2.88	2.68	2.79	ไม่มีความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ยรวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
5. เมื่อโครงการนี้สำเร็จจะได้ รับการพิจารณาให้ทำงาน โครงการใหม่ต่อไปอีก	2.63	2.59	2.91	2.34	2.63	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	2.72	2.78	3.00	2.67	2.79	3*4

จากตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test) ปรากฏว่า

กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ คือ 1) โครงการได้กำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน 2) ระบบการบริหารงานโครงการมีลักษณะสร้างสรรค์ คณะกรรมการสามารถเข้าใจและร่วมมือกันได้ดี 3) ผู้บริหารที่รับผิดชอบโครงการมีความรับผิดชอบสูงและเป็นประชาธิปไตย 4) เมื่อโครงการนี้สำเร็จจะได้รับการพิจารณาให้ทำงานโครงการใหม่ต่อไปอีก โดยทั้ง 4 รายการดังกล่าว กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ 5) คณะกรรมการของโครงการทุกระดับได้ใช้ความสามารถในการจูงใจแก่ทุกฝ่ายให้ร่วมกันปฏิบัติงานโครงการอย่างเต็มความสามารถ โดยที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรีและอุบลราชธานี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความ

เทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
นราธิวาส

ตารางที่ 24

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ยรวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1)	(2)	(3)	(4)		
	วช.ท. นครสวรรค์ (n=22)	วช.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	วช.ท. อุบลราชธานี (n=34)	วช.ท. นราธิวาส (n=29)		
1. คณะกรรมการของโครงการ ทุกคนได้ปฏิบัติงานด้วย ความมั่นใจและเชื่อมั่น โครงการ	2.72	2.88	3.20	2.51	2.85	3*4
2. คณะกรรมการมีอิสระใน การแสดงความคิดเห็นใน การปฏิบัติงานโครงการต่อที่ ประชุมคณะกรรมการ โครงการ	2.95	2.85	3.26	2.86	3.00	ไม่มีความ แตกต่าง
3. คณะกรรมการโครงการมี ความภาคภูมิใจที่ได้ร่วม ปฏิบัติงานในโครงการ	3.04	3.07	3.35	2.96	3.12	ไม่มีความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ยรวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
4. ความมีเกียรติที่คณะกรรมการได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งในโครงการ	2.90	2.88	3.14	2.82	2.95	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	2.90	2.92	3.23	2.78	2.96	3*4 3*1 3*2

จากตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test) ปรากฏว่า

กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ 1) คณะกรรมการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการโครงการ 2) คณะกรรมการโครงการมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมปฏิบัติงาน 3) ความมีเกียรติที่คณะกรรมการได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งในโครงการ โดยที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ ใน 3 รายการดังกล่าว ส่วนรายการที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งได้แสดงความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ คณะกรรมการของโครงการทุกคนได้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและเชื่อมั่นโครงการ โดยกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส นครสวรรค์และสุพรรณบุรี

ตารางที่ 25

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา รวมทั้งหมด 10 ด้าน

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
1. ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน โครงการ	3.08	3.31	3.33	3.00	3.18	ไม่มีความแตกต่าง
2. ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของ โครงการ	2.94	2.81	2.99	2.73	2.87	ไม่มีความแตกต่าง
3. ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ	2.91	2.97	3.13	2.69	2.92	2*4 3*4
4. ความพึงพอใจในความรับผิดชอบ	2.88	3.21	3.26	2.78	3.03	1*4 2*1 2*4 3*1 3*4

ตารางที่ 25 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์				ค่า คะแนน เฉลี่ยรวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=22)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=27)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=34)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=29)		
5. ความพึงพอใจในลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ	2.91	2.93	3.26	2.86	2.99	3*4 3*1
6. ความพึงพอใจในความ สัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ บัญชากับเพื่อนร่วมงาน โครงการ	2.83	2.90	2.96	2.67	2.84	ไม่มีความ แตกต่าง
7. ความพึงพอใจในด้าน สวัสดิการและประโยชน์ ตอบแทน	2.51	2.44	2.63	2.36	2.48	ไม่มีความ แตกต่าง
8. ความพึงพอใจในสภาพการ ทำงาน	2.59	2.58	2.66	2.57	2.60	ไม่มีความ แตกต่าง
9. ความพึงพอใจในนโยบาย และการบริหารงาน	2.72	2.78	3.00	2.67	2.79	3*4
10. ความพึงพอใจในความมั่น คงในการทำงาน	2.90	2.92	3.23	2.78	2.96	3*4 3*1 3*2
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย ทั้ง 10 ด้าน	2.82	2.88	3.06	2.71	2.87	3*4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ

- (1) คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์
- (2) คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี
- (3) คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี
- (4) คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส
- * คือ แสดงความแตกต่างระหว่างคู่ของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

ไม่มีความแตกต่าง คือ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา รวมทั้งหมด 10 ด้าน โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test) ปรากฏว่า

กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งในโครงการ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กับคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งในโครงการที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา 3) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งในโครงการ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย คือ คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา คือ 1) องค์การบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา 2) องค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับวิทยาลัย และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง คือ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี วิทยาลัยเกษตรและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคโนโลยีอุบลราชธานี และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมาเป็นประชากร และสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคณะกรรมการทั้ง 2 องค์การ และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง เป็นผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ข้อมูลที่ศึกษาประกอบด้วย สถานภาพทั่วไป ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการมี 2 ด้าน คือ 1) ด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงานที่ทำ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ/ผลตอบแทน สภาพในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงปลอดภัย ทั้งคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ทั้ง 2 องค์การ คือ องค์การการบริหางานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา จำนวน 15 คน องค์การการบริหางานและดำเนินงานระดับวิทยาลัย จำนวน 68 คน และอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง จำนวน 236 คน ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ จำนวน 46 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี จำนวน 55 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี จำนวน 75 คน และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา จำนวน 60 คน รวมทั้งสิ้น 319 คน โดยใช้กลุ่มประชากรคณะกรรมการทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการองค์การการบริหางานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา จำนวน 15 คน คณะกรรมการองค์การการบริหางานและดำเนินงานระดับวิทยาลัย จำนวน 68 คน และสุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง คือ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ จำนวน 23 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี จำนวน 28 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี จำนวน 37 คน และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา จำนวน 30 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 201 คน

2. ขออนุญาตและขอความร่วมมือจากกรมอาชีวศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลตามจำนวนคณะกรรมการและอาจารย์เกษตรในสถานศึกษาทั้ง 4 แห่ง โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการให้คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมออกหนังสือขอความร่วมมือไปยัง

กรมอาชีวศึกษา แบบสอบถามได้แจกให้คณะกรรมการและคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 201 ชุด ได้รับคืนจำนวน 189 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.02 และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ แปลผล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows release 6.13 ด้วยการ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบโดยใช้ ค่า t - test ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยกับความพึงพอใจของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กำหนดค่าคะแนนเฉลี่ยไว้ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นตอนได้ดังนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง
- ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กับคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัย
เกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและ
เทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 56.10) มีอายุราชการระหว่าง 11 - 20 ปี (ร้อยละ 64.50) และส่วนใหญ่สมรสแล้ว (ร้อยละ 86.80) เกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์ 2 (ร้อยละ 45.60) เกี่ยวกับระดับการศึกษาของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 76.70)

สำหรับตำแหน่งในโครงการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี (ร้อยละ 59.30) ส่วนตำแหน่งในโครงการองค์การบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการอำนวยการโครงการ สำหรับตำแหน่งในโครงการองค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับวิทยาลัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการอำนวยการระดับวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม
กรมอาชีวศึกษา

2.1 ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานโครงการของคณะกรรมการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่คณะกรรมการรับผิดชอบ ความสำเร็จของการแก้ปัญหาเกี่ยวกับโครงการทั้งหมดในภาพรวม ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา และการได้รับการสนับสนุนด้านผลงานของคณะกรรมการ และเรื่องที่คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมาก 2 รายการ คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการของคณะกรรมการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

2.3 ความพึงพอใจในการยอมรับนับถือของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

2.4 ความพึงพอใจในความรับผิดชอบของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

2.5 ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

2.6 ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานโครงการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

2.7 ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการ พบว่า ส่วนใหญ่คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ในเรื่องการได้รับสิทธิพิเศษตอบแทน เช่น การได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือไปดูงานหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์นำมาใช้ปฏิบัติงาน การได้รับเงินเพิ่มตอบแทนเป็นกรณีพิเศษสำหรับการทำงานในโครงการนี้ ส่วนเรื่องที่คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ การจัดบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นให้แก่คณะกรรมการ เช่น ยานพาหนะหรือเครื่องใช้ต่าง ๆ

2.8 ความพึงพอใจในสภาพของการทำงานของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

2.9 ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

2.10 ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ
วิทยาลัยเกษตรกรรมกรมอาชีวศึกษา กับคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตร
และเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กับคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา โดยการทดสอบค่า t -test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ (α) เท่ากับ 0.05 ปรากฏว่า

3.1 ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานโครงการของคณะกรรมการ ทั้ง คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะ อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการของคณะ กรรมการ 2) ความสำเร็จของการแก้ปัญหาเกี่ยวกับโครงการทั้งหมดในภาพรวม 3) การได้รับ การสนับสนุนด้านผลงานของคณะกรรมการ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และ คณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ 1) การได้รับโอกาสเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ใน โครงการ 2) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในโครงการ ส่วนรายการ อื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของคณะกรรมการ พบว่า คณะ กรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 จำนวน 6 รายการ คือ 1) การได้รับความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของคณะ กรรมการ 2) การได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโครงการ 3) การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วม งานในการปฏิบัติโครงการของคณะกรรมการ 4) การได้รับการไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการ ที่วางแผน 5) การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานโครงการ 6) การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานโครงการ

3.4 ความพึงพอใจในความรับผิดชอบของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการ โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัย เกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในทุก ๆ รายการ คือ 1) การได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานโครงการจากผู้บังคับบัญชา 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ 3) การได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ที่มี ในการปฏิบัติงาน 4) การแสดงความรับผิดชอบต่องานของคณะกรรมการ 5) การมีส่วนร่วม ในบทบาทต่าง ๆ สำหรับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโครงการ 6) การแก้ปัญหาการทำงาน โครงการที่เกิดขึ้นในส่วนงานที่คณะกรรมการรับผิดชอบโดยตรง

3.5 ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการ พบว่า คณะ กรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ คือ 1) การมีอิสระในการดำเนินงานโครงการ 2) การได้รับความรู้และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่เกิดจากการทำงานโครงการ 3) คณะ กรรมการดำเนินงานโครงการได้รับทักษะการปฏิบัติงานมาจากการได้ปฏิบัติงานโครงการนี้ 4) งานที่มอบหมายให้คณะกรรมการนำไปปฏิบัติงานมีความชัดเจนสะดวกแก่การปฏิบัติ 5) คณะ กรรมการมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 6) คณะกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข 7) การได้รับทราบข่าวสาร ความรู้ ความก้าวหน้าของโครงการได้ทันเหตุการณ์

3.6 ความพึงพอใจในความสัมพันธระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน โครงการ พบว่า คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ คือ 1) การให้ความเป็นธรรมของ ผู้บังคับบัญชาในโครงการต่อคณะผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ 2) การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงาน พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานโครงการที่ได้รับมอบหมาย 3) ผลงานที่ได้รับจากการปฏิบัติ ที่ได้รับมอบหมาย 4) การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา 5) การเปิดโอกาส ในการแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานโครงการ 6) ความ เป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการติดต่อเข้าพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โครงการ โดยตรง 7) ทุก ๆ คนในโครงการร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ 8) ความเอาใจใส่เป็นธุระ และให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับโครงการ 9) การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้รับคำร้องขอเกี่ยวกับโครงการ

3.7 ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และ คณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ 1) การได้รับเงินเพิ่มตอบแทนเป็นพิเศษสำหรับการทำงานในโครงการนี้ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 รายการ

3.8 ความพึงพอใจในสภาพของการทำงานของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การจัดความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับโครงการ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 รายการ

3.9 ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 รายการ คือ 1) โครงการได้กำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน 2) ระบบการบริหารโครงการมีลักษณะสร้างสรรค์ คณะกรรมการสามารถเข้าใจและร่วมมือกันได้ดี 3) ผู้บริหารที่รับผิดชอบโครงการ มีความรับผิดชอบสูงและเป็นประชาธิปไตย 4) คณะกรรมการของโครงการทุกระดับได้ใช้ความสามารถในการจูงใจแก่ทุกฝ่ายให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานโครงการอย่างเต็มความสามารถ ส่วนรายการที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ เมื่อโครงการนี้สำเร็จจะได้รับการพิจารณาให้ทำงานโครงการใหม่ต่อไปอีก

3.10 ความพึงพอใจในความมั่นคงของการทำงานของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ คือ 1) คณะกรรมการของโครงการทุกคนได้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและเชื่อมั่นโครงการ 2) คณะกรรมการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโครงการต่อที่ประชุมคณะกรรมการโครงการ 3) คณะกรรมการมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมปฏิบัติงานในโครงการ 4) ความมีเกียรติที่คณะกรรมการได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งในโครงการ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
ทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ
วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe' test) พบว่า

4.1 ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานโครงการของคณะกรรมการโครงการ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกรายการ เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 รายการ ส่วนรายการที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีได้แสดงความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของคณะกรรมการ โดยที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียโสธร เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียโสธร และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัย

เกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีย่นราธิวาส

4.4 ความพึงพอใจในความรับผิดชอบของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 รายการ ส่วนรายการที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีได้แสดงความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การมีส่วนร่วมในบทบาทต่าง ๆ สำหรับการแก้ปัญหาของโครงการ โดยที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีย่นราธิวาส เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีย่นราธิวาส กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีย่นราธิวาสและนครสวรรค์ และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีย่นราธิวาสและนครสวรรค์

4.5 ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีย่นราธิวาสและนครสวรรค์

4.6 ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานโครงการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 รายการ ส่วนรายการที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีได้แสดงความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ 1) ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับโครงการ โดยที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีย่นราธิวาส 2) การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้รับคำร้องขอเกี่ยวกับโครงการ

โดยกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในนราธิวาส และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในนราธิวาส เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7 ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.8 ความพึงพอใจในสภาพของการทำงานของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.9 ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในนราธิวาส

4.10 ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ ส่วนรายการที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีได้แสดงความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ คณะกรรมการของโครงการทุกคนได้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและเชื่อมั่นโครงการ โดยกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในนราธิวาส เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมี

ความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชภัฏ นครสวรรค์ และ สุพรรณบุรี

เมื่อรวมค่าคะแนนเฉลี่ยทั้งหมด ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชภัฏ

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คณะกรรมการและคณะอาจารย์ในภาพรวมแล้วเป็นชายมากกว่าหญิง (ร้อยละ 65.10 กับ 34.90) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าอัตราส่วนทั้งคณะกรรมการและคณะอาจารย์ชายต่อคณะกรรมการและคณะอาจารย์หญิง คือ 2 : 1 แสดงว่าการได้รับการไว้วางใจให้ทำงานในโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ได้เห็นความสำคัญกับเพศหญิงมากขึ้น ดังที่พยอม วงศ์สารศรี (2521 : 34) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในบรรดาปัจจัยที่เป็นทรัพยากร 4 ประเภทของการบริหาร และแสดงว่าอาชีพครูเกษตรได้มีการขยายตัวและสตรีเพศได้ให้ความสนใจต่ออาชีพครูเกษตรมากขึ้น แต่เมื่อพิจารณาถึงอายุของคณะกรรมการและคณะอาจารย์พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 56.10) และพิจารณาถึงอายุเฉลี่ยแล้วมีอายุเฉลี่ย 39.41 ปี คือ ประมาณ 40 ปี และปรากฏว่าคณะกรรมการและคณะอาจารย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86.80) ได้สมรสมีครอบครัวแล้ว จึงแสดงให้เห็นว่าครอบครัวของคณะกรรมการและคณะอาจารย์เกษตรส่วนใหญ่อยู่ในระยะของครอบครัวขยาย มีเรื่องครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ประกอบกับส่วนใหญ่ทำงานมีอายุราชการ 11 - 20 ปี (ร้อยละ 64.50) มีอายุราชการเฉลี่ย 15.37 ปี และดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 มากที่สุด (ร้อยละ 45.60) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 76.70) สำหรับตำแหน่งในโครงการส่วนใหญ่เป็นอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี (ร้อยละ 59.30) ส่วนตำแหน่งในโครงการองค์การบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการอำนวยการโครงการ ส่วนตำแหน่งในโครงการองค์การบริหารและดำเนินงานระดับวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการอำนวยการระดับวิทยาลัย

จากสถานภาพรวมที่กล่าวมาพิจารณาได้ว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในสภาพที่ครอบครัวกำลังขยายมีภาระรับผิดชอบทาง ครอบครัวมาก มีวุฒิเพียงระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และคณะกรรมการและคณะอาจารย์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีต้องมีภาระงานการสอนอยู่แล้ว และต้องมารับผิดชอบในงาน โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษาอีก จึงจำเป็นต้องทำงานเพิ่ม เป็นทวีคูณมากขึ้น แต่ในทางกลับกันเมื่ออาจารย์ทั้งในระดับกรมอาชีวศึกษาและระดับ วิทยาลัย เมื่อได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในโครงการดังกล่าว จะส่งผลให้ได้รับการ พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่มากขึ้นจากที่จะต้อง สอนเพียงอย่างเดียว เพราะโครงการนี้เป็นโครงการที่ต้องทำงานร่วมกับประเทศเดนมาร์ก จึงเกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ มากขึ้นกว่าเดิม ดังที่ พงศ์ หรดาล (2534 : 233) กล่าวว่า การที่ องค์กรต่าง ๆ ได้รับคนเข้ามาทำงานแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่าคน ๆ นั้นจะต้องทำงานอย่าง จำเจอยู่กับงานนั้น ๆ เขาย่อมมีความเบื่อหน่าย คนทุกคนต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการ พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า ต้องการสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นคณะ กรรมการที่ดำรงตำแหน่งในโครงการ ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่ทางผู้บริหารในระดับต่าง ๆ คัดเลือก และได้ให้ความไว้วางใจให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานในโครงการ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ดังที่จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ (2530 : 240) กล่าวไว้ว่า คนเป็นปัจจัย สำคัญกว่าเงิน ถ้าคนไม่ดีให้เงินไปสักเท่าใดก็ทำไม่ได้ผลที่ต้องการ ถ้าคนที่มีความสามารถ จริง อาจจะทำอะไรได้โดยไม่ต้องใช้เงิน หรือทำงานได้ผลเกินกว่าที่ลงไป ในยุคโลกาภิวัตน์ อย่างนี้เมื่ออาจารย์เกษตรได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งในโครงการ เกิดการปรับเปลี่ยน ให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เมื่อโครงการนี้ขยายผลไป ยังวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั่วประเทศ จะส่งผลให้วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั่ว ประเทศได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีทางการเกษตรต่าง ๆ เพราะอาจารย์ เกษตรเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาส่งผลให้การศึกษากษตรของประเทศพัฒนาต่อ ไป

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

2.1 ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานโครงการของคณะกรรมการ มีระดับความพึงพอใจมากเฉพาะในเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการของคณะกรรมการ ส่วนเรื่องอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่า คณะกรรมการทำงานในโครงการเฉพาะสิ่งที่ตนได้รับมอบหมายแล้วเกิดความพึงพอใจ ไม่ได้ทำงานเพราะความตั้งใจและพอใจที่จะทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับชมพูนุช บัวบังศรี (2535 : 247) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรมสังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง 1) การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการของคณะกรรมการ ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก การที่คณะกรรมการและคณะอาจารย์สามารถทำงานและแก้ปัญหาเกี่ยวกับโครงการที่ตนเองรับผิดชอบได้สำเร็จตามจุดหมายในระดับหนึ่ง ผลของความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานโครงการของคณะกรรมการ จึงมีระดับมากถึง 2 รายการ และระดับปานกลาง 3 รายการ ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ Strauss และ Sayles (1960 : 119-121) ที่ว่า ความต้องการที่รุนแรงของคนคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

2.2 ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการของคณะกรรมการ ปรากฏว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (ค่อนข้างน้อย-ปานกลาง) โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.66-3.13 แสดงให้เห็นว่าทั้งคณะกรรมการและคณะอาจารย์ไม่พอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่เกี่ยวกับโครงการจริง ๆ แต่ก็ไม่ได้ปฏิเสธคือมีการยอมรับในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่เกี่ยวกับโครงการบ้างแต่ก็ไม่มาก อาจเป็นเพราะการที่คณะกรรมการปฏิบัติงานแล้วส่วนใหญ่ทั้งคณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความรู้สึกที่โครงการยังมีได้ส่งเสริมให้คณะกรรมการในโครงการได้มีโอกาสในการได้รับตำแหน่งความก้าวหน้าในหน้าที่โครงการ หรือการได้รับโอกาสเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ในโครงการ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในโครงการ การได้รับความดีความชอบจากกรณีที่ได้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการในโครงการเท่าที่ควร อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังไม่ได้เห็นความสำคัญของการปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานโครงการของคณะกรรมการอย่างแท้จริง ผู้บริหารจึงควรตระหนักว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การต่าง ๆ ของมนุษย์มีความสัมพันธ์กับสิ่งกระตุ้นจิตใจและจิตใจต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้แก่บุคลากรกับความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อองค์การซึ่งแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติภายในโครงสร้างขององค์การนั้น ๆ (ภิญโญ สาร 2517 : 285) หากผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานโดยพิจารณาจากผลงานของบุคลากรแต่ละคน ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ในโครงการ ก็จะทำให้คณะกรรมการและคณะอาจารย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการของคณะกรรมการอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : 127) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของชมพูนุช บัวบังคร (2535 : 252) ที่พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในระดับปานกลาง

2.3 ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของคณะกรรมการ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ แสดงให้เห็นว่าทั้งคณะกรรมการและคณะอาจารย์ไม่รับแต่ก็ไม่ปฏิเสธความพึงพอใจในการยอมรับนับถือของคณะกรรมการ อาจเป็นเพราะหน้าที่การงานของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ทั้งในระดับกรมและระดับวิทยาลัยมั่นคงอยู่แล้ว ถึงแม้ว่าจะได้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการในโครงการเพิ่มเติมอีกก็ไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของคณะกรรมการจึงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา รักเลี้ยง (2537 : 128) ที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ด้านการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่ง Herzberg (1959 : 60-63) กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย และแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้คณะกรรมการและคณะอาจารย์ต่างก็รู้สึกว่ามีอะไรเปลี่ยนแปลง

2.4 ความพึงพอใจในความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงค่อนข้างพอใจมากแต่ก็ยังไม่มาก คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.24-3.40 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คณะกรรมการได้ปฏิบัติงานในโครงการซึ่งเป็นงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ และได้ตระหนักว่าภาระหน้าที่งานราชการอื่นๆ มากและงานประจำที่มีอยู่ก็มาก เมื่อดำรงตำแหน่งคณะกรรมการในโครงการทำให้มีหน้าที่เพิ่มมากขึ้น และคณะกรรมการและคณะอาจารย์ยังมองว่า การที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานโครงการจากผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงาน การแสดงความรับผิดชอบต่องาน การมีส่วนร่วมในบทบาทต่างๆ สำหรับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโครงการ และการแก้ปัญหาการทำงานโครงการที่เกิดขึ้นในงานที่คณะกรรมการรับผิดชอบโดยตรง ยังไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ควรจึงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 135) กล่าวไว้ว่า เมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใด ก็ควรจะมอบหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้นั้นให้ได้สัดส่วนหรือเพียงพอ จึงทำให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.5 ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงปานกลางค่อนข้างพอใจมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.97-3.46 ซึ่งอาจเป็นเพราะ คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความเห็นว่ายังไม่มีอิสระในการดำเนินงานโครงการเท่าที่ควร การได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานยังไม่มี การได้รับทักษะการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ งานที่ได้รับมอบหมายยังไม่มี ความชัดเจนพอ คณะกรรมการยังไม่มี ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการได้รับทราบข่าวสาร ความรู้ ความก้าวหน้าของโครงการยังไม่ทันต่อเหตุการณ์ ทำให้ระดับความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการจึงอยู่ในระดับปานกลาง สมควรที่จะได้รับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เพิ่มมากขึ้น จึงจะมีผลให้ระดับความพึงพอใจสูงขึ้น เพื่อให้เป็นไปดังที่ Gilmer (1967 : 280) กล่าวไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากได้ทำงานตามความต้องการหรือความถนัด

2.6 ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานโครงการ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงปานกลางค่อนข้างพอใจมากแต่ยังไม่มาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.95-3.19 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารยังไม่มี การจูงใจให้คณะกรรมการและคณะอาจารย์รู้สึกเป็นกันเอง ให้ความเป็นธรรม ให้โอกาสในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การร่วมมือกันทำงานในโครงการ ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาและการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับการร้องขออย่างไม่เป็นที่พอใจของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ เพราะฉะนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรมีการพัฒนาการประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโครงการและอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี หรือบุคคลภายนอกให้มากขึ้น ทั้งในงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการและโอกาสต่าง ๆ รวมทั้งมีความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ในสังคม นอกจากนี้ควรสร้างความสัมพันธ์ทุกระดับก็จะส่งผลให้ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานโครงการสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 30-37) ที่ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มีสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานในระดับปานกลาง เพราะผู้บริหารยังไม่มี การจูงใจให้คณะกรรมการและคณะอาจารย์รู้สึกเป็นกันเอง ดังที่สมพงษ์ เกษมดิน (2526 : 70-76) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญดี ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักร ซึ่งต้องคอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

2.7 ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับน้อยเกือบน้อยมากถึงระดับปานกลางค่อนข้างน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.04-2.92 ซึ่งเป็นระดับที่ต่ำที่สุดที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวชี้ให้เห็นว่าการทำงานในโครงการไม่ได้ประโยชน์ หรือไม่ได้สิทธิพิเศษตอบแทนเท่าที่ควร เช่น การได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือไปดูงานหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์นำมาใช้ปฏิบัติ หรือการได้รับเงินเพิ่มเติมเป็นพิเศษสำหรับการทำงานในโครงการนี้ อาจเนื่องมาจากสภาพทั่วไปของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ห่างไกลจากตัวเมืองและความเจริญ ประกอบกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันนี้ที่ต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น คณะกรรมการจึงมีความต้องการที่จะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานในโครงการมาก ส่วนรายได้ของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ก็ได้จากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ตามเกณฑ์ของทางราชการไม่ได้รับเงินพิเศษอื่น ๆ เช่น ค่าสอนพิเศษ ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาแตกต่างจากครู-อาจารย์ที่สังกัดสถานศึกษาอื่น ๆ ดังนั้นการพิจารณา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทบทวนและปรับปรุงการจัดสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนให้กับคณะกรรมการที่ปฏิบัติงานในโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและทำให้มีความพึงพอใจในระดับสูงขึ้น ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 135) กล่าวว่า การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะเงินเดือนและค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงสำหรับผู้ปฏิบัติ ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยชอบธรรม จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาวี และคนอื่น ๆ (2525 : 23-25) ได้จัดเรียงลำดับเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นจริง เป็นสิ่งแรกที่คนหวังจะได้จากการทำงาน

2.8 ความพึงพอใจในสภาพของการทำงานของคณะกรรมการ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.54-2.75 การที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก ไม่มีการจัดเตรียมสำนักงาน/สถานที่ของโครงการที่ดีพอ การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมของสถานที่/สำนักงานยังไม่เหมาะสม อีกทั้งยังขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับโครงการ และการจัดบุคลากรฝ่ายธุรการและการส่งเสริมการทำงานโครงการยังไม่เป็นที่พอใจของคณะกรรมการและคณะอาจารย์ ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อปรับปรุงการจัดการสภาพการทำงานให้เหมาะสมขึ้น เพื่อคณะกรรมการจะได้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น อันจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2525 :78) ได้กล่าวไว้ว่า

ผู้บริหารไม่ควรละเลยองค์ประกอบด้านปัจจัยการบริหาร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เพราะสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อยโดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้องค์ประกอบการบริหารด้านอื่น ๆ มีพลังแรงขึ้นด้วย

และภิญญา สาร (2519 : 413-414) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า โครงการที่เลือกอำนวยความสะดวกสบายจะช่วยให้การปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ในหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะในวงการศึกษา มักจัดได้ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากขาดงบประมาณ แม้แต่ในหน่วยงานอื่น ๆ ทั่วไปที่ภาวะเศรษฐกิจจำกัด เรื่องสภาพเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานมักเป็นปัจจัยที่ไม่พอใจอย่างมาก ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ เพ็ญเกิดสุข (2526 : 74-77) ที่ว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 สถาบัน ในด้านสถานที่และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.9 ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของคณะกรรมการ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.66-3.25 การที่มีความพึงพอใจยังไม่ถึงระดับมากอาจเนื่องมาจาก ระบบราชการที่ทำให้เกิดความล่าช้า นโยบายและการบริหารงานที่ต้องมาจากส่วนกลาง สร้างความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน การกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติของโครงการอาจไม่ชัดเจน ถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญ มีการมอบนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้คณะกรรมการปฏิบัติงาน สามารถส่งผลให้มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ดังที่ ภิญญา สาร (2519 : 290) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของอาจารย์เป็นสำคัญ เพราะในวงการศึกษาคณาจารย์เป็นบุคคลสำคัญในอันที่จะทำให้การศึกษาพัฒนาไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ เพื่อที่จะก่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่ดีและเกิดความพึงพอใจที่ดีต่อองค์กรนั้น ๆ และ นงลักษณ์ ชันธวิชัย (2534 : 23) แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องมีนโยบายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน และมีวิธีการบริหารงานโดยการจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือ ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนาภานต์ ยืนยง (2535 : 77) พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษาที่ 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง และอัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : 127) ที่พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.10 ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานของคณะกรรมการ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.66-3.25 อาจเนื่องมาจาก คณะกรรมการที่ปฏิบัติงานโครงการมีความคิดเห็นว่ามีหลักประกันใด ๆ ที่ประกันว่า เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วจะได้ปฏิบัติงานในโครงการต่อไปอีก คณะกรรมการจึงปฏิบัติงานด้วยความไม่มั่นใจในความเชื่อมั่นของโครงการเท่าที่ควร ไม่เกิดความภาคภูมิใจและคิดว่ามีเกียรติที่ได้ร่วมปฏิบัติงานในโครงการนี้เท่าที่ควร ทำให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้นการพิจารณาให้ผู้ที่เคยปฏิบัติงานในโครงการที่มีลักษณะเป็นผู้

นำ มีความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ดำรงตำแหน่งโครงการใหม่ต่อไป หรือมีหลักประกันความเชื่อมั่นในโครงการว่า คณะกรรมการมีเกียรติที่ได้รับพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งในโครงการอย่างต่อเนื่อง เพราะโครงการนี้เป็นโครงการที่ใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีให้ก้าวหน้าต่อไป และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งนี้ ถือได้ว่าเป็นวิทยาลัยต้นแบบสมควรที่จะต้องปฏิบัติให้ดีเพื่อเป็นตัวอย่าง และจะส่งผลให้ระดับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : 129) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า คณะกรรมการที่ปฏิบัติงานโครงการไม่มีหลักประกันใด ๆ เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วจะได้ปฏิบัติงานในโครงการใหม่อีก เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประสบการณ์ที่จะได้รับ ฉะนั้นผู้บริหารควรพิจารณาผู้ที่เคยปฏิบัติงานในโครงการ ที่มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ดำรงตำแหน่งโครงการเมื่อมีโครงการใหม่เกิดขึ้น ดังที่ เสนาะ ติเยาว์ และคนอื่น ๆ (2525 : 25) กล่าวไว้ว่า เนื่องจากการทำงานที่มีการแก่งแย่งแข่งขันกัน การเปลี่ยนแปลงวิทยาการเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คนต้องการความมั่นคงในการทำงานมาก บุคคลต้องการหลักประกันว่าเขาจะมีงานทำ ไม่ตกงาน และมีแหล่งหารายได้พอแก่การยังชีพ และสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 80) ได้กล่าวไว้ว่า ในการทำงานจะต้องมีหลักประกันทราบเท่าที่ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และงานได้มาตรฐาน

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กับคณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

3.1 ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานโครงการของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ โดยที่คณะกรรมการมีความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการของคณะกรรมการ ถ้าพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่า คณะกรรมการมีความพึงพอใจระดับมากส่วนคณะอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า คณะกรรมการมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการนี้มากกว่าคณะอาจารย์ ส่วนเรื่องความสำเร็จของการแก้ไขเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาเกี่ยวกับโครงการทั้งหมดในภาพรวม และเรื่องการได้รับการสนับสนุนด้านผลงาน คณะกรรมการก็มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการมีความพึงพอใจมากที่ได้ปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับโครงการและได้รับการสนับสนุนด้านผลงาน เป็นอย่างดี ซึ่งแตกต่างจากคณะอาจารย์ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานโดยตรงแต่พิจารณาจากการปฏิบัติงานของคณะกรรมการเพียงอย่างเดียว

3.2 ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ การได้รับโอกาสเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ในโครงการ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในโครงการ ซึ่งคณะกรรมการเห็นว่าทั้ง 2 เรื่องนี้ได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานในโครงการได้ดีจึงทำให้มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์

3.3 ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 รายการ จากจำนวน 7 รายการเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยมี 2 รายการที่คณะกรรมการมีความพึงพอใจระดับมากส่วนคณะอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของคณะกรรมการ และการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานโครงการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการได้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานตรงกับความรู้ความถนัดของตนเอง ซึ่งผิดกับคณะอาจารย์ซึ่งเป็นผู้ดูแลประเมินจากสิ่งที่ได้มองเห็นเท่านั้น

3.4 ความพึงพอใจในความรับผิดชอบของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ ซึ่งหากได้พิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยคณะกรรมการมีความพึงพอใจระดับมากส่วนคณะอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการมีความพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงานและมีส่วนร่วมในโครงการนี้ ความพึงพอใจจึงอยู่ในระดับมากทุกรายการ ในขณะที่คณะอาจารย์เห็นว่าคณะกรรมการรับผิดชอบงานเพียงระดับปานกลางเท่านั้น

3.5 ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ ถ้าพิจารณาถึงค่าคะแนนเฉลี่ยมีจำนวน 3 รายการที่คณะกรรมการมีความพึงพอใจระดับมากส่วนคณะอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ การได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่เกิดจากการทำงานโครงการ คณะกรรมการดำเนินงานโครงการได้รับทักษะการปฏิบัติงานมาจากการปฏิบัติงานโครงการนี้ และคณะกรรมการมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการได้รับความรู้ประสบการณ์มากจากโครงการนี้ และพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจึงมีความพึงพอใจสูง

3.6 ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน โครงการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ ถ้าพิจารณาถึงค่าคะแนนเฉลี่ยมีจำนวน 3 รายการที่คณะกรรมการมีความพึงพอใจระดับมากส่วนคณะอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ การให้ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในโครงการต่อคณะผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการติดต่อเข้าพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โครงการโดยตรง ทุกคนในโครงการร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับโครงการ ซึ่งแสดงว่าคณะกรรมการเห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่ถือตัวสามารถพบปะได้ ติดต่องานได้ เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเอาใจใส่อยู่เสมอความพึงพอใจจึงออกมาสูงกว่าคณะอาจารย์

3.7 ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การได้รับเงินเพิ่มเติมตอบแทนเป็นพิเศษสำหรับการทำงานในโครงการนี้ โดยที่คณะอาจารย์มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะกรรมการ เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยมีความพึงพอใจระดับน้อยทั้งคณะกรรมการและคณะอาจารย์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งคณะกรรมการและคณะอาจารย์ต้องการให้มีการให้เงินตอบแทนเป็นพิเศษแก่คณะกรรมการที่ปฏิบัติงานด้วย

3.8 ความพึงพอใจในสภาพของการทำงานของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การจัดความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับโครงการ ซึ่งคณะกรรมการเห็นว่ามี การจัดความพร้อมของ

เครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับโครงการไว้อย่างดีแล้วจึงมีความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์

3.9 ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 รายการ ถ้าพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยมีจำนวน 2 รายการที่คณะกรรมการมีความพึงพอใจระดับมากส่วนคณะอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ในเรื่องโครงการได้กำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน และระบบการบริหารงานโครงการมีลักษณะสร้างสรรค์คณะกรรมการสามารถเข้าใจและร่วมมือกันได้ดี ซึ่งคณะกรรมการอาจมองว่าโครงการได้กำหนดแผนงาน และระบบการบริหารงานไว้ดีแล้วจึงมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์

3.10 ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ ถ้าพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยมี 2 รายการที่คณะกรรมการมีความพึงพอใจระดับมากส่วนคณะอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ คณะกรรมการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโครงการต่อที่ประชุมคณะกรรมการโครงการ และคณะกรรมการโครงการมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมปฏิบัติงานในโครงการ ซึ่งแสดงว่าคณะกรรมการโครงการมีอิสระมากในการแสดงความคิดเห็นและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโครงการนี้จึงมีความพึงพอใจสูงกว่าคณะอาจารย์

ครั้นเมื่อพิจารณาจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการโครงการกับคณะอาจารย์ทั้ง 4 แห่งที่ร่วมโครงการ มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกือบจะทุกรายการก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า คณะกรรมการโครงการมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าคณะอาจารย์ทั้ง 4 แห่ง แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการโครงการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าคณะอาจารย์ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานแต่มองการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

จากผลการวิจัยทำให้พิจารณาได้ว่า คณะอาจารย์มีความพึงพอใจในโครงการโดยมุ่งประสงค์หรือมีความคาดหวังต้องการให้โครงการนี้สำเร็จและดีเกิดมรรคผลอย่างมาก แต่ก็ยังแสดงความพึงพอใจในงานที่โครงการได้ปฏิบัติไปแล้วในระดับปานกลางและระดับปานกลางค่อนข้างน้อย คงเป็นเพราะไม่มีความแน่ใจในนโยบายหรือมั่นใจในเจตนารมณ์ของส่วนกลางอย่างแท้จริง ว่าจะให้ความสนับสนุนส่งเสริมโครงการนี้อย่างต่อเนื่อง จริงจัง หรือให้เป็นแม่แบบ

อย่างแท้จริง ทั้งๆ ที่เห็นว่าคณะกรรมการส่วนกลางได้มีความตั้งใจและพึงพอใจในงานค่อนข้างมาก ในขณะที่คณะอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นค่อนข้างชัดเจนถึงกระแสความคิดของ 2 ฝ่าย คือ ระหว่างคณะกรรมการโครงการกับคณะอาจารย์ที่แตกต่างกัน เป็นการทวนกระแสความคิดกันระหว่างกลุ่มบุคคล 2 ฝ่าย

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ถึงแม้จะพบว่ามีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกือบจะทุกรายการก็ตาม แต่ปรากฏว่า ผลของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นสิ่งที่พิจารณาได้ว่ากลุ่มอาจารย์เกษตรสถานศึกษาได้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการสูงกว่ากัน คือ

4.1 ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานโครงการของคณะกรรมการโครงการ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทั้ง 4 แห่ง มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกรายการ ถ้าพิจารณาในภาพรวมในด้านนี้ ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี สุพรรณบุรี นครสวรรค์ และนราธิวาสมีความคิดเห็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงจากสูงลงมาตามลำดับมีระดับปานกลางทั้งหมด โดยแสดงว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ เมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจปรากฏว่า ในเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 3 แห่งระบุว่ามีความพึงพอใจระดับมาก ในขณะที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาสระบุว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลางค่อนข้างมากและภาพรวมเรื่องนี้อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ กลุ่มอาจารย์มีความคาดหวังในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของคณะกรรมการมาก แต่ยังไม่มีความมั่นใจในโครงการจึงให้ความคิดเห็นความพึงพอใจระดับปานกลาง

4.2 ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทั้ง 4 แห่ง มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ ถ้าพิจารณาในภาพรวมในด้านนี้ ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี สุพรรณบุรี นครสวรรค์ และนราธิวาสมีความคิดเห็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงจากสูงลงมาตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ เมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรีมีความพึงพอใจในเรื่องการได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษจากกรณีที่คณะกรรมการได้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการในโครงการในระดับน้อย ส่วนกลุ่มวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ ระบุว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนรายการอื่น ๆ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ไม่ได้เห็นความก้าวหน้าในหน้าที่จากการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการที่ปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควรจะได้รับ

4.3 ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 รายการ และมีความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ ถ้าพิจารณาในภาพรวมในด้านนี้ ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี สุพรรณบุรี นครสวรรค์ และนราธิวาสมีค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงจากสูงลงมาตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ แต่เมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง หากพิจารณาในภาพรวมของค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้ปรากฏว่า แตกต่างกันตรงที่ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรีมีความพึงพอใจค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่นนราธิวาส และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่นนราธิวาสเช่นกัน สาเหตุที่แตกต่างนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีและ

สุพรรณบุรี มีการยอมรับคณะกรรมการในโครงการมากกว่า ส่วนกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมายังไม่แน่ใจเท่าที่ควร

4.4 ความพึงพอใจในความรับผิดชอบของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 รายการ และมีความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ ถ้าพิจารณาในภาพรวมในด้านนี้ ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี สุพรรณบุรี นครสวรรค์ และนครราชสีมา ค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงจากสูงลงมาตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ เมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง หากพิจารณาในภาพรวมของค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้ปรากฏว่า ระหว่างกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี นครสวรรค์ แตกต่างกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา (ปานกลางถึงปานกลางค่อนข้างน้อย) กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี แตกต่างกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมาและนครสวรรค์ (ปานกลางค่อนข้างมาก) กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี แตกต่างกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมาและนครสวรรค์ (ปานกลางค่อนข้างน้อย) สาเหตุที่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์และนครราชสีมาไม่ค่อยจะมีความพึงพอใจในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ทำให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน

4.5 ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ ถ้าพิจารณาในภาพรวมในด้านนี้ ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี สุพรรณบุรี นครสวรรค์ และนครราชสีมา ค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงจากสูงลงมาตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ เมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกด้าน หากพิจารณาในภาพรวมของค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้ปรากฏว่า ความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี (ปานกลางค่อนข้างมาก) แตกต่างกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชิวาสและนครสวรรค์ (ปานกลางค่อนข้างน้อย) สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติคือมีการยอมรับพอสมควรในขณะที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในนครสวรรค์และในราชิวาสไม่ค่อยยอมรับ

4.6 ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน
 โครงการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทั้ง 4 แห่ง มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 รายการ และมีความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ ถ้าพิจารณาในภาพรวมในด้านนี้ ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี สุพรรณบุรี นครสวรรค์ และในราชิวาสมีค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงจากสูงลงมาตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ หากพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชิวาสมีความพึงพอใจระดับน้อย ในเรื่องการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและยังมีความพึงพอใจในระดับปานกลางแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชิวาสแตกต่างกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี ในเรื่องความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับโครงการ นอกจากนี้กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชิวาสยังมีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีและกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี ในเรื่องการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำร้องขอเกี่ยวกับโครงการ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชิวาสมีความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวต่ำ ทำให้เกิดการแตกต่างกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชิวาสยังไม่พึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการกับเพื่อนร่วมงานโครงการดังจะเห็นได้จากการแสดงความพึงพอใจระดับน้อยในบางรายการ

4.7 ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการ
 พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ ถ้าพิจารณาในภาพรวมในด้านนี้ ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี

นครสวรรค์ สุพรรณบุรี และนราธิวาสมีค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงจากสูงลงมาตามลำดับ แสดงว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ หากพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งมีความพึงพอใจระดับน้อยทุกแห่ง โดยเฉพาะในเรื่อง การได้รับสิทธิพิเศษตอบแทน เช่น การได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศหรือไปดูงานหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการได้รับเงินเพิ่มตอบแทนเป็นพิเศษสำหรับการทำงานในโครงการนี้ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งยอมรับในระดับปานกลางเฉพาะในเรื่อง การจัดบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นให้แก่คณะกรรมการ เช่น ยานพาหนะ หรือเครื่องใช้ต่าง ๆ เท่านั้นส่วนเรื่องอื่นๆ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งยังไม่พึงพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรีและกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส

4.8 ความพึงพอใจในสภาพของการทำงานของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ ถ้าพิจารณาในภาพรวมในด้านนี้ ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี นครสวรรค์ สุพรรณบุรี และนราธิวาสมีค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงจากสูงลงมาตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ หากพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีและสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจระดับน้อยในเรื่องการจัดบุคลากรฝ่ายธุรการและส่งเสริมการทำงานโครงการ ส่วนรายการอื่น ๆ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ สาเหตุอาจเป็นเพราะ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีและสุพรรณบุรียังมีความต้องการเห็นสภาพการทำงานโครงการของคณะกรรมการในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดบุคลากรฝ่ายธุรการและส่งเสริมการทำงานมากกว่านี้จึงให้มีระดับความพึงพอใจน้อย

4.9 ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ รายการ หากพิจารณาในภาพรวมในด้านนี้ ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี สุพรรณบุรี นครสวรรค์ และนราธิวาสมีค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงจากสูงลงมาตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มอาจารย์

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ หากพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชิวาสมีความพึงพอใจระดับน้อยในเรื่อง หากโครงการนี้สำเร็จจะได้รับการพิจารณาให้ทำงานโครงการใหม่ต่อไปอีก ส่วนรายการอื่น ๆ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความพึงพอใจในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยทุกรายการ หากพิจารณาภาพรวมของค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีแตกต่างกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชิวาสสาเหตุที่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานสูงกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชิวาส

4.10 ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานของคณะกรรมการ พบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความคิดเห็นในความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ และมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ หากพิจารณาในภาพรวมในด้านนี้ ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี นครสวรรค์ สุพรรณบุรี และนราธิวาสมีค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงจากสูงลงมาตามลำดับ แสดงว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ เมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ ส่วนที่แตกต่างกันคือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีแตกต่างกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชิวาสอย่างชัดเจนในเรื่อง คณะกรรมการของโครงการทุกคนได้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและเชื่อมั่นโครงการ ส่วนภาพรวมสำหรับค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีแตกต่างไปจากกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ โดยที่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานียอมรับว่ามีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานของคณะกรรมการแต่เพียงปานกลาง ส่วนกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ ยอมรับว่ามีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีแต่ก็เป็นระดับปานกลางค่อนข้างน้อย สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและ

เทคโนโลยีนราธิวาส นครสวรรค์ และสุพรรณบุรี ยังไม่มีความมั่นใจในโครงการที่คณะกรรมการปฏิบัติงานเท่าที่ควรนั่นเอง

เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้งหมดปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีแตกต่างกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างความพึงพอใจระดับปานกลางค่อนข้างมากกับปานกลางค่อนข้างน้อย ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทุกด้านในเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม งามอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ เกือบจะทุกด้าน จึงเป็นเรื่องที่น่าพิจารณาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ หรือผู้ที่รับผิดชอบโครงการดังกล่าว ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาในการที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประกอบสำหรับให้มีความพึงพอใจสูงเหมือน ๆ กันในทุกวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้นำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นพื้นฐานโดยจำแนกข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อกรมอาชีวศึกษา

จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม งามอาชีวศึกษา มีข้อเสนอแนะต่อกรมอาชีวศึกษาดังนี้

1.1 ผลจากการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่คณะกรรมการและคณะอาจารย์ ได้สมรสแล้ว อายุเฉลี่ยอยู่ในช่วงประมาณ 40 ปี อยู่ในระยะครอบครัวกำลังขยาย มีภาระทางครอบครัวมาก มีรายได้เฉพาะเงินเดือน มีภาระงานสอนอยู่แล้ว และต้องรับผิดชอบงานในโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม งามอาชีวศึกษาอีก ดังนั้นจึงพิจารณาได้ว่ามีงานสอนมาก มีภาระงานอื่น ๆ มาก มีภาระครอบครัวมากแต่รายได้มีจำกัด ซึ่งผลการวิจัยยังพบอีกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของ คณะกรรมการในระดับน้อย เกี่ยวกับเรื่องสิทธิพิเศษตอบแทน หรือการได้รับเงินเพิ่มตอบแทน เป็นพิเศษสำหรับการทำงานในโครงการนี้ ซึ่งแสดงว่าในการปฏิบัติงานตามโครงการนี้ผู้ปฏิบัติ ไม่ได้รับเงินเป็นสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติโครงการนี้เลย ดังนั้นควรพิจารณาในด้านการส่งเสริมด้านสวัสดิการและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของคณะกรรมการในโครงการ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่คณะกรรมการ ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใน โครงการที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการและคณะอาจารย์ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 76.70) มีคณะกรรมการและคณะอาจารย์เพียงร้อยละ 21.20 จบการศึกษาระดับปริญญาโท และมีเพียงคนเดียวที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ลักษณะดังกล่าวนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อโครงการและการขยายโครงการ ซึ่งนพคุณ ศิริวรรณ และคนอื่น ๆ (2539 : 88) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีการเกษตรในยุคโลกาภิวัตน์ได้พัฒนาไปมาก การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์เกษตรต้องปรับเปลี่ยนให้ก้าวทันต่อความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของโลกปัจจุบัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ในด้านความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการ ทั้งคณะกรรมการและคณะอาจารย์มีความพึงพอใจเพียงระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งในเรื่องการได้รับทราบข่าวสาร ความรู้ ความก้าวหน้าของโครงการได้ทันต่อเหตุการณ์ หรือการได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติ และความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการ ทั้งคณะกรรมการและคณะอาจารย์ก็ระบุว่ามีความพึงพอใจในระดับน้อย ทำให้เป็นที่น่าพิจารณาว่า คณะกรรมการไม่ได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือดูงานหน่วยงานต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงาน เนื่องจากโครงการนี้จะต้องขยายผลไปสู่วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ อีกรวม 45 แห่งต่อไป แต่ถ้าจะมีการขยายผลต่อไปก็ควรจะพิจารณาพัฒนาคณะอาจารย์ให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงเข้ามาดำรงตำแหน่งพัฒนางาน โดยควรพิจารณาถึงบุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มากยิ่งขึ้น รับทราบข่าวสารอย่างสม่ำเสมอทันต่อเหตุการณ์ หรือมีการส่งไปศึกษาดูงานบ้าง ก็จะเป็นการกระตุ้นและทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยนำไปใช้พัฒนาในแต่ละวิทยาลัยได้และเป็นไปตามเป้าหมาย เมื่อเป็นเช่นนั้นก็สามารถที่จะขยายผลต่อไปได้ เป็นการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ผลการวิจัยพบว่า จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กับคณะ อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ส่วนใหญ่คณะกรรมการมีความพึงพอใจมากกว่าคณะอาจารย์เกือบทุกด้าน ยกเว้นความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ของคณะกรรมการ คณะอาจารย์มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะกรรมการ แต่เป็นความพึงพอใจ ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.66 และ 2.31) ซึ่งเป็นที่น่าพิจารณาว่า จะมีวิธีการใด ๆ ที่จะทำให้คณะ อาจารย์และคณะกรรมการ มีความพึงพอใจสูงขึ้นจากระดับน้อยหรือระดับปานกลางเป็นระดับ มากหรือระดับมากที่สุดซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นควรที่จะมีการพัฒนาและปรับปรุงทุกด้าน โดยการส่งเสริมหรือการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ ในหน่วยงาน สถานศึกษาที่สังกัดอยู่ ให้คณะ อาจารย์หรือบุคคลภายนอกได้รับทราบข่าวสาร ความเป็นไปหรือความก้าวหน้าของโครงการอยู่ ตลอดเวลา เมื่อโครงการได้รับการเผยแพร่อยู่ตลอดเวลา คณะอาจารย์ก็จะเห็นถึงการ พัฒนาและก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ความพึงพอใจที่มีต่อโครงการสูงมากขึ้น ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการพัฒนาให้สำเร็จต่อไป

1.4 ผลการวิจัยพบว่า จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการ พัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่แล้วไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า กลุ่มวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี อุดรราชธานีมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ แสดง ว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุดรราชธานีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่น ๆ เกือบจะทุกด้าน และส่วนใหญ่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งจะมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ดังนั้นควรพิจารณาให้กลุ่ม อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่มีความพึงพอใจในระดับต่ำ ๆ กลับมามีความพึงพอใจ ในระดับสูงขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา ส่วนกลุ่ม อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่มีความพึงพอใจสูงอยู่แล้วก็ควรพัฒนาส่งเสริมให้สูง ขึ้นกว่าเดิม โดยการให้คณะอาจารย์ได้มีส่วนร่วมในโครงการและได้รับทราบกิจกรรมความก้าว หน้าของการปฏิบัติงานตลอดเวลา เพื่อความเข้าใจและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคณะ อาจารย์และคณะกรรมการ เพราะคณะกรรมการก็ต้องได้รับความช่วยเหลือจากคณะอาจารย์ ด้วย งานโครงการจึงจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2. เสนอแนะต่อวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่งในโครงการและวิทยาลัยที่จะเข้าร่วมโครงการ

จากผลการวิจัย เปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความพึงพอใจในสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีความพึงพอใจในระดับน้อย 2 รายการ คือ 1) การได้รับสิทธิพิเศษตอบแทน เช่น การได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศหรือไปดูงานหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์นำมาใช้ปฏิบัติงาน 2) ได้รับเงินเพิ่มตอบแทนเป็นพิเศษสำหรับการทำงานในโครงการนี้ หากการดำเนินงานโครงการต่อไปทางวิทยาลัยควรพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้รับสิทธิพิเศษตอบแทนพิเศษเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และที่เหลืออีก 9 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานโครงการของคณะกรรมการ 2) ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของโครงการของคณะกรรมการ 3) ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือของคณะกรรมการ 4) ความพึงพอใจในความรับผิดชอบของคณะกรรมการ 5) ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการ 6) ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงานโครงการ 7) ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ของคณะกรรมการ 8) ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของคณะกรรมการ 9) ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานของคณะกรรมการ ส่วนอีก 9 ด้านควรมีการปรับปรุง โดยใช้ผลจากการวิจัยนี้ไปพัฒนายกระดับความพึงพอใจของอาจารย์ให้สูงขึ้น ปรับสภาพการทำงานให้เป็นตัวอย่างสมฐานะการนำร่องอย่างแท้จริง

3. เสนอแนะต่ออาจารย์ที่เป็นคณะกรรมการในโครงการและที่จะเข้าร่วมโครงการเมื่อโครงการขยายผลต่อไป

อาจารย์ที่เป็นคณะกรรมการและที่จะเข้าร่วมโครงการ ต้องสร้างความเข้าใจในโครงการ ทำงานด้วยความเชื่อมั่น และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ ในงานด้านที่รับผิดชอบและให้ความสนับสนุนอย่างเต็มที่

4. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษา ความต้องการด้านความพร้อมของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

บรรณานุกรม

กองแผนงาน, กรมอาชีวศึกษา. ทำเนียบสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2536

(พฤศจิกายน 2536) : 22 - 30. (อัคราเนนา)

จำนง บุญชู. "การบำรุงขวัญ จรรโลงประสิทธิภาพการทำงาน." วารสารการบริหาร .ปีที่ 1,

ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2517) : 52.

ฉัตรชัย อรุณรัตน์. หลักการบริหารโรงเรียน. พิษณุโลก : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524.

ชนากานต์ ยืนยง. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน

อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหา

บัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง, 2535.

ชมพูนุช บัวบังศรี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พานิชยกรรม ในวิทยาลัย

เทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง , 2535.

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข . ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระ

จอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบวิทยาเขต. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต

กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

ถนอม กิตติขจร. เอกสารทางวิชาการสัมมนาพัฒนานักบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2507.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์การพิมพ์, 2529.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นางลักษณะ ชันธิชัย. "การจูงใจคนเพื่อผลของงาน." วารสารนิเทศ. ปีที่ , ฉบับที่ 15 (กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2534) : 23.

นพคุณ ศิริวรรณ และคนอื่น ๆ . "ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาและการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์เกษตร ในหน่วยงานหรือสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศไทย." รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2539.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ, 2529.

นายกรัสมนตรี, สำนัก. ประมวลสุนทรพจน์ของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัสมนตรี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การพิมพ์, 2530.

แ่งน้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.

ปภาวดี ดุลยจินดา. "พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร." เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาวิทยาการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.

ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข). กรุงเทพฯ : บริษัทศูนย์หนังสือ ดร. สง่า จำกัด , 2528.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพฯ, 2535.

พงศ์ หรดาล. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร, 2534.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์, 2521.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พรรณราย ทรัพย์ประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสโตร์, 2529.

พัทธา ชีวมณี. ความพึงพอใจของครูต่อสวัสดิการที่จัดให้ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง , 2537.

ภิญโญ สารธ. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

รวีวรรณ ชินะตระกูล. คู่มือการทำวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2533.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2525.

วิจิตร วรุตบางกูร. ศิลปศาสตร์นำรู้สำหรับผู้ผู้นำ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2525.

สมบัติ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมพร นิกรแสน. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 10. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

สมยศ นาวิกการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : สมหมายการพิมพ์, 2525.

_____. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ .พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521.

สัมพันธ์ ไถนอมสัสดี. ความพึงพอใจของนักศึกษาและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาในวิทยาลัยเอกชน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

สุภรณ์ ศรีพหล. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519.

เสนาะ ตีเยาว์ และคนอื่น ๆ. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนา - พานิช, 2525.

สำนักงานโครงการพัฒนาการจัการวิทยาลัยเกษตรกรรม, กรมอาชีวศึกษา. โครงการพัฒนาการจัการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : ม.ป.ท.,ม.ป.ป.

อาชีวศึกษา, กรม. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารงานการศึกษา 2529. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์กรมอาชีวศึกษา, 2529.

_____, กรม. กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484 - 2534. กรุงเทพฯ ฯ : วิทยาลัยสารพัดช่าง - พระนคร, 2534.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

_____ , กรม. "52 ปี กรมอาชีวศึกษา." รายงานประจำปี 2535 - 2536. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2536.

อัจฉรา รักเลี้ยง. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง , 2537.

อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

Gilmer , Von Heller B. Applied Psychology. New York : McGraw - Hill Book Company, 1967.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw - Hill Book Company, 1973.

Herzberg, Frederick K., Mausner, Bernard., and Synderman Barbara. The Motivation to Work. New York : John Willey, 1957.

Maslow, Abraham H. Human Relation in Management. Cincinnati : South - Western Publishing Company, 1960.

Strauss , George and Sayles, Leonard R., Personnel : The Human Problem of Management. Englewood : Cliffs ; N.J : Prentice - Hall Inc., 1960.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๒๒๗ / 2539

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายปริเยศ สิทธิสรวง

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายปริเยศ สิทธิสรวง เป็นไปได้ด้วยความ
เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ
โครงการวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร. นพคุณ ศิริวรรณ	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร. ดนัย ดิษยบุตร	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร. วีระพันธ์ ไชติวินิช	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ผศ. รมณีย์ อาภาภิรม	ประธานประจำสาขาวิชา
ดร. กัญญา ตันติวิสุทธิกุล	กรรมการประจำสาขาวิชา
ดร. นพคุณ ศิริวรรณ	กรรมการ
ดร. ดนัย ดิษยบุตร	กรรมการ
ดร. วีระพันธ์ ไชติวินิช	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ลง ณ วันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2539

(รศ. ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี



ที่ ทม 1504/ 0119

คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 มกราคม 2540

เรื่อง ขออนุญาตให้ข้าราชการเข้าร่วมประชุมพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
ปริญญาโท

เรียน อธิการมหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และ โครงการวิทยานิพนธ์

ตามคำสั่ง คณะกรรมาธิการอุดมศึกษาที่ 227/2539 แต่งตั้ง ดร.วีระพันธ์ โชติวันิช เป็น
ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมและเป็นกรรมการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาชื่อ นายปริเยศ
สิทธิสรวง จะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อ
โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา"

ประธานคณะกรรมการการเห็นควรให้มีการประชุมคณะกรรมการ ในวันศุกร์ที่ 24 มกราคม 2540
เวลา 13.30 น. ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัย คณะกรรมาธิการอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ดร.วีระพันธ์ โชติวันิช ประชุมตามวันเวลาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียานร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 3269040

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0120

คณะกรรมการอำนวยการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๐ มกราคม 2540

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
ปริญญาโท

เรียน ดร. วีระพันธ์ โชติวันิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และ โครงการวิทยานิพนธ์

ตามคำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ 227/2539 แต่งตั้งท่านเป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
และเป็นกรรมการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาชื่อ นายปริเยศ สิทธิสรวง จะทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อ โครงการพัฒนาการ
จัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา"

ประธานคณะกรรมการการเห็นควร ให้มีการประชุมคณะกรรมการ ในวันศุกร์ที่ 24 มกราคม 2540
เวลา 13.30 น. ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

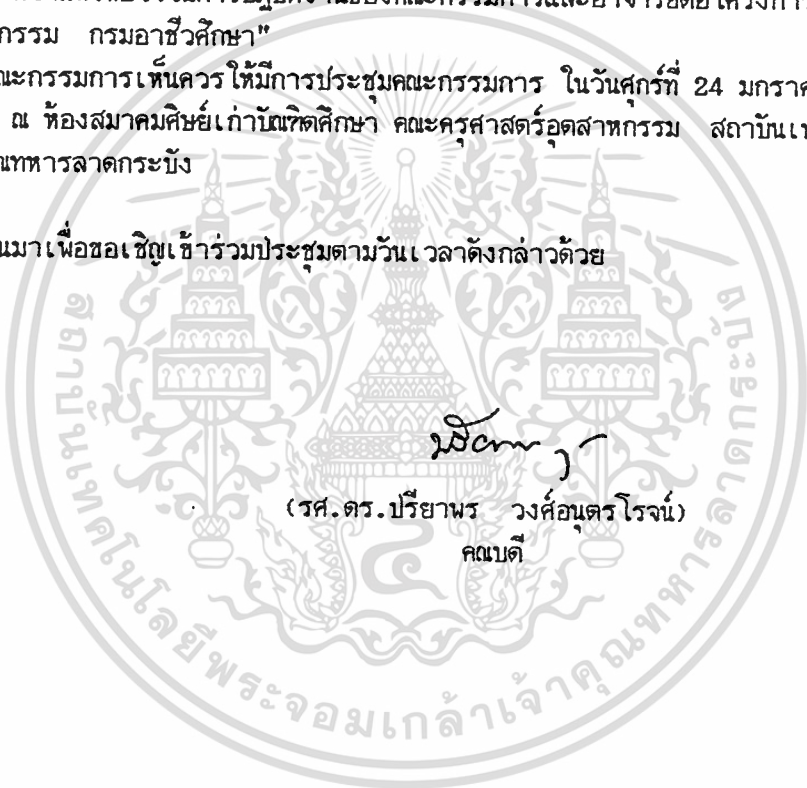
147

ส่วนราชการ.....งานบัณฑิตศึกษา.....คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม.....สจล.....โทร.....663,642
 ที่.....ทม 1504/ 0115.....วันที่...../.....มกราคม 2540
 เรื่อง.....ขอเชิญประชุมหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท
 เรียน.....ดร.ต๋าย ดิษยบุตร

ตามคำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ 227/2539 แต่งตั้งท่านเป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และเป็นกรรมการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาชื่อ นายปริเยศ สิทธิสรวง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อ โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา"

ประธานคณะกรรมการเห็นควร ให้มีการประชุมคณะกรรมการ ในวันศุกร์ที่ 24 มกราคม 2540 เวลา 13.30 น. ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาดังกล่าวด้วย



(Signature)
 (รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์)
 คณบดี



บันทึกข้อความ


148

ส่วนราชการ.....งานบัณฑิตศึกษา คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. โทร. 663,642
 ที่ ทม 1504/ 0116 วันที่ / ๐ มกราคม 2540
 เรื่อง ขอเชิญประชุมหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท
 เรียน ดร.นพคุณ ศิริวรรณ

ตามคำสั่ง คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมที่ 227/2539 แต่งตั้งท่านเป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และเป็นกรรมการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาชื่อ นายปริเยศ ลีทธิสว่าง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อ โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา"

ประธานคณะกรรมการเห็นควรให้มีการประชุมคณะกรรมการ ในวันศุกร์ที่ 24 มกราคม 2540 เวลา 13.30 น. ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาดังกล่าวด้วย


 (รศ.ดร.ปริยานร วงศ์อนุตรโรจน์)
 คณบดี



บันทึกข้อความ

149

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. โทร. 663,642
ที่ ทม 1504/ 0117 วันที่ 10 มกราคม 2540
เรื่อง ขยเชิญประชุมหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท
เรียน ดร.กัญญา ตันติวิสุทธิกุล

ตามคำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ 227/2539 แต่งตั้งท่านเป็นกรรมการประจำสาขา
วิชาพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาชื่อ นายปรีเยศ ลิทธิสรวง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัย
เกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา"

ประธานคณะกรรมการเห็นควรให้มีการประชุมคณะกรรมการ ในวันศุกร์ที่ 24 มกราคม 2540
เวลา 13.30 น. ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาดังกล่าวด้วย

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี



บันทึกข้อความ

150

ส่วนราชการ.....งานบัณฑิตศึกษา.....คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.....โทร.....663,642

ที่.....ทม 1504/ 0118.....วันที่...../..... มกราคม 2540

เรื่อง.....ขอเชิญประชุมหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท

เรียน.....ผศ.รมณีย์ อภาภิรม

ตามคำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ 227/2539 แต่งตั้งท่านเป็นประธานประจำสาขา
วิชาพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาชื่อ นายปริเยศ ลิทธิสว่าง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัย
เกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา"

ประธานคณะกรรมการเห็นควรให้มีการประชุมคณะกรรมการ ในวันที่ 24 มกราคม 2540
เวลา 13.30 น. ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาดังกล่าวด้วย

(รศ.ดร.ปริยานร วงศ์อุนทรโรจน์)

คณบดี



ที่ ทม 1504/ 058:

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

24 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี

ด้วยนายปริเยศ ลิทธิสรวง เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตร
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง
วิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อโครงการพัฒนาการจัดการ
วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้กับนักศึกษาได้
ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040 ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า



ที่ ทม 1504/ 0585

คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๑ กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์สุวิทย์ พงศ์นุกฤต

ด้วยคณะกรรมการอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายปรีเชศ สิทธิสรวง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา"

คณะกรรมการอุดมศึกษา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรพนธ์ ลิขิตวานะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 3269040

หากมีข้อสงสัย กรุณาติดต่อฝ่ายบัณฑิตศึกษา และแจ้งว่าแจ้งถึงเจ้าของเอกสารฉบับนี้ที่มีวางไปให้



ที่ ทม 1504/ 0535

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ดำรง มีแก้วกฤษ

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายปรีเยศ สิทธิสรวง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัณณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสาร 3269040 เป็นวงไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม ห้ามนำไปใช้เพื่อการค้า และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0555

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

24 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์สุมาลย์ ม่วงประเสริฐ

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายปริเยศ สิทธิสรวง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรเพ็ญ สิกิจวัจนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/

0565

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์รัตนาวดี ชมโฉม

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายปริเยศ สิทธิสรวง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรพรรณ ลีกิจวัณณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0555

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

24 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบถาวร

เรียน อาจารย์วันที โชติสกุล

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจสอบถาวรที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบถาวรของนักศึกษาชื่อ นายปริเยศ สิทธิธรรม ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิขิตวานะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 3269040

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0743

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๗ มีนาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูล

ด้วย นายปรีเยศ สิทธิสรวง เป็นนักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา
ครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง
วิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและอาจารย์ต่อโครงการพัฒนาการ
จัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา" ซึ่งโครงการได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2540

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในหน่วยงานและสถาน
ศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาตามที่แนบมานี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด
พิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในหน่วยงานและสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ

โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจฉมนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3268052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040 ต่อ 205 สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2540

1. นายปริเยศ สิริธรรม ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการและอาจารย์ต่อโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม งามอาชีวศึกษา” โดยมี ดร.นพคุณ สิริวรรณ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.คณัย ศิษยบุตร และ ดร.วีระพันธ์ โชติวนิช เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 11 มีนาคม พ.ศ.2540

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแบบสอบถามในการวิจัย

1. อาจารย์สุวิทย์ พงศ์นุกฤต ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา
2. อาจารย์ดำรง มีแก้วบุญชร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีระนอง
3. อาจารย์สุวมาลย์ ม่วงประเสริฐ นักวิชาการศึกษา 6 กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา
4. อาจารย์รัตนาวดี ชมโฉม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 6 สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
5. อาจารย์วันทนี ไซตีสกุล อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้านมีดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน 6 ข้อ	ความเชื่อมั่น 0.79
2. ด้านความเจริญก้าวหน้า	จำนวน 5 ข้อ	ความเชื่อมั่น 0.72
3. ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน 7 ข้อ	ความเชื่อมั่น 0.81
4. ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 6 ข้อ	ความเชื่อมั่น 0.78
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน 7 ข้อ	ความเชื่อมั่น 0.78
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	จำนวน 9 ข้อ	ความเชื่อมั่น 0.84
7. ด้านด้านสวัสดิการ/ผลตอบแทน	จำนวน 3 ข้อ	ความเชื่อมั่น 0.54
8. ด้านสภาพในการทำงาน	จำนวน 4 ข้อ	ความเชื่อมั่น 0.84
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	จำนวน 5 ข้อ	ความเชื่อมั่น 0.81
10. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	จำนวน 4 ข้อ	ความเชื่อมั่น 0.68

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉลี่ย คือ 0.76

ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (ประคอง กรวรรณสุต 2528 : 43-45)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ	α	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	S_i^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_x^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมด
	n	=	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

1. ชื่อโครงการ

โครงการพัฒนาการจัดการ วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา
Management Development of DOVE Agricultural Colleges

2. เจ้าของโครงการ

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

3. สำนักงานโครงการ

สำนักงานโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม ตั้งอยู่ ณ. ห้อง 203 ชั้น 3 กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โทรศัพท์ 2827175 , 2823068 2827060 โทรสาร 2827175 , 2812565

4. หน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ

- 4.1 วิทยาลัยเกษตรกรรมสุพรรณบุรี ต.ด่านช้าง อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี
- 4.2 วิทยาลัยเกษตรกรรมนครสวรรค์ ต.บ้านมะเกลือ อ.เมือง จ.นครสวรรค์
- 4.3 วิทยาลัยเกษตรกรรมอุบลราชธานี ต.หนองขอน อ.เมือง จ.อุบลราชธานี
- 4.4 วิทยาลัยเกษตรกรรมนราธิวาส ต.ลิมอ อ.ระแงะ จ.นราธิวาส

5. วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อพัฒนาบุคลากรหลักของวิทยาลัยเกษตรกรรมที่เข้าร่วมโครงการให้มี ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญด้านการจัดการ จนสามารถนำไปพัฒนาการจัดการ อาชีวศึกษาเกษตรในด้านการจัดการทั่วไปการจัดการองค์กร การจัดการอาชีวศึกษาเกษตร การจัดการฟาร์ม การบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต รายละเอียดวัตถุประสงค์ ของโครงการจำแนกได้ดังนี้

5.1 เพื่อฝึกอบรม ให้ความรู้ ความชำนาญ ด้านการจัดการ สำหรับผู้อำนวยการ สถานศึกษาเกษตร เพื่อนำไปจัดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารงานสถานศึกษาให้ สำเร็จตามรูปแบบที่ต้องการ

5.2 เพื่อฝึกอบรม ให้ความรู้ ความชำนาญ ด้านการจัดการ สำหรับผู้ช่วยผู้ อำนวยการและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการ ในระหว่างขั้นตอนกระบวนการปรับเปลี่ยนระบบงานในสถานศึกษา และเตรียมแผนการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับ ความต้องการของตลาดแรงงานภาคเกษตรกรรมในอนาคต

5.3 เพื่อฝึกอบรม ให้ความรู้ ความชำนาญ ด้านวิธีการสอนใหม่ ๆ สำหรับ ครู-อาจารย์และรู้จักเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและการผลิตด้านการเกษตรของวิทยาลัย

5.4 เพื่อฝึกอบรม ให้ความรู้ ความชำนาญ ด้านเทคนิคการประสานสัมพันธ์ กับหน่วยงานภายนอกสำหรับครู - อาจารย์ เพื่อพัฒนาข้อมูลความต้องการแรงงานให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับการผลิตนักศึกษาของวิทยาลัย

5.5 เพื่อฝึกอบรม ให้ความรู้ ความชำนาญ ด้านการพัฒนาหลักสูตร สำหรับ ครู - อาจารย์ เพื่อสามารถกำหนดหลักสูตรการสอนให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

5.6 เพื่อสร้างคณะปฏิบัติงานและบุคลากรในวิทยาลัยต้นแบบ 4 แห่ง ให้สามารถเป็นตัวแทนและทำหน้าที่ในการฝึกอบรมแก่บุคลากรจากสถานศึกษาแห่งอื่นต่อไปในอนาคตได้ ตามรูปแบบของหลักสูตรเนื้อหาที่ใช้ในโครงการนี้ทั้งหมด

6. ระยะเวลาดำเนินการตามโครงการ

6.1 การเริ่มต้นโครงการและกิจกรรมการจัดการ (Project Start - up and Management Activities) 2 เดือน

6.2 ระยะที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) 6 เดือน

- การหาความต้องการแรงงานภาคเกษตรกรรม (Identify Manpower Demand in Agriculture)
- กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ (Define Goals and Strategies)

6.3 ระยะที่ 2 การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Action Learning for Change) 18 เดือน

- การพัฒนาการจัดการวิทยาลัย (Develop College Management)
- การพัฒนาการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก (Develop External Relations)
- การพัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกระบบ (Adapt Formal and Non - Formal Programmer)
- การพัฒนาความสามารถด้านเทคนิคและวิธีการสอน (Develop Teaching Methodologies and Capacity)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.4 ระยะที่ 3 การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการศึกษาเกษตร (Changing to Demand Driven Agricultural Education) 24 เดือน ในระยะนี้เป็นหน้าที่โดยตรงของกรมอาชีวศึกษาในการที่จะนำผลการดำเนินงานในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 จากวิทยาลัยที่เข้าร่วมโครงการ 4 แห่ง ขยายผลไปยังสถานศึกษาเกษตรทั่วประเทศ

7. กลุ่มเป้าหมายและผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

7.1 กลุ่มเป้าหมายของโครงการนี้คือ เจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยเกษตรกรรมสังกัดกรมอาชีวศึกษาและเจ้าหน้าที่ในกรมอาชีวศึกษา ซึ่งจะได้รับการฝึกอบรม แนะนำ และฝึกหัด

7.2 กลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงคือ ผู้ที่จะได้เข้ารับการศึกษ และ/หรือ เข้ารับการฝึกอบรมในวิทยาลัยเกษตรกรรม ได้แก่

- นักศึกษาจากโรงเรียนประถมและมัธยมที่เข้าศึกษาในหลักสูตรปกติ
- ยุวเกษตรกรทั้งชายและหญิง ซึ่งดำเนินกิจการเกษตรเป็นกิจกรรมหลัก
- เกษตรกรที่ประกอบอาชีพอิสระ รวมทั้งกลุ่มแม่บ้าน
- ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม

7.3 ผู้ได้รับประโยชน์ทางอ้อมคือชุมชนในชนบทที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของวิทยาลัย

8. กิจกรรมของโครงการ

โครงการพัฒนาการจัดการนี้ จะช่วยให้วิทยาลัยเกษตรกรรมสามารถแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งกิจกรรมของโครงการนี้มุ่งเน้นที่จะให้กรมอาชีวศึกษาดำเนินการได้ ทั้งในขณะที่ได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก และสามารถดำเนินการต่อไปเองได้

8.1 การเตรียมการบริหารโครงการ

8.1.1 กรมอาชีวศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมโครงการ คณะปฏิบัติงาน เพื่อกำกับและปฏิบัติงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากเดนมาร์ก ตามรูปแบบโครงร่างการจัดองค์กรโครงการ

8.1.2 จัดเตรียมสำนักงานสำหรับบริหารโครงการ

8.1.3 คณะปฏิบัติงานโครงการ ศึกษาข้อมูลเอกสารโครงการ

8.1.4 กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะปฏิบัติงาน และมอบหมายหน้าที่เพื่อเตรียมปฏิบัติพร้อมกับผู้เชี่ยวชาญจากเดนมาร์ก

8.1.5 ประสานงานจัดตั้งงบประมาณ เพื่อดำเนินงานตามโครงการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8.1.6 ประสานงานเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโครงการ

8.2 การเริ่มต้นโครงการและกิจกรรมการจัดการ (Project Start - up and Management Activities)

8.2.1 ผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาพร้อมทั้งผู้ประสานงาน ใช้เวลา 2-3 สัปดาห์เพื่อสร้างความคุ้นเคยกับวิทยาลัยต้นแบบทั้ง 4 แห่ง

8.2.2 วางแผนและดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ สำหรับคณะปฏิบัติงาน และผู้แทนจากคณะกรรมการอำนวยการของวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง และคณะกรรมการอำนวยการระดับกรม เป็นเวลา 3-4 วัน

8.2.3 จัดทำคู่มือการจัดการโครงการ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับแนวและวิธีการวางแผนงาน การถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประสานงานผู้เชี่ยวชาญ การจัดทำรายงาน การปรับปรุงและรักษาคุณภาพการดำเนินงาน และการจัดการในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

8.2.4 เตรียมแผนการปฏิบัติงาน มอบหมายการปฏิบัติงาน และเสนอความเห็นขอจากคณะกรรมการอำนวยการ

8.3 ระยะเวลาที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)

จะเป็นกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบคือ

8.3.1 การหาความต้องการแรงงานภาคเกษตรกรรม (Identify Manpower Demand in Agriculture)

- สำรวจและประเมินสภาพความต้องการแรงงานภาคเกษตรกรรมจากข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และรายงานการศึกษาที่รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักวิจัย ข้าราชการ ธุรกิจเอกชน กลุ่มเกษตรกร และหน่วยงานเอกชนอื่น ๆ

- กำหนดทักษะที่พึงประสงค์สำหรับสาขาต่าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการของผู้ประกอบการจำนวน 6 - 8 สาขา

- เก็บข้อมูลเบื้องต้นโดยการสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถามเพื่อคาดคะเนความต้องการแรงงานของหน่วยงานและสถานประกอบการต่าง ๆ และเตรียมการคาดการณ์ความต้องการแรงงานที่มีฝีมือของสถานประกอบการไว้ 3 แบบ

- เตรียมวิธีการกำหนดทักษะที่พึงประสงค์ของแรงงาน ที่เป็นความต้องการในพื้นที่รับผิดชอบของวิทยาลัยต้นแบบ 4 แห่ง

- จัดอบรมและนำเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัย ในการเก็บข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์และการสังเกต

- กำหนดทักษะที่พึงประสงค์ของแรงงาน ที่เป็นที่ต้องการในพื้นที่รับผิดชอบของวิทยาลัยต้นแบบ 4 แห่ง

- จัดเตรียมวิธีการกำหนดความต้องการการฝึกอบรมและทักษะที่พึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง

- จัดเตรียมระบบการสำรวจความต้องการที่เหมาะสมสำหรับกรมอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจากความต้องการของทั้งเกษตรกร หน่วยงาน และสถานประกอบการต่าง ๆ

- จัดเตรียมอุปกรณ์การฝึกอบรม เสนอผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาถึงวิธีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ประกอบการ และเกษตรกรผู้ประกอบการอิสระ

- เตรียมจัดการสัมมนาสำหรับคณะกรรมการอำนวยการ และคณะปฏิบัติงานรวมทั้งคณะทำงานจากวิทยาลัยต้นแบบทั้ง 4 แห่ง เป็นเวลา 1 วัน

8.3.2 กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ (Define Goals and Strategies)

- วางแผนและดำเนินการจัดสัมมนา สำหรับคณะปฏิบัติงานคณะกรรมการอำนวยการระดับวิทยาลัย รวมทั้งคณะทำงานอีก 8 คน เกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการเพื่อสำรวจความต้องการแรงงานภาคเกษตรกรรม รวมทั้งการดำเนินงานในช่วงเวลาที่เหลือของระยะที่ 1

- กำหนดสถานที่และเตรียมการเดินทางไปศึกษาดูงานในประเทศแถบเอเชียรวมทั้งวัตถุประสงค์ในการไปทัศนศึกษา และงานที่ต้องปฏิบัติ

- ไปทัศนศึกษา จัดทำรายงานและเผยแพร่ไปยังวิทยาลัยเกษตรกรรมทุกแห่ง

- จัดเตรียมและดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรมทั้งหมด เพื่อขอรับทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเพื่อเข้ารับการอบรมด้านการจัดการที่ปรับเปลี่ยนแล้ว เป็นเวลา 2 - 3 วัน

- จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการโดยมีผู้แทนจากกรมส่งเสริมการเกษตร กรมการศึกษานอกโรงเรียน กลุ่มเกษตรกร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อกำหนดสภาพของวิทยาลัยเกษตรกรรมในอนาคต และให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งขอรับทราบความคิดเห็นด้านต่าง ๆ จากผู้เข้าร่วมประชุม

- จัดทำกลยุทธ์การดำเนินงานของวิทยาลัยเกษตรกรรมในอนาคตไว้ 3 ทางเลือก รวมทั้งทำการวิเคราะห์ทรัพยากรและความเสี่ยง

- จัดเตรียม และดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (Mission Statement Formulation Workshop) สำหรับคณะปฏิบัติงาน คณะกรรมการอำนวยการและผู้แทนจากคณะกรรมการอำนวยการระดับวิทยาลัย เป็นเวลา 2 วัน

- กำหนดแผนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
- จัดเตรียมและดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ซึ่งจะมีการรับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นเป็นเวลา 1 วัน จำนวน 2 ครั้ง

- จัดเตรียม และดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับความคิดเห็นจากผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรม (College Directors Feedback Workshop) และเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงเป้าหมายของการดำเนินงานและวัตถุประสงค์ รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ

- ทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติงาน ในเรื่องวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน และเสนอแผนที่ได้รับการปรับปรุงแล้วต่อคณะกรรมการอำนวยการโครงการและผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษา

- จัดเตรียมและดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับบทบาทของวิทยาลัยเกษตรกรรม และหน้าที่ต่างๆ แก่ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยต้นแบบ 4 แห่ง เป็นเวลา 1 วัน

- จัดเตรียมและดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในวิทยาลัยเกษตรกรรมแต่ละแห่งสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ให้การสนับสนุนวิทยาลัย

- จัดเตรียมและดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ รวมทั้งแผนปฏิบัติงานระดับวิทยาลัย (College Mission and Action Planning Workshop) โดยคณะทำงานระดับวิทยาลัยในวิทยาลัยเกษตรกรรมแต่ละแห่ง ซึ่งในบางช่วงอาจจะมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยเข้าร่วมด้วย การสัมมนาจะใช้เวลาประมาณ 3 วัน จำนวน 4 ครั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- จัดเตรียม และดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับความคิดเห็นจากครู - อาจารย์ในวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง และเป็นการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงเป้าหมายวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย

- เตรียมและดำเนินการจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่บทบาทและการดำเนินงานของวิทยาลัยเกษตรกรรมสู่สาธารณชน

- เตรียมแผนการดำเนินงานสำหรับคณะปฏิบัติงาน และคณะทำงานในระดับวิทยาลัยในระยะที่ 2

8.4 ระยะที่ 2 การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Action Learning for Change)

กิจกรรมในระยะที่ 2 นี้ จะเป็นกิจกรรมทดลองและการพัฒนาวิทยาลัยต้นแบบ 4 แห่ง ใน 4 เรื่องได้แก่ การจัดการวิทยาลัย การประสานสัมพันธ์หน่วยงานภายนอก การพัฒนาหลักสูตรในและนอกระบบ และการพัฒนาความสามารถด้านเทคนิคและวิธีการสอน ผลจากการทดสอบในระบบนี้จะถูกนำมา เพื่อใช้ดำเนินการในสถานศึกษาเกษตรทุกแห่ง

กิจกรรมของระยะที่ 2 จะถูกกำหนดขึ้นในระหว่างการดำเนินงาน ในระยะที่ 1 ภายใต้อำนาจการ วัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินการดังนี้

8.4.1 การพัฒนาการจัดการวิทยาลัย (Develop College Management)

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้วิทยาลัยต้นแบบ 4 แห่ง ในโครงการมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลง

แนวทางการดำเนินงาน : ในการดำเนินงานของกลุ่มนี้ คณะปฏิบัติงานของกรมอาชีวศึกษาจะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการวิเคราะห์ความต้องการสำหรับการจัดการ และการบริหารวิทยาลัยระบบการประเมินความต้องการในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน แผนการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน การวางแผนอาชีพสำหรับครูในวิทยาลัยเกษตรกรรม ระบบการจัดบุคลากร การเงิน และระบบงานฟาร์ม รวมทั้งแนวปฏิบัติที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาลัย จะถูกพัฒนาและนำไปทดสอบในวิทยาลัยต้นแบบทั้ง 4 แห่ง กลุ่มการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยจะนำเสนอแนวการพิจารณาปรับปรุงมาตรฐานองค์กรวิทยาลัย ต่อผู้บริหารระดับสูงในช่วง 6 เดือนสุดท้ายก่อนจะสิ้นสุดโครงการในระยะที่ 2 รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับความยืดหยุ่นในการกำหนดองค์กรในวิทยาลัยด้วย ที่ปรึกษาจากกรมอาชีวศึกษาจะติดตามขั้นตอนการปฏิบัติงานในกลุ่มนี้

การดำเนินงานในกลุ่มนี้จะเป็นลักษณะการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning Approach) และการฝึกอบรมจะเป็นทั้งลักษณะ การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน (On - The - Job Training) และการฝึกอบรมโดยไม่ลงมือปฏิบัติ (Off - The - Job Training) และจะเน้นในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- ให้การฝึกอบรมผู้อำนวยการ 4 คน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ 16 คน จากวิทยาลัยเกษตรกรรมต้นแบบ 4 แห่ง ในเรื่องการจัดการบุคลากร เน้นทางด้าน การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และการวางแผนการฝึกอบรมบุคลากร

- ให้การฝึกอบรมผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดการงบประมาณและการเงิน เน้นทางด้าน การจัดการในเรื่องรายรับ - รายจ่าย ทั้งเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ การให้ข่าวสารแก่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับสถานะการเงินของวิทยาลัย

- ให้การฝึกอบรมผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดการฟาร์ม เน้นในเรื่องการบำรุงรักษาและการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานฟาร์ม

- ให้การฝึกอบรมแก่ผู้บริหารในเรื่องที่เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการภายใน รวมทั้งการตั้งเป้าหมาย การวางแผนการทำงาน เทคนิคการประชุม การจูงใจทีมงาน การติดต่อสื่อสาร การให้คำปรึกษา และการมอบหมายงาน

8.4.2 การพัฒนาการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก (Develop External Relations)

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อพัฒนางานประสานสัมพันธ์หน่วยงานภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการทางวิชาการต่อชุมชนท้องถิ่นในสาขาวิชาเกี่ยวกับเกษตร

แนวทางการดำเนินงาน :

คณะปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยและ Task Force จะประสานงานกับที่ปรึกษาวิทยาลัย โดยการประสานความร่วมมือ กับสถานประกอบการเอกชน หน่วยงานรัฐบาล และเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ เพื่อให้วิทยาลัยพัฒนาหลักสูตรได้อย่างทันสมัย และสนองตอบต่อความต้องการแรงงานของท้องถิ่นได้ดี

การประสานสัมพันธ์ภายนอกจะขอความร่วมมือกับหน่วยงาน และบุคลากรในท้องถิ่นดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ทรัพยากรบุคคลและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับอาชีพเกษตรกรรม
2. บริษัท ห้างร้าน สถานประกอบการเอกชน
3. หน่วยงานพัฒนาเอกชน
4. หน่วยงานราชการต่าง ๆ

คณะปฏิบัติงานจะร่วมกับวิทยาลัย พัฒนาให้เป็นศูนย์บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งให้บริการทางวิชาการ ให้คำปรึกษา ถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้เกษตรกร นักเรียนนักศึกษา ผู้สนใจในอาชีพเกษตรกรรมในท้องถิ่น

8.4.3 การพัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกระบบ (Adapt Formal and Non - formal Programme)

วัตถุประสงค์ : ด้วยเหตุที่การดำเนินงานของวิทยาลัยเกษตรกรรม เกี่ยวข้องกับบุคคลเป้าหมาย 2 กลุ่มได้แก่

- นักศึกษาที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการ
- เกษตรกรผู้ประกอบการอาชีพอิสระ

ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรจึงมี 2 วัตถุประสงค์หลัก คือ

1. เพื่อให้วิทยาลัยต้นแบบทั้ง 4 แห่ง สามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้ไปตามความต้องการของเกษตรกร และของเยาวชนในท้องถิ่นและดำเนินการสอนตามหลักสูตรดังกล่าวได้

2. เพื่อให้วิทยาลัยต้นแบบทั้ง 4 แห่ง เปิดสอนหลักสูตร ปวช. ซึ่งมุ่งเน้นให้นักศึกษามีความชำนาญทั้งในด้านทฤษฎี และปฏิบัติได้ หลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

ในการพัฒนาหลักสูตรนี้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาหลักสูตร การศึกษานอกระบบที่มีอยู่เดิม เพื่อให้สนองกับความต้องการกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งในการนี้วิทยาลัยฯ จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร เพื่อจะได้สนองกับความต้องการได้อย่างทันท่วงที

แนวทางในการดำเนินงาน :

หลักสูตรนอกระบบ (Non-formal programme)

คณะปฏิบัติงานในวิทยาลัยต้นแบบแต่ละแห่ง จะทำการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของเกษตรกร แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงความต้องการในสาขาต่าง ๆ โดยมีการประชุมปรึกษาร่วมกับผู้เกี่ยวข้องจากภายนอก เช่น ผู้แทนจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นต้น และจะต้องทำการสรุปสภาพการณ์การเกษตรในบริเวณรับผิดชอบของวิทยาลัยแต่ละแห่งด้วย เมื่อมีข้อมูลเพียงพอแล้ว วิทยาลัยต้นแบบแต่ละแห่งและผู้แทนจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้แทนจากศึกษานิเทศก์จะร่วมกันพัฒนาหลักสูตร

สำหรับวิทยาลัยต้นแบบแต่ละแห่ง และต้องร่วมกับคณะปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิคและวิธีการสอน ในการจัดทำอุปกรณ์การฝึกอบรมอีกด้วย

นอกจากนี้คณะปฏิบัติงานจะต้องกำหนดวิธีการ เพื่อติดตามความต้องการการฝึกอบรมของเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะปฏิบัติงานและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยจะได้รับการอบรมโดยการลงมือปฏิบัติงาน (On - the - job training) และการอบรมปกติ (formal training) ในด้านการจัดการอบรมและการศึกษานอกระบบ รวมทั้งมีการไปทัศนศึกษาหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการให้การศึกษาอกระบบอีกด้วย

หลักสูตรในระบบ (Formal Programme)

คณะปฏิบัติงานในวิทยาลัยต้นแบบแต่ละแห่ง จะต้องทำการสำรวจความต้องการของสถานประกอบการต่าง ๆ ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ ในด้านคุณสมบัติของผู้จบการศึกษาที่เป็นที่ต้องการจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงสาขาที่เป็นที่ต้องการ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่โดยเน้นเฉพาะหลักสูตร ปวช. 3 ปี จึงมุ่งเน้นให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานและความชำนาญด้านการปฏิบัติ หลังจากนั้นจึงขออนุมัติกรมอาชีวศึกษาในการใช้หลักสูตรดังกล่าวในวิทยาลัยต้นแบบ 4 แห่ง เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้เกิดความเหมาะสมต่อไป

8.4.4 การพัฒนาความสามารถด้านเทคนิคและวิธีการสอน (Develop Teaching Methodologies and Capacity)

วัตถุประสงค์ : อาจารย์ของวิทยาลัยต้นแบบทั้ง 4 แห่ง มีความสามารถในการเลือกใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมต่อกลุ่มผู้เรียน เมื่อสิ้นสุดโครงการ

แนวทางการดำเนินงาน :

- ฝึกอบรม ครู - อาจารย์ให้รู้จักเลือกใช้วิธีการสอนให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน รวมทั้งสามารถวางแผนการสอน ผลิตและเลือกใช้สื่อได้ดีทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการศึกษาในระบบ

- ฝึกอบรม ครู - อาจารย์เกี่ยวกับเทคนิคการสอนจะเน้นไปในการปฏิบัติให้มากขึ้น และให้ตรงกับสภาวะงานที่ทำในปัจจุบัน

- แนวทางในการฝึกอบรม ได้แก่วิธีการต่าง ๆ เช่น การระดมสมอง การแบ่งกลุ่มสนทนา การจัดให้มีกลุ่มวิจารณ์ การกำหนดบทบาทให้แสดง ตลอดจนการวางแผนการประชุม และมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้แล้วยังมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติโดยมีครูที่

เลี้ยง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8.5 ระยะที่ 3 การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการค้าเกษตร (Changing to Demand Driven Agricultural Education)

ในระยะที่ 3 นี้จะมีการจัดอบรมทางด้านการจัดการ และอบรมครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยทุกแห่งและนำหลักสูตรที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปใช้ในวิทยาลัยทุกแห่งต่อไป

9. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามโครงการ

ตามเงื่อนไขของโครงการ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานจะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาล เดนมาร์ก ส่วนหนึ่ง และรัฐบาลไทยสมทบกับอีกส่วนหนึ่งดังรายละเอียด

9.1 DANIDA รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ค่าใช้จ่ายของคณะผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

หัวหน้าคณะผู้เชี่ยวชาญ 1 คน

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการ 1 คน

ผู้เชี่ยวชาญด้านกิจการภายนอก 1 คน

ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการสอน 1 คน

ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการสอน 1 คน

- ค่าใช้จ่ายของเลขานุการผู้เชี่ยวชาญ 2 คน

- วัสดุอุปกรณ์ประกอบด้วย

รถบัสเล็ก

คอมพิวเตอร์ 13 เครื่อง

พริ้นเตอร์ 7 เครื่อง

เครื่องถ่ายเอกสารขนาดเล็ก 1 เครื่อง

เครื่องโทรสาร 5 เครื่อง

Transviewer 1 เครื่อง

เครื่องฉายวิดีโอพร้อมจอภาพและอุปกรณ์ตัดต่อ 1 ชุด

Whiteboards 3 แผ่น

เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ 1 เครื่อง

อุปกรณ์ฝึกอบรม

- ค่าใช้จ่ายสำหรับการดำเนินกิจกรรมในระยะที่ 2

- การดูงานต่างประเทศ

เป็นเงินประมาณ 62 ล้านบาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9.2 กรมอาชีวศึกษา รับผิดชอบค่าใช้จ่ายของคณะปฏิบัติงานฝ่ายไทยและการเตรียมสำนักงานต่าง ๆ ดังนี้

- ค่าปรับปรุงสำนักงานประมาณ 400,000 บาท
- ค่าใช้จ่ายจากหมวดตอบแทนใช้สอย วัสดุ สำหรับดำเนินการงาน

ตามโครงการ ประมาณ 3,000,000 บาท

10. การรายงานความก้าวหน้าของโครงการ

ผู้จัดการโครงการจะมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำรายงานดังต่อไปนี้

1. รายงานความก้าวหน้า : เมื่อสิ้นสุดโครงการในระยะที่ 1 (เดือนที่ 6 ของโครงการ)

2. รายงานความก้าวหน้า : เดือนที่ 12 ของโครงการ

3. รายงานความก้าวหน้า : เดือนที่ 18 ของโครงการ

4. การทบทวนโครงการ : เดือนที่ 19 ของโครงการ

5. รายงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ : เดือนที่ 24 ของโครงการ

6. การทบทวนโครงการ : เดือนที่ 30-31

7. การประเมินผลโครงการ : พ.ศ. 2541

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สิ่งที่คาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นหลังจากการดำเนินงานทั้ง 3 ระยะสิ้นสุดแล้ว ประกอบด้วย

- วิทยาลัยทุกแห่งจะสามารถจัดหลักสูตรในระบบให้ตรงกับความต้องการแรงงานที่มีฝีมือของภาคเกษตรกรรม และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อสนองความต้องการของเกษตรกรซึ่งจะเข้ามาอบรมในหลักสูตรนอกระบบด้วย

- อัตราการจ้างงานของผู้สำเร็จการศึกษาจะสูงขึ้น และจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าศึกษาจะเพิ่มขึ้น

- วิทยาลัยเกษตรกรรมจะมีการพัฒนาการทำงานร่วมกับธุรกิจในท้องถิ่น กลุ่มเกษตรกร และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมของรัฐ เป็นต้น บุคคลที่มีความรู้ความสามารถจะได้รับเชิญเข้ามาเป็นวิทยากรพิเศษในวิทยาลัย

- จะมีการนำวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการวิทยาลัย และจะมีการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม หรือการอบรมในระหว่างการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการนำเทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนมาใช้ในวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วิทยาลัยเกษตรกรรมสามารถแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตรปกติ และหลักสูตรนอกระบบให้สอดคล้องกับความต้องการในท้องถิ่น รวมทั้งมีการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทราบความเป็นไปและกิจกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่น

12. แผนงานในอนาคต

กรมอาชีวศึกษาจะดำเนินงานต่อไปสม่ำเสมอ โดยใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ และประสบการณ์จากวิทยาลัยต่าง ๆ โดยเฉพาะวิทยาลัยต้นแบบ 4 แห่ง ที่เข้าร่วมโครงการเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานในอนาคต

13. การติดตามและประเมินผล

13.1 สำนักงานโครงการ ฯ จะทำการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ของแต่ละกลุ่มการทำงานตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสิ้นสุดโครงการเป็นระยะ ๆ

13.2 กรมอาชีวศึกษาจะประเมินผลโครงการจากรายงานความก้าวหน้าโครงการ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

การบริหารและการจัดการโครงการ

1. การจัดตั้งองค์กรการบริหาร

การดำเนินงานตามโครงการพัฒนาการจัดการมีระยะเวลาของโครงการที่จำกัด และกิจกรรมต่าง ๆ ได้ถูกกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการแล้ว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดตั้งองค์กรเฉพาะเพื่อบริหารงาน ประสานงานโครงการได้อย่างรวดเร็ว

องค์กรการบริหารงานโครงการมีดังนี้

1.1 องค์กรการบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา

1.1.1 คณะกรรมการอำนวยการโครงการ (Steering Committee)

ประกอบด้วย

รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา	ประธาน
ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเกษตรกรรม	รองประธาน
ผู้อำนวยการกองแผนงาน	
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์	
ศึกษานิเทศก์ ฝ่ายเกษตรกรรม	
หัวหน้าฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองแผนงาน	
หัวหน้าฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา กองวิทยาลัย-เกษตรกรรม	
ผู้จัดการโครงการ	
รองผู้จัดการโครงการ	
หัวหน้าทีมงานฝ่ายที่ปรึกษาภายนอกในฐานะผู้สังเกตการณ์	

คณะกรรมการอำนวยการโครงการ จะรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ดำเนินงานโครงการร่วมกับฝ่าย DANIDA คณะกรรมการจะต้องมีการประชุมเพื่อรับทราบผลการดำเนินงานปัญหาอุปสรรค และให้คำแนะนำแก่คณะปฏิบัติงาน เป็นระยะ ๆ จนเสร็จสิ้นโครงการ ผู้จัดการโครงการจากคณะปฏิบัติงาน (Task Force) ควรจะทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการอำนวยการโครงการ

แนวนโยบายการทำงานตามโครงการจะถูกกำหนดขึ้นโดยการพิจารณาร่วมกันระหว่างคณะกรรมการอำนวยการโครงการและ DANIDA โดย DANIDA จะเป็นผู้ให้ข้อมูลต่อคณะกรรมการอำนวยการโครงการเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของ DANIDA ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อกรมอาชีวศึกษา ทั้งอาจจะมีการเตรียมการจัดการประชุม

นานาชาติระหว่างการค้าดำเนินงานในระยะที่ 2 ในเรื่องการพัฒนาการฝึกอบรมด้านอาชีวศึกษา โดย DANIDA จะเป็นผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายและกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ

1.1.2 คณะปฏิบัติงาน (Task Force)

ฝ่ายกรมอาชีวศึกษา : เป็นเจ้าหน้าที่ไทยทั้งหมด ได้แก่ ผู้จัดการโครงการ รองผู้จัดการโครงการ ผู้ประสานงานงานผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการจัดการวิทยาลัย ผู้ประสานงานผู้เชี่ยวชาญด้านการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ผู้ประสานงานผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรในและนอกระบบ ผู้ประสานงานผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคและวิธีการสอน เลขานุการ พนักงานขับรถ

ฝ่ายเดนมาร์ก : เป็นเจ้าหน้าที่ไทยและเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านให้คำปรึกษาทางการจัดการ (หัวหน้าทีม) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการจัดการวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเกษตร ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคและวิธีการสอน เลขานุการ

ผู้จัดการโครงการจะทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะปฏิบัติงาน (Task Force) โดยจะประสานงานอย่างใกล้ชิดกับคณะผู้เชี่ยวชาญฝ่ายเดนมาร์ก และร่วมกันพิจารณาในการจัดหาผู้เชี่ยวชาญระยะสั้นเพิ่มเติม

การดำเนินงานในระยะที่ 3 กองวิทยาลัยเกษตรกรรมจะรับผิดชอบการดำเนินงานในระยะนี้ ซึ่งแผนและวิธีการเตรียมการในส่วนนี้จะได้กำหนดขึ้นในระยะเริ่มต้นการดำเนินงานในระยะที่ 2

1.2 องค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับวิทยาลัย

1.2.1 คณะกรรมการอำนวยการระดับวิทยาลัย (College Steering Committee) ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการวิทยาลัย 1 คน
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย 4 คน

1.2.2 คณะกรรมการประสานงานใน 4 ด้าน

- คณะกรรมการประสานงานด้านการจัดการวิทยาลัย (College Management Component) ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนพัฒนา
- ครู - อาจารย์ 2-3 ท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- คณะกรรมการประสานงานด้านประสานสัมพันธ์หน่วยงานภายนอก (External Relations Component) ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการกิจการนักศึกษา
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา
- ครู - อาจารย์ 2-3 ท่าน

- คณะกรรมการประสานงานด้านการพัฒนาหลักสูตรในและนอกระบบ (Program Adaptation Component) ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
- ครู - อาจารย์ 2-3 ท่าน
- คณะกรรมการประสานงานด้านเทคนิคและวิธีการสอน

(Teaching Methodologies Component) ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
- ครู - อาจารย์ 2-3 ท่าน

การดำเนินงานทั้ง 4 กลุ่มนี้จะอยู่ภายใต้การแนะนำและให้คำปรึกษาของผู้บริหารวิทยาลัย

2. การประชุม

คณะปฏิบัติงาน (Task Force) จะเป็นผู้ดำเนินการจัดการประชุมเพื่อปรึกษางาน ดังนี้

2.1 การประชุมทุก 3 เดือน สำหรับกลุ่มปฏิบัติงานในกลุ่มเดียวกันทั้ง 4 วิทยาลัย โดยใช้สถานที่ของวิทยาลัยสับเปลี่ยนกันไปทั้ง 4 วิทยาลัยต้นแบบ ใช้เวลาประมาณ 1-2 วัน และผู้ประสานงานแต่ละกลุ่มจากกรมอาชีวศึกษาต้องเข้าร่วมประชุมในกลุ่มสาขาของตนด้วย

2.2 การประชุมสำหรับคณะกรรมการอำนวยการระดับวิทยาลัยทั้ง 4 แห่งในเดือนที่ 7, 12, 18 และ 23 ของโครงการ คณะปฏิบัติ (Task Force) ต้องเข้าร่วมประชุมด้วย

2.3 การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับคณะกรรมการประสานงานระดับวิทยาลัย จากวิทยาลัยในโครงการทั้ง 4 แห่ง ในเดือนที่ 18 ของโครงการ หรือจัดทำแผนปฏิบัติการสำหรับการดำเนินงานโครงการใน 6 เดือนสุดท้าย และการดำเนินงานในระยะที่ 3



ภาคผนวก จ
**ตารางแสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการองค์การ
บริหารงานและดำเนินงานระดับวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม
กรมอาชีวศึกษา**

ตารางที่ 26

แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการองค์การบริหารงานและดำเนินงาน
ระดับวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการ
วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
1. ความพึงพอใจในความ สำเร็จในการทำงาน โครงการของคณะ กรรมการ						
1.1 การปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่ได้รับมอบ หมาย	3.87	3.76	3.88	3.66	3.80	ไม่มีความ แตกต่าง
1.2 ความสำเร็จในการ แก้ปัญหาเกี่ยวกับ งานที่คณะกรรมการ รับผิดชอบ	3.12	3.58	3.05	3.46	3.30	ไม่มีความ แตกต่าง
1.3 การมีส่วนร่วมใน กิจกรรมของโครงการ ของคณะกรรมการ	3.81	4.17	4.11	3.86	4.00	ไม่มีความ แตกต่าง
1.4 ความสำเร็จของการ แก้ปัญหาเกี่ยวกับ โครงการทั้งหมดใน ภาพรวม	3.00	3.35	3.05	3.20	3.15	ไม่มีความ แตกต่าง

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
1.5 ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานให้เสร็จ ตามกำหนดเวลา	3.25	3.35	3.29	3.26	3.29	ไม่มีความ แตกต่าง
1.6 การได้รับการสนับสนุน ด้านผลงานของ คณะกรรมการ	3.25	3.47	3.05	2.93	3.18	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	3.38	3.61	3.40	3.39	3.44	ไม่มีความ แตกต่าง
2. ความพึงพอใจในความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ของโครงการของคณะ กรรมการ						
2.1 การได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่โครงการ	2.62	2.88	3.05	2.73	2.83	ไม่มีความ แตกต่าง
2.2 การได้รับโอกาสเข้า รับตำแหน่งหน้าที่ใน โครงการ	3.00	3.23	3.17	3.00	3.10	ไม่มีความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
2.3 หัวหน้าคณะกรรมการ การสนับสนุนให้ผู้ ปฏิบัติมีตำแหน่ง หน้าที่ในโครงการ	2.75	3.23	3.00	3.00	3.00	ไม่มีความ แตกต่าง
2.4 การได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับ บัญชาให้ปฏิบัติงาน ในโครงการ	2.87	3.64	3.47	3.00	3.26	ไม่มีความ แตกต่าง
2.5 การได้รับความดี ความชอบเป็นกรณี พิเศษจากกรณีที่คณะ กรรมการได้ดำรง ตำแหน่งคณะกรรมการ การในโครงการ	2.25	2.88	3.11	2.40	2.67	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	2.69	3.17	3.16	2.82	2.96	ไม่มีความ แตกต่าง
3. ความพึงพอใจในการได้ รับการยอมรับนับถือ ของคณะกรรมการ						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
3.1 การได้รับความสนใจ จากผู้อื่นในการทำ งานของคณะ กรรมการ	3.18	3.05	3.41	2.93	3.15	ไม่มีความ แตกต่าง
3.2 การได้รับการยกย่อง และชมเชยผลการ ปฏิบัติงานที่ทำของ คณะกรรมการ	2.93	2.82	3.17	2.93	2.96	ไม่มีความ แตกต่าง
3.3 การได้มีส่วนร่วมใน การแก้ปัญหาของ โครงการ	3.12	3.29	3.88	3.06	3.35	ไม่มีความ แตกต่าง
3.4 การให้คำปรึกษาแก่ เพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงานโครงการ ของคณะกรรมการ	3.06	3.23	3.94	3.00	3.32	3*4
3.5 การได้รับการไว้วาง ใจให้ทำงานตาม โครงการที่วางแผน	3.25	3.52	3.70	3.06	3.40	ไม่มีความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
3.6 การได้ทำงานตรงกับ ความรู้ความสามารถ และความถนัดของ คณะกรรมการ	3.43	3.58	3.82	3.60	3.61	ไม่มีความ แตกต่าง
3.7 การใช้ความรู้ความ สามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน โครงการ	3.62	3.70	3.82	3.46	3.66	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	3.08	3.31	3.67	3.14	3.30	3*1 3*4
4. ความพึงพอใจในความ รับผิดชอบของคณะ กรรมการ						
4.1 การได้มีส่วนรับผิดชอบ ในการทำงาน โครงการจากผู้บังคับ บัญชา	3.68	3.58	4.05	3.20	3.64	ไม่มีความ แตกต่าง
4.2 การมีส่วนร่วมใน การทำงานที่เกี่ยวข้อง กับโครงการ	3.68	3.64	3.82	3.33	3.63	ไม่มีความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
4.3 การได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีใน การปฏิบัติงาน	3.87	3.70	4.11	3.40	3.78	ไม่มีความ แตกต่าง
4.4 การแสดงความรับ ผิดชอบต่องานของ คณะกรรมการ	3.93	3.70	4.05	3.66	3.84	ไม่มีความ แตกต่าง
4.5 การมีส่วนร่วมใน บทบาทต่าง ๆ สำหรับการแก้ ปัญหาต่าง ๆ ของ โครงการ	3.56	3.64	3.70	3.13	3.52	ไม่มีความ แตกต่าง
4.6 การแก้ปัญหาการ ทำงานโครงการที่ เกิดขึ้น ในส่วนงานที่ คณะกรรมการ รับ ผิดชอบโดยตรง	3.12	3.64	3.76	3.40	3.49	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	3.64	3.65	3.91	3.35	3.63	3*4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
5. ความพึงพอใจใน ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติของคณะ กรรมการ						
5.1 การมีอิสระในการ ดำเนินงานโครงการ	3.25	3.29	3.58	3.26	3.35	ไม่มีความ แตกต่าง
5.2 การได้รับความรู้ และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการที่เกิด จากการทำงาน โครงการ	4.06	3.64	4.05	3.46	3.81	ไม่มีความ แตกต่าง
5.3 คณะกรรมการ ดำเนินงานโครงการ ได้รับทักษะการ ปฏิบัติงานมาจาก การได้ปฏิบัติงาน โครงการนี้	3.93	3.70	3.94	3.33	3.73	ไม่มีความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
5.4 งานที่มอบหมายให้ คณะกรรมการ นำไป ปฏิบัติมีความ ชัดเจนสะดวกแก่ การปฏิบัติ	3.56	3.52	3.47	3.20	3.44	ไม่มีความ แตกต่าง
5.5 คณะกรรมการมี ความพึงพอใจใน หน้าที่ที่ได้รับมอบ หมาย	3.81	3.70	3.76	3.33	3.66	ไม่มีความ แตกต่าง
5.6 คณะกรรมการ ปฏิบัติงานอย่างมี ความสุข	3.50	3.35	3.64	3.20	3.43	ไม่มีความ แตกต่าง
5.7 การได้รับทราบข่าว สาร ความรู้ ความ ก้าวหน้าของ โครงการได้ทัน เหตุการณ์	3.31	2.94	3.47	2.93	3.16	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	3.63	3.44	3.70	3.24	3.50	3*4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
6. ความพึงพอใจในความ สัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ บัญชากับเพื่อนร่วมงาน โครงการ						
6.1 การให้ความเป็น ธรรมของผู้บังคับ บัญชาในโครงการ ต่อคณะผู้ปฏิบัติงาน ตามโครงการ	3.37	3.76	3.82	3.13	3.53	ไม่มีความ แตกต่าง
6.2 การได้รับโอกาสใน การปฏิบัติงานพิเศษ อื่นๆ นอกเหนือจาก งานโครงการที่ได้รับ มอบหมาย	2.93	3.05	3.70	2.80	3.13	3*4 3*1
6.3 ผลงานที่ได้รับจาก การปฏิบัติที่ได้รับ มอบหมาย	3.25	3.29	3.64	3.33	3.38	ไม่มีความ แตกต่าง
6.4 การให้คำแนะนำใน การปฏิบัติงานจากผู้ บังคับบัญชา	3.00	3.29	3.70	2.86	3.23	ไม่มีความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วช.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วช.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วช.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วช.ท. นราธิวาส (n=15)		
6.5 การเปิดโอกาสใน การแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับงาน โครงการ	3.31	3.52	3.88	3.20	3.49	ไม่มีความ แตกต่าง
6.6 ความเป็นกันเอง ของผู้บังคับบัญชา ในการติดต่อเข้า พบปะในเรื่องเกี่ยว กับการปฏิบัติหน้าที่ โครงการโดยตรง	3.37	3.64	3.88	3.20	3.53	ไม่มีความ แตกต่าง
6.7 ทุกคนในโครงการ ร่วมมือกันทำงาน ด้วยความเต็มใจ	2.25	3.41	4.17	3.46	3.58	3*1
6.8 ความเอาใจใส่เป็น ธุระและให้ความ ช่วยเหลือของผู้ บังคับบัญชาเมื่อมี ปัญหาเกี่ยวกับ โครงการ	3.18	3.76	3.94	3.26	3.55	ไม่มีความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
6.9 การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้รับคำร้องขอเกี่ยวกับโครงการ	3.00	3.29	3.64	3.20	3.29	ไม่มีความแตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	3.07	3.44	3.81	3.16	3.37	2*1 3*1 3*4 3*2
7. ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการ						
7.1 การจัดบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นให้แก่คณะกรรมการ เช่น ยานพาหนะ หรือเครื่องใช้ต่าง ๆ	3.00	2.94	3.11	2.73	2.95	ไม่มีความแตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
7.2 การได้รับสิทธิพิเศษ ตอบแทน เช่น การ ได้รับโอกาส ไป ศึกษาดูงานต่าง ประเทศ หรือไปดู งานหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่เป็น ประโยชน์นำมาใช้ ปฏิบัติงาน	2.43	2.35	2.47	1.80	2.27	ไม่มีความ แตกต่าง
7.3 ได้รับเงินเพิ่มตอบ แทนเป็นพิเศษ สำหรับการทำงาน ในโครงการนี้	1.75	1.58	1.58	1.46	1.60	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	2.39	2.29	2.38	1.99	2.26	ไม่มีความ แตกต่าง
8. ความพึงพอใจในสภาพ การทำงานของคณะ กรรมการ						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
8.1 การจัดเตรียมสำนัก งาน/สถานที่ของ คณะกรรมการ โครงการ	2.62	2.23	3.05	2.33	2.56	ไม่มีความ แตกต่าง
8.2 การจัดสภาพสิ่งแวดล้อม ของสถานที่/สำนักงานอย่าง เหมาะสม	2.81	2.52	2.94	2.53	2.70	ไม่มีความ แตกต่าง
8.3 การจัดความพร้อม ของเครื่องมือ เครื่อง ใช้ และวัสดุอุปกรณ์ ต่าง ๆ สำหรับ โครงการ	2.75	2.29	3.17	2.33	2.64	3*2 3*4
8.4 การจัดบุคลากรฝ่าย ธุรการและส่งเสริม การทำงานโครงการ	2.62	2.05	3.00	2.13	2.46	3*2
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	2.70	2.27	3.04	2.33	2.58	1*2 1*4 3*2 3*4 3*1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
9. ความพึงพอใจใน นโยบายและการบริหาร งานของคณะกรรมการ						
9.1 โครงการได้กำหนด แผนงานและแนว ทางการปฏิบัติที่ ชัดเจน	3.43	3.23	4.00	3.40	3.52	ไม่มีความ แตกต่าง
9.2 ระบบการบริหาร งานโครงการมี ลักษณะสร้างสรรค์ คณะกรรมการ สามารถเข้าใจและ ร่วมมือกันได้ดี	3.37	3.52	4.00	3.60	3.63	ไม่มีความ แตกต่าง
9.3 ผู้บริหารที่รับผิดชอบโครงการมีความ รับผิดชอบสูงและ เป็นประชาธิปไตย	3.18	3.35	3.82	3.33	3.43	ไม่มีความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
9.4 คณะกรรมการของ โครงการทุกระดับได้ ใช้ความสามารถใน การจูงใจแก่ทุกฝ่าย ให้ร่วมกันปฏิบัติงาน โครงการอย่างเต็ม ความสามารถ	2.93	2.94	3.76	2.86	3.13	ไม่มีความ แตกต่าง
9.5 เมื่อโครงการนี้ สำเร็จจะได้รับการ พิจารณาให้ทำงาน โครงการใหม่ต่อไป อีก	2.56	2.36	2.82	2.73	2.61	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	3.09	3.08	3.68	3.18	3.25	ไม่มีความ แตกต่าง
10. ความพึงพอใจใน ความมั่นคงในการทำ งานของคณะกรรมการ						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
10.1 คณะกรรมการของ โครงการทุกคนได้ ปฏิบัติงานด้วย ความมั่นใจและ เชื่อมั่นโครงการ	3.00	2.82	3.58	2.93	3.09	ไม่มีความ แตกต่าง
10.2 คณะกรรมการมี อิสระในการแสดง ความคิดเห็นใน การปฏิบัติงาน โครงการต่อที่ ประชุมคณะ กรรมการ	3.37	3.64	4.17	3.33	3.64	3*4, 3*1
10.3 คณะกรรมการ โครงการมีความ ภาคภูมิใจที่ได้ร่วม ปฏิบัติงานใน โครงการ	3.25	3.29	3.82	3.40	3.44	ไม่มีความ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการ				ค่า คะแนน เฉลี่ย รวม	ความ แตกต่าง ระหว่าง กลุ่ม
	(1) วษ.ท. นครสวรรค์ (n=16)	(2) วษ.ท. สุพรรณบุรี (n=17)	(3) วษ.ท. อุบลราชธานี (n=17)	(4) วษ.ท. นราธิวาส (n=15)		
10.4 ความมีเกียรติที่ คณะกรรมการได้ รับการพิจารณาให้ ดำรงตำแหน่งใน โครงการ	3.31	3.17	3.70	3.06	3.32	ไม่มีความ แตกต่าง
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย	3.23	3.23	3.81	3.18	3.36	3*4 3*2 3*1
รวมค่าคะแนนเฉลี่ย ทั้ง 10 ด้าน	3.09	3.20	3.45	2.97	3.18	ไม่มีความ แตกต่าง

หมายเหตุ

- (1) คือ กลุ่มคณะกรรมการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์
(2) คือ กลุ่มคณะกรรมการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี
(3) คือ กลุ่มคณะกรรมการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี
(4) คือ กลุ่มคณะกรรมการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส
* คือ แสดงความแตกต่างระหว่างคู่ของกลุ่มคณะกรรมการระดับวิทยาลัย

ไม่มีความแตกต่าง คือ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
(ชุดที่ 1)
สำหรับคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม
กรมอาชีวศึกษา

เรื่อง

ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

.....

คำชี้แจง :

1. กรุณาอ่านข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียดและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ
2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับ คณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโครงการที่ท่านเป็นคณะกรรมการอยู่ การวิจัยครั้งนี้จะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ ก็โดยอาศัยการตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลเกิดประโยชน์ต่อการวิจัย คำตอบของท่านไม่มีข้อผิดพลาดหรือข้อถูกและท่านก็ไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านในครั้งนี้จะถือเป็นความลับและจะไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบ
 - ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

ปริเยศ สิทธิสรวง

ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพ

- โสด สมรส หม้ายหรือหย่าร้าง

4. อายุราชการ.....ปี

5. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ครู อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3
 ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
 ข้าราชการพลเรือน (โปรดระบุ).....
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. ตำแหน่งในโครงการ

6.1 องค์การบริหารงานโครงการระดับกรมอาชีวศึกษา

- คณะกรรมการอำนวยการโครงการ (โปรดระบุ).....
 คณะปฏิบัติงาน (โปรดระบุ).....

6.2 องค์การบริหารงานและดำเนินงานระดับวิทยาลัย

- คณะกรรมการอำนวยการระดับวิทยาลัย (โปรดระบุ).....
 คณะกรรมการประสานงานใน 4 ด้าน
 คณะกรรมการประสานงานด้านการจัดการวิทยาลัย
 คณะกรรมการประสานงานด้านประสานสัมพันธ์หน่วยงานภายนอก
 คณะกรรมการประสานงานด้านการพัฒนาหลักสูตรในและนอกระบบ
 คณะกรรมการประสานงานด้านเทคนิคและวิธีการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกตัวใดตัวหนึ่งให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่หรือที่ท่านรู้จัก ก่อนตอบแบบสอบถามโปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาให้ดีเสียก่อน โดยที่แบบสอบถามแต่ละข้อมีตัวเลือกให้ท่านเลือก 5 ตัวเลือก คือ 5, 4, 3, 2 และ 1

- 5 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. การปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน✓.....

ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ระดับ 5 หมายความว่า เมื่อท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. <u>ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน</u> <u>โครงการ</u>					
1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
1.2 ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ คณะกรรมการรับผิดชอบ
1.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการ
1.4 ความสำเร็จของการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ โครงการทั้งหมดในภาพรวม
1.5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตาม กำหนดเวลา
1.6 การได้รับการสนับสนุนด้านผลงาน
2. <u>ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่</u> <u>ของโครงการ</u>					
2.1 การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โครงการ
2.2 การได้รับโอกาสเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ใน โครงการ
2.3 หัวหน้าคณะกรรมการสนับสนุนให้ท่านมี ตำแหน่งหน้าที่ในโครงการ
2.4 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานในโครงการ
2.5 ท่านได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ จากกรณีที่ท่านได้ดำรงตำแหน่งคณะ กรรมการในโครงการ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ					
3.1 การได้รับความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของท่าน					
3.2 การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงานที่ทำ					
3.3 การได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโครงการ					
3.4 การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานโครงการ					
3.5 การได้รับการไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางแผน					
3.6 การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน					
3.7 การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานโครงการ					
4. ความพึงพอใจในความรับผิดชอบ					
4.1 การได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานโครงการจากผู้บังคับบัญชา					
4.2 การมีส่วนร่วมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ					
4.3 การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงาน					
4.4 การแสดงความรับผิดชอบต่องาน					
4.5 การมีส่วนร่วมในบทบาทต่างๆ สำหรับการแก้ปัญหาต่างๆ ของโครงการ					

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4.6 การแก้ปัญหาการทำงานโครงการที่เกิดขึ้น ในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง					
5. <u>ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</u>					
5.1 การมีอิสระในการดำเนินงานโครงการ					
5.2 การได้รับความรู้และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่เกิดจากการ ทำงานโครงการ					
5.3 คณะกรรมการดำเนินงานโครงการได้รับ ทักษะการปฏิบัติงานมาจากการได้ปฏิบัติ งานโครงการนี้					
5.4 งานที่มอบหมายให้คณะกรรมการนำไป ปฏิบัติมีความชัดเจนสะดวกแก่การปฏิบัติ					
5.5 คณะกรรมการมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย					
5.6 คณะกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					
5.7 การได้รับทราบข่าวสาร ความรู้ ความก้าว หน้าของโครงการ ได้ทันเหตุการณ์					
6. <u>ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ บัญชากับเพื่อนร่วมงานโครงการ</u>					
6.1 การให้ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาใน โครงการต่อคณะผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ					
6.2 การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานโครงการที่ได้รับมอบหมาย					
6.3 ผลงานที่ได้รับจากการปฏิบัติที่ได้รับมอบ หมาย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่สามารถนำไปเผยแพร่โดยไม่ผ่านการคัด

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6.4 การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
6.5 การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานโครงการ					
6.6 ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการติดต่อเข้าพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โครงการโดยตรง					
6.7 ทุกคนในโครงการร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ					
6.8 ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับโครงการ					
6.9 การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำร้องขอเกี่ยวกับโครงการ					
7. ความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน					
7.1 การจัดบริการต่างๆ ที่จำเป็นให้แก่คณะกรรมการเช่น ยานพาหนะ หรือเครื่องใช้ต่างๆ					
7.2 การได้รับสิทธิพิเศษตอบแทน เช่น การได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือไปดูงานหน่วยงานต่างๆ ที่เป็นประโยชน์นำมาใช้ปฏิบัติงาน					
7.3 ได้รับเงินเพิ่มตอบแทนเป็นพิเศษ สำหรับการทำงานในโครงการนี้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับครูผู้ใช้งานเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำเอกสารไปใช้เพื่อการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8. ความพึงพอใจในสภาพของการทำงาน					
8.1 การจัดเตรียมสำนักงาน/สถานที่ของคณะกรรมการโครงการ
8.2 การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมของสถานที่สำนักงานอย่างเหมาะสม
8.3 การจัดความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สำหรับโครงการ
8.4 การจัดบุคลากรฝ่ายธุรการและส่งเสริมการทำงานโครงการ
9. ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงาน					
9.1 โครงการได้กำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน
9.2 ระบบการบริหารงานโครงการมีลักษณะสร้างสรรค์คณะกรรมการสามารถเข้าใจและร่วมมือกันได้ดี
9.3 ผู้บริหารที่รับผิดชอบโครงการ มีความรับผิดชอบสูงและเป็นประชาธิปไตย
9.4 คณะกรรมการของโครงการทุกระดับได้ใช้ความสามารถในการจูงใจแก่ทุกฝ่าย ให้ร่วมกันปฏิบัติงานโครงการอย่างเต็มความสามารถ
9.5 เมื่อโครงการนี้สำเร็จจะได้รับการพิจารณาให้ทำงานโครงการอื่นต่อไป

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
10. ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน					
10.1 คณะกรรมการของโครงการทุกคนได้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและเชื่อมั่นโครงการ					
10.2 คณะกรรมการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโครงการต่อที่ประชุมคณะกรรมการโครงการ					
10.3 คณะกรรมการโครงการมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมปฏิบัติงานในโครงการ					
10.4 ความมีเกียรติที่คณะกรรมการได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งในโครงการ					

ข้อเสนอแนะ

ความสำเร็จในการทำงาน

.....

.....

.....

ความเจริญก้าวหน้า

.....

.....

.....

การยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

.....

.....

.....

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

สวัสดิการ/ผลตอบแทน

.....

.....

.....

สภาพในการทำงาน

.....

.....

.....

นโยบายและการบริหารงาน

.....

.....

.....

ความมั่นคงปลอดภัย

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

(ชุดที่ 2)

สำหรับหัวหน้าคณะวิชา / หัวหน้าแผนกวิชา / อาจารย์ผู้สอน

เรื่อง

ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง :

1. กรุณาอ่านข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียดและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ
2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับ คณะอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ซึ่งในฐานะที่ท่านได้รับทราบและเห็นการดำเนินการ โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ในวิทยาลัยที่ท่านปฏิบัติงาน โปรดให้ความเห็นและใช้คำถามแบบชุดกรรมการทั้งหมด
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบ
 - ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

ปริเยศ สิทธิสรวง

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพ

- โสด สมรส หม้ายหรือหย่าร้าง

4. อายุราชการ.....ปี

5. ตำแหน่งในสถานศึกษา

- หัวหน้าคณะวิชา.....
- หัวหน้าแผนกวิชา.....
- ผู้สอน.....
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกใดตัวหนึ่งให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่หรือที่ท่านรู้จัก ก่อนตอบแบบสอบถามโปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาให้ดีเสียก่อน โดยที่แบบสอบถามแต่ละข้อมีตัวเลือกให้ท่านเลือก 5 ตัวเลือก คือ 5, 4, 3, 2 และ 1

- 5 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. การปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	✓

ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ระดับ 5 หมายความว่า เมื่อท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. <u>ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน</u> <u>โครงการของคณะกรรมการในทัศนะของท่าน</u>					
1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
1.2 ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ คณะกรรมการรับผิดชอบ
1.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการของ คณะกรรมการ
1.4 ความสำเร็จของการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ โครงการทั้งหมดในภาพรวม
1.5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตาม กำหนดเวลา
1.6 การได้รับการสนับสนุนด้านผลงานของ คณะกรรมการ
2. <u>ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่</u> <u>ของโครงการของคณะกรรมการในทัศนะของ</u> <u>ท่าน</u>					
2.1 การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โครงการ
2.2 การได้รับโอกาสเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ใน โครงการ
2.3 หัวหน้าคณะกรรมการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติ มีตำแหน่งหน้าที่ในโครงการ
2.4 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานในโครงการ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2.5 การได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ จากกรณีที่คุณคณะกรรมการได้ดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการในโครงการ					
3. <u>ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ ของคุณคณะกรรมการในทัศนะของท่าน</u>					
3.1 การได้รับความสนใจจากผู้อื่นในการทำงาน ของคุณคณะกรรมการ					
3.2 การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการ ปฏิบัติงานที่ทำของคุณคณะกรรมการ					
3.3 การได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของ โครงการ					
3.4 การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงานโครงการของคุณคณะกรรมการ					
3.5 การได้รับการไว้วางใจให้ทำงานตาม โครงการที่วางแผน					
3.6 การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของคุณคณะกรรมการ					
3.7 การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงานโครงการ					
4. <u>ความพึงพอใจในความรับผิดชอบของคุณ กรรมการในทัศนะของท่าน</u>					
4.1 การได้มีส่วนรับผิดชอบในการทำงาน โครงการจากผู้บังคับบัญชา					
4.2 การมีส่วนร่วมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ โครงการ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ผ่านการคัด

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4.3 การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงาน					
4.4 การแสดงความรับผิดชอบต่องานของคณะกรรมการ					
4.5 การมีส่วนร่วมในบทบาทต่างๆ สำหรับการแก้ปัญหาต่างๆ ของโครงการ					
4.6 การแก้ปัญหาการทำงานโครงการที่เกิดขึ้นในส่วนงานที่คณะกรรมการรับผิดชอบโดยตรง					
5. ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติของคณะกรรมการในทัศนะของท่าน					
5.1 การมีอิสระในการดำเนินงานโครงการ					
5.2 การได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่เกิดจากการทำงานโครงการ					
5.3 คณะกรรมการดำเนินงานโครงการได้รับทักษะการปฏิบัติงานมาจากการได้ปฏิบัติงานโครงการนี้					
5.4 งานที่มอบหมายให้คณะกรรมการนำไปปฏิบัติมีความชัดเจนสะดวกแก่การปฏิบัติ					
5.5 คณะกรรมการมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
5.6 คณะกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					
5.7 การได้รับทราบข่าวสาร ความรู้ ความก้าวหน้าของโครงการได้ทันเหตุการณ์					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6. ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงานโครงการในทัศนะของท่าน					
6.1 การให้ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในโครงการต่อคณะผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ
6.2 การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานโครงการที่ได้รับมอบหมาย
6.3 ผลงานที่ได้รับจากการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย
6.4 การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา
6.5 การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานโครงการ
6.6 ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการติดต่อเข้าพบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โครงการโดยตรง
6.7 ทุกคนในโครงการร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ
6.8 ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับโครงการ
6.9 การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำร้องขอเกี่ยวกับโครงการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
7. ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ และประโยชน์ ตอบแทนของคณะกรรมการในทัศนะของท่าน					
7.1 การจัดบริการต่างๆ ที่จำเป็นให้แก่คณะกรรมการ เช่น ยานพาหนะ หรือเครื่องใช้ ต่างๆ
7.2 การได้รับสิทธิพิเศษตอบแทน เช่น การได้รับ โอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือ ไปดูงานหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ นำมาใช้ปฏิบัติงาน
7.3 ได้รับเงินเพิ่มตอบแทนเป็นพิเศษ สำหรับ การทำงานในโครงการนี้
8. ความพึงพอใจในสภาพของการทำงานของ คณะกรรมการในทัศนะของท่าน					
8.1 การจัดเตรียมสำนักงาน/สถานที่ของคณะ กรรมการโครงการ
8.2 การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมของสถานที่/สำนัก งานอย่างเหมาะสม
8.3 การจัดความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สำหรับโครงการ
8.4 การจัดบุคลากรฝ่ายธุรการและส่งเสริมการ ทำงานโครงการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม ห้ามนำไปตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
9. <u>ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงาน ของคณะกรรมการในทัศนะของท่าน</u>					
9.1 โครงการได้กำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน
9.2 ระบบการบริหารงานโครงการมีลักษณะ สร้างสรรค์คณะกรรมการสามารถเข้าใจ และร่วมมือกันได้ดี
9.3 ผู้บริหารที่รับผิดชอบโครงการ มีความรับผิดชอบสูงและเป็นประชาธิปไตย
9.4 คณะกรรมการของโครงการทุกระดับได้ใช้ ความสามารถในการจูงใจแก่ทุกฝ่าย ให้ ร่วมกันปฏิบัติงานโครงการอย่างเต็มความ สามารถ
9.5 เมื่อโครงการนี้สำเร็จ จะได้รับการพิจารณา ให้ทำงานโครงการใหม่ต่อไปอีก
10. <u>ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน ของคณะกรรมการในทัศนะของท่าน</u>					
10.1 คณะกรรมการของโครงการทุกคนได้ ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและเชื่อมั่น โครงการ
10.2 คณะกรรมการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโครงการต่อที่ ประชุมคณะกรรมการโครงการ
10.3 คณะกรรมการโครงการมีความภาคภูมิใจ ที่ได้ร่วมปฏิบัติงานในโครงการ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
10.4 ความมีเกียรติที่คณะกรรมการได้รับการ พิจารณาให้ดำรงตำแหน่งในโครงการ

ข้อเสนอแนะ

ความสำเร็จในการทำงาน

.....

.....

.....

ความเจริญก้าวหน้า

.....

.....

.....

การยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

ความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

.....

.....

.....

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

สวัสดิการ/ผลตอบแทน

.....

.....

.....

สภาพในการทำงาน

.....

.....

.....

นโยบายและการบริหารงาน

.....

.....

.....

ความมั่นคงปลอดภัย

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อื่น ๆ

ขอขอบพระคุณทุกท่านตอบแบบสอบถาม
 ปรีเยศ สิทธิสรวง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นายปรีเยศ สิทธิสรวง
 วัน/เดือน/ปีเกิด 26 กรกฎาคม 2516
 ที่อยู่ 29 หมู่ 1 ต. สบสาย อ. สูงเม่น จ. แพร่ 54130
 (054) 541-715
 การศึกษา - สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
 สาขาเทคโนโลยีการเกษตร - การผลิตสัตว์
 จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 - สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาครุศาสตร์เกษตร
 จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้