# ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

# AFFILIATIONS AND JOB SATISFACTIONS OF INSTRUCTORS IN FACULTY OF AGRICULTURAL TECHNOLOGY AT KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

T 039640

ประภัสสร ขุนพิลึก

PRAPASSON KUNPILUG

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

ISBN 974-648-183-5

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 39640
วัน, เดือน, ปี 19 มิ.ย. 2544

b.....
i.....

ลิขสิทธิ์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# AFFILIATIONS AND JOB SATISFACTIONS OF INSTRUCTORS IN FACULTY OF AGRICULTURAL TECHNOLOGY AT KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

PRAPASSON KUNPILUG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN AGRICULTURAL EDUCATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2001

ISBN 974-648-183-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|---|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| นักศึกษา | ประภัสสร ขุนพิลึก |
| รหัสประจำตัว | 41064300 |
| ปริญญา | วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต |
| สาขาวิชา | ครุศาสตร์เกษตร |
| พ.ศ. | 2544 |
| อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ | ดร. นพคุณ ศิริวรรณ |
| อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม | ดร. ดนัย ดิษยบุตร<br>รศ. ดร. ปัญญา โพธิ์ฐิติรัตน์ |

## บทคัดย่อ


วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไป 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อหน่วยงาน และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวนทั้งหมด 135 คน กลุ่มตัวอย่าง คือกลุ่มอาจารย์ดังกล่าว การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยอ่านค่าจากตาราง Krejcie and Morgan การสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่เป็นอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 108 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows จากนั้นจึงนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางและแปลผลโดยการบรรยาย ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test ในการทดสอบสมมุติฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและบรรยายผลประกอบ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรที่ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย(ร้อยละ 61.9) มีอายุเฉลี่ย 41.76 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด รองมาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวนเกือบครึ่งหนึ่งที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ รองมาคือผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์




เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามลำดับมีระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 12.19 ปี และมีรายได้ต่อเดือนซึ่งรวมทั้งเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งเฉลี่ย 21,304.59 บาท

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรที่มีต่อหน่วยงานเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและความภักดีต่อหน่วยงานพบว่าในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.73 และ 4.12 ส่วนการเปรียบเทียบความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์เกี่ยวกับความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและความภักดีต่อหน่วยงานจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้พบว่าอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความผูกพันไม่แตกต่างกันทางสถิติ แต่จากการเปรียบเทียบความผูกพันกับหน่วยงานจำแนกโดยอายุเกี่ยวกับความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ และความภักดีต่อหน่วยงานพบว่าอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ค่าเฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ยมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าอายุเฉลี่ยและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับผลการวิจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการพบว่าในภาพรวมอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.42, 3.25, 3.06 และ 2.98 ตามลำดับ แต่ความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าในภาพรวมอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความพึงพอใจในระดับมากมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.66 ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการพบว่า ในภาพรวมอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ แต่จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมพบว่าอาจารย์ที่จบปริญญาเอกมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมากกว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามรายได้เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบพบว่าอาจารย์ที่มีรายได้ในระดับค่าเฉลี่ยและสูงกว่ารายได้เฉลี่ยมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่ารายได้เฉลี่ย แต่สำหรับความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการพบว่า อาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยและสูงกว่ารายได้เฉลี่ยมีความพึงพอใจน้อยกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยและมีความแตกต่างกันทางสถิติ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|---|---|
| **Thesis Title** | Affiliations and Job Satisfactions of Instructors in Faculty of Agricultural Technology at King Mongut's Institute of Technology Ladkrabang |
| **Student** | Miss. Prapasson Kunpilug |
| **Student ID.** | 41064300 |
| **Degree** | Master of Science |
| **Programme** | Agricultural Education |
| **Year** | 2001 |
| **Thesis Adviser** | Dr. Nopakoon Siriwan |
| **Thesis Co-Adviser** | Dr. Danai Disyabutra |
| | Assoc.Prof.Dr. Punya Protitirut |


## ABSTRACT

The objectives of this research were to study general background, affiliations and job satisfactions of instructors at Agricultural Technology Faculty, King Mongut's Institute of Technology Ladkrabang .

Samples of this study were 108 from the 135 the agricultural technology faculty instructors of King Mongut's Institute of Technology Ladkrabang. This samples were selected by simple random sampling. Data were collected by using questionnaires which were constructed by the researcher. Statistical tools were employed for data analysis were frequency count, percentage, arithmetic mean , standard deviation and t-test for testing hypothesis.

Findings of the research revealed that most of instructors were male while their average age was 41.6 years. Most respondents were married and master's degree holders. The average of their working time was 12.19 years and the average income was 21,304.59 Bath per month .

The results of this research on the affiliations for agricultural technology faculty found that the working attention for career progress and faculty loyalty of instructors were high (average point 3.73 and 4.12 ). When comparing affiliations of instructors by sex, education level, working time and income found that there were not shown statistically significant




เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

difference but there was shown statistically significant difference when comparing by age. The average and the above average age instructors had more affiliations than the below average age instructors.

The results of job satisfactions related to security and career progress, leadership, fairness for progress in position, income and social welfare found that the average point of satisfaction were moderate (3.42, 3.25, 3.06 and 2.98 respectively). When comparing satisfaction level by sex, age and working time, found that there were not shown statistically significant differences but there were shown statistically significant difference when comparing to security and career progress by education level by instructors held doctoral degree had more satisfaction than instructors held master's degree. Furthermore, when comparing human relationships, with their colleague and superior, leadership and fairness for progress in position by income found that the above average income instructors had more satisfaction than the below average income instructors while for income and social welfare found that the average and the above average income instructors had lesser satisfaction than the below average income instructors.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตากรุณาจาก ดร. นพคุณ ศิริวรรณ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร. ดนัย ดิษยบุตร และ รองศาสตราจารย์ ดร. ปัญญา โพธิ์ฐิติรัตน์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้ความกรุณาในการแนะนำแก้ไข พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำวิจัยฉบับนี้เสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาดังกล่าวและขอขอบคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณ ดร. วัฒนชัย พงษ์นาค ประธานสภาคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชีพ สุขสุแพทย์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดร.วสุธาร ศรีนพรัตน์ ข้าราชการบำนาญ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพ ฯ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารมย์ ศรีพิจิตร อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่กรุณาตรวจแบบสอบถามในการวิจัย และให้คำชี้แนะในการปรับปรุงแก้ไข ทำให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากขึ้น ขอขอบคุณคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตรและหัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ ที่กรุณาให้ความสะดวกในการเก็บข้อมูล และท้ายสุดขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณคุณพ่อ-แม่ และครูอาจารย์ผู้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ แก่ผู้วิจัย

ประภัสสร ขุนพิลึก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

หน้า


บทคัดย่อภาษาไทย.....I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....IV

กิตติกรรมประกาศ.....VI

สารบัญ.....VII

สารบัญตาราง.....VIII

สารบัญภาพ.....IX

บทที่ 1 บทนำ.....1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....3

สมมติฐานของการวิจัย.....3

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....3

ขอบเขตของการวิจัย.....4

นิยามศัพท์เฉพาะ.....5

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....7

ทฤษฎีและหลักการ.....7

การจูงใจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....10

การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....11

ความผูกพันกับสถานศึกษาและอาชีพ.....13

ความพึงพอใจในงาน.....17

การเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่.....21

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....23

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....25

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....25

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....26

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....27

วิธีการรวบรวมข้อมูล.....27




เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การวิเคราะห์ข้อมูล....28

บทที่ 4 ผลการวิจัย....29
สถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร....29
ความผูกพันกับหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร....32
ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร....41

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ....69
สรุปผลการวิจัย....69
อภิปรายผลการวิจัย....72
ข้อเสนอแนะ....73
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป....75

บรรณานุกรม....76

ภาคผนวก....79
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ....80
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ....91
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย....93

ประวัติผู้เขียน....101



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

4.1 แสดงสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง....29

4.2 แสดงระดับความผูกพันของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร ที่มีต่อหน่วยงาน....32

4.3 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามเพศ....33

4.4 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามอายุ....35

4.5 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามระดับการศึกษา....37

4.6 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน....39

4.7 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามรายได้....41

4.8 แสดงระดับความพึงพอใจของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร ที่มีต่อการทำงาน....42

4.9 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามเพศ....47

4.10 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามอายุ....51

4.11 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามระดับการศึกษา....55

4.12 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามระยะเวลาทำงาน....60

4.13 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามรายได้....64



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่องความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง....4

2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์....8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาจัดเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรคนให้มีคุณธรรม คุณภาพ และมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อความเจริญและการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องเป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมกับความต้องการ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม การศึกษาจึงถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการศึกษาทางด้านการเกษตร เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านการเกษตร การศึกษาทางด้านการเกษตรเป็นการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคนให้มีทักษะ เจตคติ ความรู้ และความสามารถในการประกอบอาชีพอิสระ หรือสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบอาชีพทางการเกษตรได้ ในการจัดการศึกษาเกษตรแต่ละระดับมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกันกล่าวคือ การศึกษาเกษตรสายสามัญเน้นเจตนคติ การศึกษาเกษตรสายอาชีพเน้นทักษะ และการศึกษาเกษตรระดับอุดมศึกษาเน้นความรู้ด้านเทคนิค จากความสำคัญของการศึกษาเกษตรดังกล่าว จึงได้มีการบรรจุในหลักสูตรการศึกษาทุกระดับชั้น ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาไปจนถึงระดับอุดมศึกษา

การศึกษาเกษตรหมายถึง การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสอน การนิเทศ และการบริหารด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม เพื่อเป็นการเตรียมคนให้ไปทำงานตามหน้าที่ต่าง ๆ หรือมีความเข้าใจในเรื่องเกษตรกรรม ส่วนขอบเขตของการศึกษาเกษตรส่วนใหญ่จะจำกัดอยู่ในขอบเขตของการศึกษาในรูปแบบของระดับประถม มัธยม การฝึกอบรม การสอนในด้านวิชาชีพเกษตรกรรมในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมการศึกษานอกระบบ การศึกษาผู้ใหญ่ และโครงการส่งเสริมงานอาชีพต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยรัฐหรือเอกชน ดังนั้นการศึกษาเกษตรจึงเป็นการลงทุนจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมและสร้างกำลังคนให้มีทักษะ เจตคติ และความรู้ความสามารถในอันที่จะออกไปประกอบอาชีพอิสระหรือสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้ (นพคุณ ศิริวรรณ, 2532 : 26-27)

นักวิชาการทางด้านการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอน ควรดำเนินตามขั้นตอน 3 ประการคือ (Burton และ Brueckner,1972 : 513-542)

1. การเสริมสร้างการเป็นผู้นำทางการศึกษา หมายถึงการเสริมสร้างให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกันของครูอาจารย์ เกี่ยวกับเรื่องปรัชญาการศึกษา ปรัชญาของสถานศึกษา สภาพการณ์ต่าง ๆ ของชุมชน การวางแผนการศึกษาร่วมกัน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และการใช้จ่ายต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งอำนวยความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สะดวกในด้านต่าง ๆ

2. การปรับปรุงในส่วนของตัวครูหรืออาจารย์เอง หมายถึงการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพทางด้านร่างกาย สุขภาพอนามัย ความสามารถและสติปัญญา การควบคุมพัฒนาอารมณ์ การปรับตัวเข้ากับสังคม ศิลปวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับชุมชน ทัศนคติของครูที่มีต่อผู้เรียน สถานศึกษา อาชีพครู รวมถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. การปรับปรุงประสิทธิภาพของครูด้านการสอน การสร้างเสริมความชำนาญทางด้านการสอนนับว่ามีความจำเป็นมาก โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการสอนของครู

ปัจจุบันแม้จะมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและนวตกรรมที่ทันสมัยที่สามารถนำไปใช้ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้เรียนสามารถเลือกใช้ในการศึกษาหาความรู้โดยไม่มีข้อจำกัดก็ตาม แต่ไม่มีสิ่งใดที่สามารถทำหน้าที่ทดแทนครูได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีบทบาททั้งในด้านการสอนและการอำนวยความสะดวกให้นักเรียนหรือนักศึกษาเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งการให้การอบรมสั่งสอนเพื่อนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่ดี รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไป ดังนั้นอาชีพครูหรืออาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยจึงเป็นอาชีพที่ควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลและเป็นอาชีพที่น่ายกย่อง นอกจากนี้อาชีพนี้ควรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูหรืออาจารย์สามารถปฏิบัติงานด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในระยะเวลาที่ผ่านมา การบริหารของมหาวิทยาลัยได้ยึดโยงอยู่กับระบบราชการอย่างแน่นแฟ้น ทั้งระบบการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การเงิน และการพัสดุ โดยมีระบบการควบคุมการกำกับดูแลที่เป็นไปภายใต้กฎเกณฑ์ของระบบราชการ การดำเนินการต่าง ๆ ต้องยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบอย่างเคร่งครัด ซึ่งในบางกรณีอาจขัดกับลักษณะการบริหารของมหาวิทยาลัยที่ต้องการความยืดหยุ่น ความคล่องตัวและความฉับไวในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะสนองตอบความก้าวหน้าทางวิชาการก็ดี นอกจากนี้ทางด้านการบริหารบุคคลก็ประสบปัญหาอย่างมาก โดยเฉพาะการที่ไม่สามารถดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้าสู่มหาวิทยาลัยได้ อันเท่ากับลักษณะรักษาคนดีไว้ไม่ได้ คนเก่งภายนอกก็ไม่อยากเข้ามาร่วม คนไม่เหมาะสมก็เอาออกยาก การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมก็ไม่อาจกระทำได้ เนื่องจากยังคงความเป็นข้าราชการอยู่ ปัญหาการบริหารด้านการเงิน ทรัพย์สิน และงบประมาณ รวมทั้งงานพัสดุนั้นก็ไม่มีความคล่องตัว และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นกรอบในการบริหารมหาวิทยาลัยตามระบบราชการ สภาพปัญหาเหล่านี้ถูกยกมาเป็นข้ออ้างโดยตลอดว่าเป็นสาเหตุแห่งความไม่มีประสิทธิภาพของการบริหารมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดภาวะวิกฤตในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงคุณภาพของการผลิตบัณฑิตและการวิจัย อันเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันกับหน่วยงานและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันกับหน่วยงานและความพึงพอใจในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานของอาจารย์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผนบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากถ้าอาจารย์มีความผูกพันกับหน่วยงานและมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะช่วยให้การเรียนการสอนในคณะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## 1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

1. อาจารย์เพศชายและอาจารย์เพศหญิงมีความผูกพันกับหน่วยงานและมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความผูกพันกับหน่วยงานและมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันกับหน่วยงานและมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. อาจารย์ที่มีระยะเวลาการทำงานมากและอาจารย์ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยมีความผูกพันกับหน่วยงานและมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

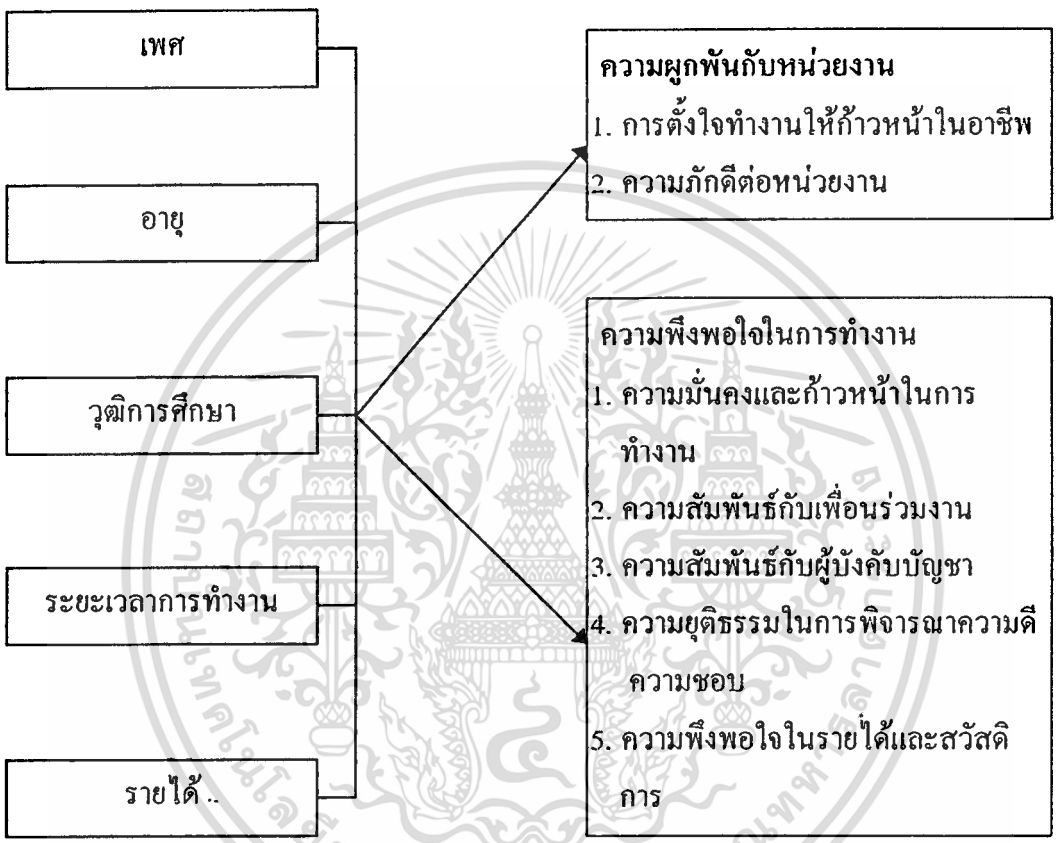
5. อาจารย์ที่มีรายได้สูงและอาจารย์ที่มีรายได้น้อยมีความผูกพันกับหน่วยงานและมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

## 1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดแนวความคิดของ อังคณา โกลีย์สวัสดิ์ (2534) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพบว่าในภาพรวมอาจารย์มีความผูกกับสถาบันค่อนข้างสูง แต่มีความพึงพอใจในงานระดับปาน และความพึงพอใจของอาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความผูกพันกับหน่วยงาน สำหรับอาจารย์ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุราชการแตกต่างกันมีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้มา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดกรอบของการวิจัย โดยทำการศึกษาตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระเวลาที่ทำงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร และระดับเงินเดือน ว่ามีผลหรือไม่ต่อความผูกพันต่อหน่วยงานและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ที่สังกัดในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังนี้




**ภาพที่ 1.1** กรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่องความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยศึกษาสถานภาพทั่วไป ความผูกพันกับหน่วยงาน และความสนใจในการทำงานของอาจารย์ผู้สอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์ที่สอนวิชาเกษตรในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2543 จำนวนทั้งหมด 135 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ที่สอนวิชาเกษตรในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยอ่านค่าจากตาราง Krejcie and Morgan (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2529 : 458) ส่วนวิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยรวมทั้งสิ้น 108 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันกับหน่วยงาน ได้แก่ ความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ และความภักดีต่อหน่วยงาน ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

คณะเทคโนโลยีการเกษตร เป็นคณะหนึ่งที่สังกัดอยู่ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อาจารย์ หมายถึงบุคลากรที่ทำหน้าเกี่ยวกับการสอนวิชาเกษตรทั้งที่มีตำแหน่งทางวิชาการและที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการของคณะเทคโนโลยีการเกษตร

ระยะเวลาการทำงาน หมายถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตรจนถึงปัจจุบันโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุต่ำกว่าอายุเฉลี่ย และกลุ่มที่มีอายุเฉลี่ยรวมทั้งอายุสูงกว่าอายุเฉลี่ย

สถานภาพสมรส หมายถึง โสด สมรสแล้ว เป็นหม้าย หรือแยกกันอยู่

รายได้ หมายถึง เงินเดือนประจำ และเงินประจำตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับในแต่ละเดือนโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มรายได้ต่ำกว่ารายได้เฉลี่ย และกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยรวมทั้งรายได้สูงกว่ารายได้เฉลี่ย

ความผูกพันธ์กับหน่วยงานและอาชีพ เป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน ได้แก่การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความภักดีต่อหน่วยงาน ความต้องการคงอยู่ในงานตลอดไป

1. ความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่อาจารย์ได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งระดับสูงขึ้น ฯลฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความภักดีต่อหน่วยงาน หมายถึง ความภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นอาจารย์ ความพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของหน่วยงาน ความทุ่มเทในการทำงาน การแก้ปัญหาให้หน่วยงาน ความตั้งใจทำงานในหน่วยงานไปจนเกษียณอายุ ฯลฯ

**ความพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึก ท่าที และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งแสดงออกมาในรูปความต้องการที่จะคงอยู่ในหน่วยงานตลอดไป ตลอดจนความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ

1. ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีกำลังใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ฯลฯ

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และการให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรม ความเป็นกันเอง การรับฟังความคิดเห็น การวางแผนในการทำงาน ฯลฯ

4. ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หลักการในการพิจารณาความดีความชอบ การใช้เหตุผลของผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน ฯลฯ

5. ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ หมายถึงรายได้เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง การเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ความพอใจในเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน ฯลฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 2
# วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. ทฤษฎีและหลักการ
2. การจูงใจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. การประเมินผลการปฏิบัติการ
4. ความผูกพันกับสถานศึกษาและอาชีพ
5. ความพึงพอใจในงาน
6. การเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 ทฤษฎีและหลักการ

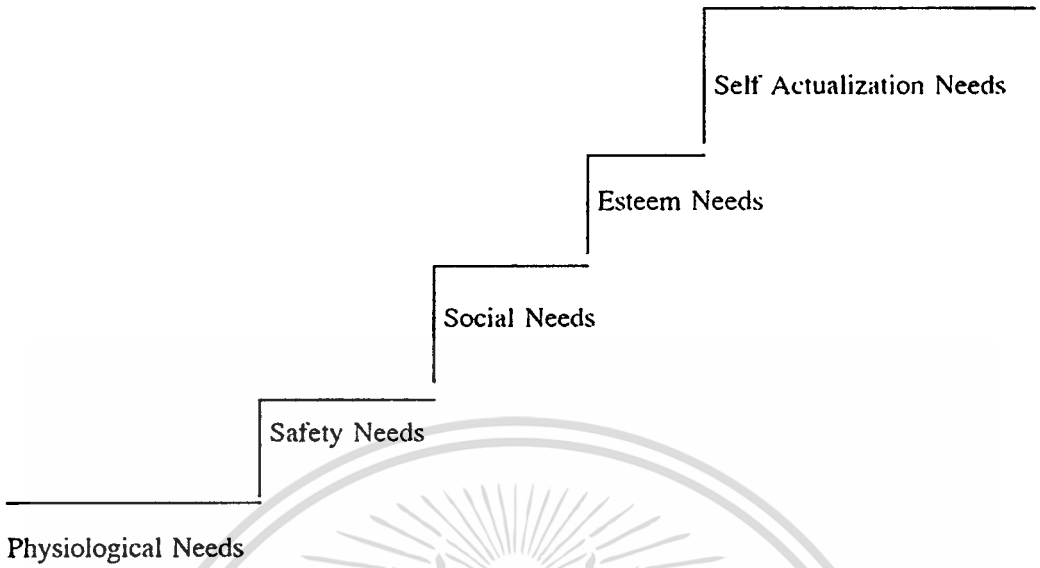
การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อหน่วยงานและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภาควิชาต่าง ๆ ที่สังกัดในคณะเทคโนโลยีการเกษตรเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษากระบวนการบริหารตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (human relation approach) หรือการบริหารงานที่ให้ความสำคัญของคนในฐานะที่เป็นองค์ประกอบของการบริหาร โดยเสนอแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### 2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1970 อ้างใน ประสิทธิ์ ศรีโมรา, 2537 : 11) มีความเชื่อพื้นฐานอยู่ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ และถูกจูงใจให้กระทำการเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ความต้องการของมนุษย์จะเป็นลำดับขั้นอย่างมีระเบียบจากต่ำสุดไปหาสูงสุด แบ่งเป็น 5 ขั้น เรียกว่า Hierarchy of Needs ดังแสดงในภาพที่ 2.1

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต ร่างกายจะได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้




**ภาพที่ 2.1** แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นแรกหน่วยงานทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนโดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิต เพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภยันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย นอกจากนี้ความมั่นคงหรือหลักประกันที่จะประกอบอาชีพตลอดไป รวมทั้งความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอันสำคัญต่อการ บริหารงานองค์การและหน่วยงานที่จะต้องจัดให้มีขึ้น

3. ความต้องการทางสังคม (social or belonging needs) หมายถึงความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน เมื่อคนเรามีความรู้สึกว่าสังคมหรือหมู่คณะยอมรับก็จะเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกรับผิดชอบและจะรักษาผลประโยชน์ของสังคมหรือหมู่คณะไว้

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (esteem or egoistic needs) คือ ความต้องการอยากเด่นในสังคมรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยกย่องนับถืออยากจะมีเกียรติในสังคม ดังนั้นการให้คำชมเชย หรือให้คำยกย่องต่าง ๆ ตามสมควรนับว่าเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบำรุงจิตใจของผู้ได้รับนั้นเป็นเพราะมนุษย์ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การให้การยอมรับนับถือ นี้บางคนถือว่ามีความสำคัญเหนือกว่าความรับผิดชอบ เหนือกว่าเงินเดือน เหนือกว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเสียอีก

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (self realization or self actualization needs) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษคือนึกอยากจะเป็นก็ได้เป็น หรือได้ตามที่ต้องการ ซึ่งถือว่าเป็นความสำเร็จตามความปรารถนาขั้นสุดยอดของมนุษย์

### 2.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959 อ้างใน พัฒน์ พูลศิริ 2539 : 12-14) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายของนักบริหาร ทฤษฎีนี้ได้มาจากผลของการวิจัย โดย Herzberg และผู้ร่วมงานของเขา Barnard Mausner และ Babara Synderman ได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและนักวิศวกรในโรงงาน 11 แห่ง ที่ทำงานอยู่ใน New York ผลการวิจัยสรุปได้ว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกดีหรือไม่ดีของพนักงาน ซึ่งมีอยู่ 2 ประเภท คือ ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) และปัจจัยแรงจูงใจ (motivator factors)

ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) หมายถึงนโยบายขององค์การและการบริหารการบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน ตลอดจนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา สถานะและความมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่ม แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ การระมัดระวังและให้ความสนใจปัจจัยเหล่านี้คือปัจจัยอนามัยซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น แต่ยังเป็นเงื่อนไขไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้จูงใจคนให้เพิ่มผลผลิตในการทำงาน แม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยมิได้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ถ้าขาดปัจจัยดังกล่าวก็ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานอาจใช้วิธีนัดหยุดงาน ดังจะเห็นได้จากโรงงานและสถานประกอบการหลายแห่งมักนัดหยุดงานเนื่องมาจากปัญหามาจากเงิน หรือการเรียกร้องขอขึ้นค่าแรงซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัยอื่น ๆ ได้แก่ การลาพัก ลาป่วย สวัสดิการและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารบางคนเชื่อว่า การมีสวัสดิการพิเศษดังกล่าวแล้วจะเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน แต่แท้จริงแล้วสวัสดิการดังกล่าวเป็นสิ่งบำรุงรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้เท่านั้น มิได้สร้างแรงจูงใจให้เสมอไป

ปัจจัยแรงจูงใจ (motivator factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยแรงจูงใจก็คือความสำเร็จของงานและการเป็นที่ยอมรับ ส่วนลักษณะของงานก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยแรงจูงใจในตัวเองอยู่แล้ว ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า ความเจริญงอกงามในตัวเองและในอาชีพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกในด้านดีซึ่งอยู่ในจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอยู่แล้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยสุขอนามัยมีผลต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยสุขอนามัยจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข หรือมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ Herzberg ได้เสนอแนะให้ผู้บริหารควรให้ความสนใจเกี่ยวกับทัศนคติการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข จากสมมติฐานเดิมเชื่อว่าสิ่งจูงใจด้านเงินรวมทั้งการปรับปรุงด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตของงาน สมมติฐานดังกล่าวยังไม่ถูกต้องนัก ในทัศนะของ Herzberg ถือว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและไม่ให้เกิดปัญหา แต่ปัจจัยแรงจูงใจเท่านั้นที่ช่วยเพิ่มผลผลิตของงาน

## 2.2 การจูงใจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาขั้นพื้นฐาน กระบวนการในการจูงใจเริ่มต้นจากบุคคลมีความต้องการ (needs) ซึ่งเกิดจากความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นทั้งทางกายภาพ และทางจิตของบุคคล ความต้องการทำให้บุคคลมีแรงขับ (drives) ให้บุคคลนั้น แสดงพฤติกรรมที่จะสนองความต้องการของคน ผลจากแรงขับทำให้บุคคลมุ่งแสวงหาสิ่งจูงใจ (incentives) ที่จะลดแรงขับและได้รับสิ่งที่ตนต้องการจะเห็นได้ว่าการจูงใจมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์กรจึงมีภาระงานสำคัญในการบริหารบุคลากรคือการศึกษาความต้องการของบุคลกรเพื่อที่จะได้ปรับทิศทางแรงขับ และกำหนดสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

ทฤษฎีที่อธิบายลักษณะและที่มาของการจูงใจที่สำคัญมี 2 กลุ่ม คือกลุ่มทฤษฎีด้านเนื้อหา (content theories) และกลุ่มทฤษฎีด้านกระบวนการ (procees theories) Luthans, E. (1992), Davis, K. และ Newstrom, J.W. 1989 (อ้างโดยสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 59) สรุปว่า กลุ่มทฤษฎีเนื้อหาพยายามอธิบายที่มาและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการและแรงขับของบุคคลที่เกิดขึ้นในการจูงใจให้บุคคลปฏิงาน บุคคลย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์ แต่ในการปฏิบัติงานบุคคลมีความต้องการในระดับสูงขึ้น ได้แก่ ความต้องการความมีคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเอง (self esteem) และมีสัจจแห่งตน (self actualization) ตามทฤษฎีของ Maslow มีความต้องการด้านการรับผิดชอบ(responsibility) การเป็นที่ยอมรับ(recognition) ความสัมฤทธิ์ผล(achievement) และความก้าวหน้า(advancement) ตามทฤษฎีของ Herzberg และมีความต้องการด้านการพัฒนาคน (personal development) ตามทฤษฎีของ Alderfer ส่วนกลุ่มทฤษฎีกระบวนการมุ่งอธิบายพฤติกรรมการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom และทฤษฎีแรงจูงใจของ Porter-Lawler ทฤษฎีความเป็นธรรม (equity theory)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของ Adams และทฤษฎีการอ้างสาเหตุ (attribution theory) ของ Kelly ในขณะที่ทฤษฎีความคาดหวังและทฤษฎีแรงจูงใจอธิบายว่าบุคคลประเมินคุณค่าของสิ่งที่ตนคาดหวังหรือประเมินค่ารางวัลภายในภายนอกไว้สูงเพียงใด ย่อมมีความพยายามที่จะปฏิบัติให้บรรลุผลตามที่มุ่งหวังไว้มากเพียงนั้น ทฤษฎีการอ้างสาเหตุ อธิบายการรับรู้ของบุคคลว่าการปฏิบัติงานของตนสำเร็จหรือล้มเหลวเนื่องมาจากสาเหตุภายในตนเองหรือภายนอกตนเอง ส่วนทฤษฎีความเป็นธรรมนั้นปัจจุบันกำลังเป็นที่สนใจอย่างมากในสาขาการจัดการองค์กร เนื่องจากทฤษฎีนี้อธิบายว่าระดับความเสมอภาคความเป็นธรรมที่บุคคลได้รับเป็นตัวกำหนดคุณภาพการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

Sirgiovanni, T.J. 1991 (อ้างโดยสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 60) ได้ประยุกต์ทฤษฎีการจูงใจกับการบริหารครูและสรุปออกมาว่า ครูมีแรงจูงใจเช่นเดียวกับแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรทั่วไปรวม 5 ด้าน ตามทฤษฎีของ McClelland คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achivement motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์(affiliate motive) แรงจูงใจใฝ่สมรรถภาพ (competence motive) แรงจูงใจใฝ่สถานะ(status motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ(power motive) ผู้บริหารจึงควรสร้างสิ่งจูงใจให้กับครูเพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการสำคัญที่ผู้บริหารจะใช้ได้คือการให้รางวัลและการลงโทษ การให้รางวัลอาจได้ทั้งการให้รางวัลภายนอก เช่น การให้ผลตอบแทนเป็นตัวเงิน การเลื่อนตำแหน่ง การให้มีส่วนในการบริหาร การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และการให้รางวัลภายใน เช่น การให้คำยกย่องชมเชย การให้เกียรติ การยอมรับความสามารถ เป็นต้น สำหรับการลงโทษเป็นวิธีการที่ต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะอาจเป็นตัวยับยั้งหรือลดทอนแรงจูงใจของครูได้ จากทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจและผลงานวิจัยตามแนวทฤษฎีแรงจูงใจขององค์ประกอบของ Herzberg ทำให้ Sergiovanni, T.J. สรุปว่า การจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการตัดสินใจเข้าร่วมและการตัดสินใจรับงานของครู เมื่อครูตัดสินใจเข้ามีส่วนร่วมในการทำงานจะปฏิบัติงานตามข้อกำหนดขั้นต่ำของงานนั้น และตั้งความหวังที่จะรับผลตอบแทนที่พึงมีพึงได้ เมื่อครูตัดสินใจรับทำงานเต็มตัวจะปฏิบัติงานเต็มกำลังมากกว่าข้อกำหนดขั้นต่ำของงาน ส่วนใหญ่เป็นการอาสาสมัครเข้าทำงานโดยไม่มุ่งหวังรางวัลภายนอก แต่มุ่งหวังรางวัลภายใน ผลจากการตัดสินใจทั้งสองแบบนำไปสู่ความผูกพันกับงาน และแรงจูงใจในการทำงานจะมีมากยิ่งขึ้นเมื่อครูมีส่วนร่วมรับรู้ทุกขั้นตอนการบริหารและการทำงาน กล่าวได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ครูเกิดความผูกพันกับงาน เกิดความพึงพอใจส่วนร่วมกับความผูกพันในการทำงานของครู มีหลักฐานงานวิจัยสนับสนุนเป็นจำนวนมาก

## 2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กระบวนการบริหารบุคลากรที่สำคัญต่อการใช้บุคลากร และเป็นกระบวนการที่เกี่ยว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้องกับการนิเทศ การพัฒนา และการพิจารณาความดีความชอบ คือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าองค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ให้ผลถูกต้องเที่ยงตรงและเป็นธรรม องค์กรนั้นย่อมจะสามารถนิเทศและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น รวมทั้งให้รางวัลผลการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีผลงานดี และจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานผูกพัน และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการบริหารบุคลากร

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามความหมายในภาษาอังกฤษมีชื่อเรียกแตกต่างกันเช่น performance evaluation, performance appraisal, performance review, performance assessment, performance rating คำในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ซึ่งต่างจากการประเมินงาน (job evaluation) Carrell, M.C., Kuzmits, R.E. และ Elbert, N.F. (1992) อธิบายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินผลงานของบุคคลว่าได้ปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายไปได้ผลดีเพียงใด ในขณะที่การประเมินงานเป็นการประเมินว่าลักษณะงานในตำแหน่งนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพียงใดและสมควรจะให้ค่าตอบแทนเท่าไร เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน เน้นการประเมินปริมาณและคุณภาพของผลงานตัวบุคคล จึงมีชื่อเรียกโดยใช้คำว่า personnel หรือ employee แทนคำว่า performance ได้เป็นชื่อเรียกอีกกลุ่มหนึ่งว่า personnel evaluation, personnel appraisal เป็นต้นศัพท์เหล่านี้ต่างก็มีความหมายที่สำคัญตรงกันทั้งสิ้น คือหมายถึงกระบวนการประเมินคุณค่าการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ด้วยวิธีการที่มีระบบ มีมาตรฐานถูกต้องเที่ยงตรงและเป็นธรรม เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการบริหารบุคลากรด้านอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 59)

ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากสารสนเทศที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้หลายด้าน ขึ้นอยู่กับวิธีการประเมินและวัตถุประสงค์ของการประเมิน ตามหลักการบริหารบุคลากรนั้น กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์หลายประการ Davis, K และ Newtrom, J.W. (1989) Carrell, M.R., Kuznits, F.E. และ Elbert, M.F. (1992) ด้วย (อ้างโดยสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 78-79) จัดกลุ่มแยกไว้เป็น 2 ด้าน คือ วัตถุประสงค์เชิงประเมิน (evaluative objectives) และวัตถุประสงค์เชิงพัฒนา (developmental objectives) การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เชิงประเมิน หมายถึง การประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การปูนบำเหน็จรางวัล หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า merit evaluation ซึ่งหมายถึงการประเมินเพื่อให้ได้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือเพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งไปทำหน้าที่ซึ่งมีรายได้เพิ่มมากขึ้นและในทางตรงกันข้ามอาจหมายถึงการประเมินเพื่อลงโทษตัดเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนให้ลดลงหรือเพื่อให้ลงโทษไปทำหน้าที่ที่ต่ำลง ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เชิงพัฒนา หมายถึง การประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศในการปรับปรุงข้อบกพร่องของบุคลากร หรือเพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นหลักการสำคัญในการประเมินตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา คือ การได้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ตลอดจนความต้องการจำเป็นของบุคลากรที่จะนำไปสู่การตัดสินใจว่า ควรจะมีการฝึกอบรมบุคลากรในลักษณะอย่างไร หรือมีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติแบบใด การประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์เชิงพัฒนามากขึ้น ในขณะที่การประเมินผลการปฏิบัติงานในอดีตให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์เชิงประเมินมากกว่าวัตถุประสงค์เชิงพัฒนา ข้อเท็จจริงนี้สะท้อนให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของปรัชญาหรือหลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในสมัยก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานเน้นเรื่องคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถ และความบกพร่อง เพื่อจะได้นำข้อมูลมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ แต่ในปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและเป้าหมายที่กำหนดไว้ในอนาคต นอกจากนี้ยังวัดโดยใช้การประมาณค่าตรวจสอบผลการปฏิบัติงานสอนของครู

## 2.4 ความผูกพันกับสถานศึกษาและอาชีพ

ความผูกพันเป็นจิตลักษณะสำคัญที่เป็นผลผลิตของกระบวนการใช้ครู ที่เกิดกับตัวครู ตามหลักการบริหารครู ครูที่ผูกพันกับโรงเรียน กับงานสอน กับนักเรียน กับวิชาที่สอนย่อมปฏิบัติงานของตนได้มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีความผูกพันน้อยกว่า นักวิจัยทางการศึกษาให้ความสนใจศึกษาความผูกพันของครูมากขึ้นเรื่อย ๆ นับตั้งแต่ Etzioni ได้เริ่มให้คำนิยามไว้เมื่อ ปี 1961 Firestone, W.A. และ Pennell , J.R.1993 (อ้างโดยสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 79) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันเป็นลักษณะทางจิตที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล มีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นภาระความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจมิใช่เกิดจากการถูกบังคับกะเกณฑ์ และเป็นพลังสำคัญที่จะผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการ ความผูกพันของบุคคลอาจเกี่ยวข้องกับค่านิยม (value) อาชีพ (career or profession) งาน (job) องค์กร (organization) บุคคลหรือกลุ่มบุคคล (individual or group) ก็ได้ ดังนั้นความผูกพันจึงมีลักษณะพหุ ( multiple commitments)

Firestone, W.A. และ Pennell, J.R. 1993; Firestone, W.A. และ Rosenblum,S. 1988; Rosenholtz, S.J. และ Simpson, C. 1990 ( อ้างโดยสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 79) สรุปว่าลักษณะพหุของความผูกพันของครูอาจทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ทำให้เกิดบรรยากาศในการเรียนที่อบอุ่น เป็นกันเอง ช่วยลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน และสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน แต่ในขณะเดียวกัน ครูที่ผูกพันกับการสอน มุ่งเน้นการสอนที่มีประสิทธิภาพ อาจมีพฤติกรรมที่เข็มงวดกวดขันนักเรียน มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด อย่างไรก็ดีความผูกพันของครูที่สำคัญคือความผูกพันกับโรงเรียนและอาชีพครู ซึ่งหมายถึงความรู้สึกหรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เจตคติของครูในด้านบวกที่มีต่อโรงเรียนและอาชีพครู แสดงตนอย่างภาคภูมิใจว่าเป็นครู เป็นสมาชิกของโรงเรียน ภาคภูมิใจและชื่นชอบในการประกอบอาชีพครูของตน มีความเชื่อ ความศรัทธา และยอมรับในโรงเรียนและอาชีพ รวมทั้งมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพเพื่อโรงเรียนด้วยความภักดี

Buchanan, B. 1974 (อ้างโดยสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 80-81) ได้ระบุองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการคือ การแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (identification) การเข้าร่วมกิจกรรมทำงานเพื่อองค์การ (involvement) และความจงรักภักดีต่อองค์การ (loyalty) ดังนั้นการวัดความผูกพันต่อองค์การจึงต้องวัดองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านโดยอาจวัดความผูกพันในเชิงพฤติกรรม หรือวัดความผูกพันในเชิงเจตคติ หรือวัดทั้งด้านเจตคติและพฤติกรรม ตัวอย่างของแบบวัดความผูกพันต่อองค์การตามที่ Buchanan, B. สรุปไว้มีดังนี้

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ 3 ด้าน คือ (1) ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ (2) ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แบบวัดนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 16 ข้อ เป็นการประเมินค่า 7 ระดับ ผู้ได้คะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.82-0.95

2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ วัดความผูกพันต่อองค์การใน 2 ลักษณะคือ (1) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ และ (2) ความเต็มใจที่จะคงอยู่ในองค์การ แบบวัดนี้มี 16 ข้อ ใช้วัดลักษณะแรก 11 ข้อ และลักษณะหลัง 5 ข้อ เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น 0.83 (ลักษณะแรก) และ 0.63 (ลักษณะหลัง)

3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ วัดความผูกพันใน 3 องค์ประกอบ คือ (1) การแสดงตน (identification) และ (2) การมีความเกี่ยวพัน (involvement) (3) ความภักดี (loyalty) แบบสอบถามนี้มี 23 ข้อเป็นแบบประเมินค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.84 และ 0.92 ตามลำดับ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวพัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.65 การแสดงตนกับความภักดีมีค่าสหสัมพันธ์ 0.74 และการมีความเกี่ยวพันกับความภักดีค่าสหสัมพันธ์ 0.58

4. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ การวัดความผูกพันต่อองค์การใน 3 องค์ประกอบ คือ (1) การแสดงตน (identifiction) ซึ่งหมายถึง ความภูมิใจในองค์การและการยอมรับองค์การ (2) การมีความเกี่ยวพัน (involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ และ (3) ความภักดี (loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แบบวัดนี้เป็นแบบสอบถาม 9 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบละ 3 ข้อ เป็นแบบประเมินค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นระหว่าง 0.80-0.87 ความเชื่อมั่นแต่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.71-0.74,0.71-0.87 และ 0.60-0.82 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการแสดงตนกับความเกี่ยวพันเท่ากับ 0.54 ส่วนระหว่างการแสดงตนกับความภักดีเท่ากับ 0.57 และระหว่างความเกี่ยวพันกับความภักดีเท่ากับ 0.43

5. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ เป็นแบบวัดความผูกพันตามแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการรับรู้และการใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในองค์การ การมีความผูกพันต่อองค์การอย่างแรงกล้าจะแสดงถึงการไม่เปลี่ยนงาน และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การนั้นต่อไป แบบวัดนั้นเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 3 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.79 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การเพิ่มขึ้นของรายได้ ความมีอิสระในวิชาชีพ สถานภาพในการทำงาน และความมีมิตรภาพในองค์การ

สำหรับการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การนั้น จากงานวิจัยของ Steers, R. M. และ Porter, L. W. 1983 (อ้างโดยสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 82-83)สรุปได้ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 ด้าน ด้านแรกคือ คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ ความเป็นผู้มีอาวุโส การปฏิบัติงานในองค์การนาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และระดับการศึกษาสูง ด้านที่สอง คือ คุณลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีคุณค่า บทบาทที่เด่นและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง ด้านที่สาม คือ โครงสร้างองค์การ ได้แก่ ระบบงานที่มีแบบแผน หน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ กระจายงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ และบรรยากาศขององค์การ และด้านสุดท้าย คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อบุคคลในองค์การ การพึ่งพาได้ของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ สำหรับงานศึกษาวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันนั้นมีอยู่ค่อนข้างน้อย แต่ผลจากการศึกษาก็เป็นไปในทำนองเดียวกับการศึกษาวิจัยของต่างประเทศ เช่น จากงานวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความผูกพันต่อสถานบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับค่อนข้างมากในทุกกลุ่มที่จำแนกและพบว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำและปานกลางมีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูง อาจารย์ที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยทั้งสามด้านสามารถนำมาพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้โดยแต่ละกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดหลายตัว มีดังนี้คือ ปัจจัยด้านบุคคล มีตัวพยากรณ์ที่ดีเรียงลำดับ คือ ความสนใจในงาน เจตคติที่ดีต่อระบบราชการ ระดับเงินเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านงานมีตัวพยากรณ์ที่ดีตามลำดับ คือความพึงพอใจในงานทั่วไป ความก้าวหน้า รายได้และมิตรสัมพันธ์ และปัจจัยด้านกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดีตามลำดับ คือ ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อังคณา โกลีย์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยพิจารณาจำแนกตามเพศ ระดับเงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ พบว่าในภาพรวมอาจารย์มีความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจงานในระดับปานกลาง ความพึงพอใจงานของอาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงกับความผูกพันกับสถาบัน สำหรับอาจารย์ที่มีเพศ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับเงินเดือน และอายุราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สมชาติ คงพิกุล (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษามีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง และเมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปรวุฒิตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่ามีเพียงอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่เท่านั้นที่มีระดับความผูกพันค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์กลุ่มอื่นมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทั้งสิ้น และพบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หวั่น แตงทิพย์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการครูเหล่านี้มีความผูกพันต่อองค์การสูงไม่ว่าจะจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่หรือขนาดของโรงเรียน และทัศนะที่มีต่องานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประทุม ฤกษ์กลาง (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานและเพื่อเสนอแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การและผลการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยที่ศึกษาแบ่งเป็น 6 ด้านคือ ปัจจัยองค์การด้านประเภทของผู้ก่อตั้ง ขนาด และอายุ ปัจจัยด้านบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา เงินเดือน จำนวนปีที่ทำงานตำแหน่งและภาวะผูกพัน ปัจจัยด้านลักษณะงานในแง่ของศักยภาพการจูงใจจากงาน ปัจจัยด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารและปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาทด้านความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาท

สำหรับผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความผูกพันต่อองค์การและมีผลการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นัยสำคัญทางสถิติคือ การสื่อสารและสัมพันธภาพความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งมีอิทธิพลเชิงผูกพันและอายุของอาจารย์ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความผูกพันต่อองค์การ ความชัดเจนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และลักษณะงานในด้านศักยภาพการจูงใจจากงาน นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอิทธิพลทางอ้อมกับความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาวัดความผูกพันกับสถานศึกษาและอาชีพอาจารย์จากองค์ประกอบทั้งสามด้านคือ ความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ การอุทิศตัวให้กับงานและความต้องการคงอยู่ในหน่วยงานตลอดไป โดยผสมผสานแบบวัดความผูกพัน ตามที่ได้ศึกษาจากรายงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่ได้กล่าวมาแล้ว

## 2.5 ความพึงพอใจในงาน

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, (2539 : 86-87) ได้รวบรวมหลักการบริหารบุคลากร ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องหาวิธีเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เพราะความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในงาน ไม่มีความท้อแท้ (burnout) จะตั้งใจทำงานผูกพันกับงาน และปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาให้งาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่องานหรือองค์การโดยส่วนรวม เท่าที่ผ่านมาได้มีผู้ให้ความสนใจศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจเป็นอย่างมาก โดยเห็นว่าความพึงพอใจเป็นผลรวมของความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับระดับความชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในงาน นั่นคือความพึงพอใจเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่ปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการทางด้านจิตใจ ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และถ้ามีส่วนตัดสินใจ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเขาจะมีขวัญดี นอกจากนั้น Carrell, M.R., Kuzmite. F.E. และ Elbert, N.F.1992 ได้อธิบายว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติจะทำให้เกิดความรู้สึกสำเร็จ การได้รับผลตอบแทนในรูปต่าง ๆ ที่ตรงตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกลับมาเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานผู้ที่มีความพึงพอใจในการงานจะมีความเครียดในการทำงานน้อย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานช่วยลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลงถ้ามีความตึงเครียดมากจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยความตึงเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะทำให้ความตึงเครียดน้อยลง อันเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานและอธิบายความสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระหว่างความพึงพอใจในงานกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎีดังเช่น Korman, A.K. 1977 ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fullfilment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-Group Theory) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงานของตน

ส่วนมันฟอร์ด (Mumfoud, E. 1972 อ้างโดยสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 87) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา ( Psychological Needs School) กลุ่มนี้มองความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3. กลุ่มความพยายามต่อรองรางวัล (Effort-Reward Bargain school) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชตเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์การ

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน

Davis, K. และ Newstorm, J.W. 1985 (อ้างโดยสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 84-86) ได้แบ่งแบบวัดความพึงพอใจตามลักษณะข้อความที่ถามเป็น 2 แบบ คือ แบบสำรวจปรนัย (objective surveys) โดยมีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ ผู้ตอบจะตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึก ส่วนแบบสำรวจเชิงพรรณนา (descriptive surveys) จะเป็นคำถามที่ผู้ตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเอง แบบสำรวจปรนัยง่ายต่อการจัดการและวิเคราะห์ด้วยสถิติ ส่วนแบบสำรวจเชิงพรรณนาเป็นการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ สำหรับการวัดความพึงพอใจในงานนั้นสามารถแบ่งตามคุณลักษณะของงานเป็น 2 ลักษณะคือ การวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป และการวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ความแตกต่างของแบบสอบถามขึ้นอยู่กับแนวความคิดที่ว่า เจตคติมีหลายระดับตั้งแต่ระดับที่เป็นส่วนรวมและระดับที่เป็นเฉพาะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านของงาน สำหรับแบบวัดความพึงพอใจซึ่งนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจที่สำคัญมีดังนี้

1. แบบวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีคำถาม 5 ข้อ ข้อ 2 และ ข้อ 5 เป็นคำถามภาคเสธ มีค่าความเชื่อมั่น 0.76 แบบสอบถามนี้มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน และได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

2. แบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน แบบสอบถามชุดนี้มี 14 ข้อ วัดเกี่ยวกับความพึงพอใจงาน 5 ด้าน ด้านรายได้ 2 ข้อ ความมั่นคงของงาน 2 ข้อ มิตรสัมพันธ์ 3 ข้อ ความก้าวหน้า 4 ข้อ การวัดใน 3 ด้านแรกเป็นการวัดสภาวะแวดล้อมเกี่ยวกับงาน ส่วนการวัดความก้าวหน้าเป็นการวัดความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสของการก้าวหน้าและพัฒนาส่วนบุคคลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 7 ระดับ ซึ่งได้ความเชื่อมั่นในด้านรายได้เท่ากับ 0.86 ความมั่นคง 0.73 มิตรสัมพันธ์ 0.64 ผู้บังคับบัญชา 0.87 และความก้าวหน้า 0.84 แบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานนี้มีความสัมพันธ์กับแบบวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไปในแต่ละด้านดังนี้ ด้านรายได้เท่ากับ 0.42 ด้านความมั่นคง 0.48 ด้านมิตรสัมพันธ์ 0.47 ด้านผู้บังคับบัญชา 0.50 และด้านความก้าวหน้า 0.69

3. แบบวัดความพึงพอใจมินนิโซตา (The Minnisota Satisfaction Questionnaire: MSQ) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานใน 3 องค์ประกอบ คือการนิเทศงาน (supervision) สภาพการทำงาน (working condition) และลักษณะงาน (task) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับที่มีค่าตั้งแต่ไม่พึงพอใจมากจนถึงพอใจมากที่สุด ในการวิเคราะห์จะแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจภายใน (intrinsic satisfaction) ความพึงพอใจภายนอก (extrinsic satisfaction) และความพึงพอใจทั่วไป (general satisfaction)

นอกจากนั้นได้มีการนำแนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, F. มาเป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างแพร่หลาย ซึ่งจากแนวคิดนี้ระบุถึงองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ซึ่งส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชานโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2539 : 87-89) ได้รวบรวมผลงานวิจัยที่ใช้แนวคิดของ Herzberg, F. มาเป็นแนวทางในการศึกษา เช่น การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยอัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์, (2536)ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดย ชลิดา มูลศิลป์, (2527) การศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยสมนึก มีแสง (2536) และการศึกษาลักษณะระบบการทำงานของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ระดับจังหวัดในประเทศไทย ส่วนผลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษานั้นพบว่า ความพึงพอใจของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เชวง ชื่นประโคนม 2528) โดยพบว่าครูประถมศึกษาทุกสังกัดมีความพึงพอใจในวิชาชีพครูในระดับมากทั้งในด้านสถานภาพวิชาชีพครู ลักษณะการเป็นครู และกระบวนการเรียนการสอน (สมใจ จิตวารินทร์ 2533) และจากงานวิจัยพบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะของงาน เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล แต่พึงพอใจน้อยในด้านสภาพการทำงาน ในขณะที่ครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ครูในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ส่วนในด้านที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชานโยบายและการบริหาร เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (คำนึง นกแก้ว , 2523) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล (2527) ที่พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับกลาง และองค์ประกอบที่ครูอาจารย์มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนองค์ประกอบที่ครูอาจารย์ที่ความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล, 2527) นอกจากนั้น ในการศึกษาเรื่องความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้านคุณลักษณะของครูไม่พบความแตกต่างด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีเพศต่างกันหรือมีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาและปริญญาตรีขึ้นไปนั้นมีค่าต่างกัน (ชลิดา มูลศิลป์, 2527) แต่พบว่าข้าราชการและครูที่มีประสบการณ์หรือทำการสอนแตกต่างกัน (มากกว่า 10 ปี และน้อยกว่า 10 ปี) จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โสภณ หาสิตะพันธ์ (2529) และสมนึก มีแสง (2530) พบว่าครูที่มีอายุราชการ 1-10 ปี กับที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านการได้รับการยอมรับนับถือเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลและสภาพการทำงาน

ความก้าวหน้าในอาชีพ (career progress) ความก้าวหน้าในอาชีพหรือความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนปรารถนา ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จในการทำงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลายด้าน ด้านแรกคือ ความสามารถของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานหลาย ๆ ครั้ง ก็จะไม่ท้อถอยเมื่อไม่ประสบความสำเร็จในบางครั้งและถ้าไม่ประสบความสำเร็จนั้นสามารถแก้ไขความผิดพลาดด้วยความพยายามได้ก็จะเป็นตัวเสริมแรงให้บุคคลพยายามเพื่อความสำเร็จ ด้านที่สองคือการได้เห็นประสบการณ์ของคนอื่นเป็นสิ่งชี้แนะ หรือตัวแบบที่บุคคลนำมาพิจารณาความสามารถของตน เมื่อบุคคลสังเกตเห็นผู้อื่นได้รับความสำเร็จในการทำงานโดยไม่มีผลเสียหายตามมา ทำให้บุคคลเกิดความหวังว่าตนก็สามารถทำงานนั้นได้ถ้าตั้งใจและพยายาม ด้านที่สามคือการพูดชักจูงจากผู้อื่น ซึ่งเป็นการรับเอาคำแนะนำชักจูงของผู้อื่นมาเป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาความสามารถของตนทำให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ เป็นการเพิ่มกำลังใจและความมั่นใจ และด้านสุดท้ายคือ ความตื่นตัวทางอารมณ์ ซึ่งในภาวะเช่นนี้บุคคลมักจะทำงานไม่ได้ผล และมีความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนในการทำงานนั้นในระดับต่ำ นอกจากนั้นการให้รางวัลตอบแทนในการทำงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลอยากทำงานและเป็นการวัดความสำเร็จของเป้าหมายในการทำงานที่บุคคลวางไว้ก็เป็นปัจจัยสำคัญของความก้าวหน้าด้วยเช่นกัน ความก้าวหน้าในการทำงานในที่นี้ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ดังนั้นในการพิจารณาเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ต่อไปนี้จึงเป็นการเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับตำแหน่งของข้าราชการ อันได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนตลอดจนเส้นทางความก้าวหน้าการประกอบอาชีพอาจารย์ (อ้างโดยสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 89)

## 2.6 การเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจดังกล่าวไว้ดังนี้

Ralph C. Davis (1964 อ้างใน ประสิทธิ์ ศรีโมรา, 2537 : 10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานไว้ ประกอบด้วย

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานจะถือว่าผู้บังคับบัญชาเป็นตัวเชื่อมระหว่างองค์การและการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มนุษย์เราจะมีความพึงพอใจถ้าเขามีความอยากได้ทำงานที่ตนชอบ และได้มีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อเสริมสร้างงานนั้น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ

4. การใช้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน หน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจและมีขวัญในการปฏิบัติงานดี

5. สภาพการทำงาน ควรให้ถูกต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงสุขภาพร่างกายและทางจิตใจด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

Ovard (1966 อ้างโดย ประสิทธิ์ ศรีโมรา, 2537 : 9) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานจะสูงหรือต่ำ ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันสังคม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องมือเครื่องใช้ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ โดยการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

อรุณ รักธรรม (2522 : 205-206) ได้เสนอแนววิธีการสร้างขวัญและความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ไว้ ดังนี้

1. ต้องสร้างขวัญและปลูกฝังให้คนงานมีความพอใจ มีความจงรักและกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะให้คนรักงานผู้นำต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน จะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจ รักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยลำบากตรากตรำหรือท้อถอยหมดกำลังใจ ก็ไม่ควรแสดงให้คนงานเห็น เพราะคนงานส่วนมากมักจะประพฤติตามอย่างหัวหน้า

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาละเทศะ มีเหตุผล มีความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไป เป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่าหมดความหมาย

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่คนงานพอสมควร โดยการทักทายถามข่าวคราวและทุกข์สุขของคนงานในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้คนงานมีกำลังใจเมื่อเขาทราบว่าหัวหน้างานมิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

4. ให้โอกาสแก่คนงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป เพราะการที่คนงานมีงานที่มั่นคงมีทางก้าวหน้า ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. สร้างสถานภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่คนงาน เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนงานทำงานในห้องที่มีสภาพการทำงานที่ดี จึงทำให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน คนงานบางคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ดี และมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ก็ควรจะมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นขวัญแก่ผู้ร่วมงานอื่น ๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของคนงาน คนงานบางคนขวัญดีตั้งอกตั้งใจในการทำงาน แต่ในบางครั้งขวัญอาจจะตกได้หากคนงานนั้นเกิดความทุกข์ร้อนหรือมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถร้องทุกข์กับผู้ใดได้

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องกำลังขวัญมีอยู่มาก เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

สมบัติ วันชุลี (2523 :บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานเฉพาะกรณีของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่กรมสามัญศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญหรือความพึงพอใจของข้าราชการ ได้แก่ รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องใช้ โอกาสที่ได้ร่วมกำหนดนโยบาย และพบว่า โดยทั่วไปแล้วระดับขวัญของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง

สงวน ช้างฉัตร (2520 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังขวัญหรือความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่ากำลังขวัญหรือความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสูงกว่ากำลังขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังขวัญของอาจารย์ในระดับสูง ได้แก่ สวัสดิการของวิทยาลัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังขวัญของอาจารย์ในระดับต่ำ ได้แก่ อิทธิพลทางด้านวิชาการจากชุมชนและขวัญและกำลังใจ หรือความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ วุฒิ สถานภาพในการสอน และรายได้

สมศักดิ์ ชุมสาย (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เพื่อต้องการทราบสภาพหรือระดับกำลังขวัญของข้าราชการ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจำนวน 10 ตัว ได้แก่ กองที่สังกัด เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ยศตำแหน่ง จำนวนปีที่ติดชั้นยศ เงินเดือน อายุตัวและเวลาราชการ กับตัวแปรตามคือ กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ตัวแปร กองที่สังกัด ชั้นยศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุของข้าราชการ จำนวนปีที่ติดชั้นยศ และเวลาราชการ มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานในเชิงบวกแต่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ตัวแปรระดับเงินเดือน เพศ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อหน่วยงานและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภาควิชาต่าง ๆ ที่สังกัดในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายคืออาจารย์ที่ปฏิบัติงานในภาควิชาต่างๆที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในปีการศึกษา 2543 จำนวนทั้งหมด 135 คน

กลุ่มตัวอย่าง คืออาจารย์ที่ปฏิบัติงานในภาควิชาต่างๆ ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยอ่านค่าจากตาราง Krejcie and Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 108 คน (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2529 : 458) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด นอกจากนี้ยังใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดขอบเขตประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ร่างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล นำไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา และตรงตามวัตถุประสงค์แล้วทำการแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการ

ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ซึ่งเป็นข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามอันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือนและ ตำแหน่งทางวิชาการ

ตอนที่ 2 ความผูกพันกับหน่วยงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในภาควิชาต่าง ๆ สังกัดคณะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคโนโลยีการเกษตร แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีแบบเลือกตอบ 5 ระดับ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องตอบให้ตรงกับความรู้สึกให้มากที่สุด โดยประเมินความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่สร้างขึ้นเป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีแบบเลือกตอบ 5 ระดับ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องตอบให้ตรงกับความรู้สึกให้มากที่สุด โดยประเมินความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด หลักเกณฑ์ในการให้คะแนนมาตราส่วนประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ความผูกพันกับหน่วยงาน/ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร มี 5 คะแนน

มาก หมายถึง ความผูกพันกับหน่วยงาน/ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร มี 4 คะแนน

ปานกลาง หมายถึง ความผูกพันกับหน่วยงาน/ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร มี 3 คะแนน

น้อย หมายถึง ความผูกพันกับหน่วยงาน/ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร มี 2 คะแนน

น้อยที่สุด หมายถึง ความผูกพันกับหน่วยงาน/ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร มี 1 คะแนน

### 3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นมาเอง เกี่ยวกับการวัดความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจาย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยศึกษาจากงานวิจัยในอดีต และแบบคำถามที่ใช้วัดความผูกพันกับหน่วยงานและความพึงพอใจในการทำงานของ สุจิตรา บุณยรัตพันธ์ (2540 : 210-217) โดยให้ครอบคลุมองค์ประกอบในการวัดความผูกพันกับหน่วยงานและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรทุกด้านที่นิยามปฏิบัติการเอาไว้

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเนื้อหาและการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอเพิ่มเติม ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้ความช่วยเหลือดังกล่าวมีรายนามดังต่อไปนี้

1. ดร. วัฒนชัย พงษ์นาค ประธานสภาคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชีพ สุขสุแพทย์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4. ดร. วสุธาร ศรีนพรัตน์ ข้าราชการบำนาญ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพ ฯ

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารมย์ ศรีพิจิตร อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## 3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังไปยังคณะเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 108 ชุด แต่ได้รับแบบสอบถามคืนมา 105 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.22

## 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกม SPSS for Windows จากนั้นจึงนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางและแปลผลโดยการบรรยาย ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในภาควิชาต่าง ๆ สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังใช้สถิติหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันกับหน่วยงานและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในภาควิชาต่างๆ ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้สถิติหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยให้ระดับความผูกพันกับหน่วยงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีเกณฑ์คะแนนดังนี้ (รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2533 : 44-45)

1.00 - 1.49 หมายถึงระดับความผูกพันกับหน่วยงาน/ความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

1.50 - 2.49 หมายถึงระดับความผูกพันกับหน่วยงาน/ความพึงพอใจในการทำงานน้อย

2.50 - 3.49 หมายถึงระดับความผูกพันกับหน่วยงาน/ความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

3.50 - 4.49 หมายถึงระดับความผูกพันกับหน่วยงาน/ความพึงพอใจในการทำงานมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.50 - 5.00 หมายถึงระดับความผูกพันกับหน่วยงาน/ความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

3. การทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบ ระดับความผูกพันกับหน่วยงาน/ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน และรายได้ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 4

# ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของอาจารย์

ตอนที่ 2 ความผูกพันกับหน่วยงานของอาจารย์ และเปรียบเทียบความผูกพันกับหน่วยงานจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน และรายได้

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน และรายได้

## 4.1 สถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร

**ตารางที่ 4.1** แสดงสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

| รายการ | จำนวน ( N=105 คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **เพศ** | | |
| ชาย | 65 | 61.9 |
| หญิง | 40 | 38.1 |
| **อายุ** | | |
| 28 - 35 ปี | 20 | 19.1 |
| 36 - 43 ปี | 37 | 35.2 |
| 44 - 51 ปี | 32 | 30.5 |
| 52 - 59 ปี | 16 | 15.2 |
| อายุต่ำสุด 28 ปี | | |
| อายุสูงสุด 57 ปี | | |
| อายุเฉลี่ย 41.76 ปี | | |
| **สถานภาพสมรส** | | |
| โสด | 27 | 25.7 |
| สมรสหม้าย | 74 | 70.5 |
| หม้าย | 4 | 3.8 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน ( N=105 คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **ระดับการศึกษา** | | |
| ปริญญาโท | 64 | 60.9 |
| ปริญญาเอก | 41 | 39.1 |
| **ตำแหน่งทางวิชาการ** | | |
| อาจารย์ | 52 | 49.5 |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 29 | 27.6 |
| รองศาสตราจารย์ | 24 | 22.9 |
| **ปัจจุบันทำงานสังกัดภาควิชา** | | |
| ภาควิชาอุตสาหกรรมเกษตร | 21 | 20.0 |
| ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ | 15 | 14.3 |
| ภาควิชาเทคโนโลยีการจัดการศัตรูพืช | 13 | 12.4 |
| ภาควิชาบริหารธุรกิจเกษตร | 12 | 11.4 |
| ภาควิชาเทคนิคเกษตร | 11 | 10.5 |
| ภาควิชาปฐพีวิทยา | 11 | 10.5 |
| ภาควิชาพืชสวน | 10 | 9.5 |
| ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช | 6 | 5.7 |
| ภาควิชาวิทยาศาสตร์การประมง | 6 | 5.7 |
| **ระยะเวลาที่ทำงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร** | | |
| 1 - 5 ปี | 28 | 26.7 |
| 6 - 10 ปี | 17 | 16.2 |
| 11 - 15 ปี | 22 | 20.9 |
| 16 - 20 ปี | 30 | 28.6 |
| 21 - 25 ปี | 6 | 5.7 |
| 26 - 30 ปี | 2 | 1.9 |
| ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี | | |
| ระยะเวลาสูงสุด 30 ปี | | |
| ระยะเวลาเฉลี่ย 12.19 ปี | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน ( N=105 คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| รายได้ต่อเดือน | | |
| 5,000 - 14,999 บาท | 31 | 29.5 |
| 15,000 - 24,999 บาท | 40 | 38.1 |
| 25,000 - 34,999 บาท | 21 | 20.0 |
| 35,000 - 44,999 บาท | 13 | 12.4 |
| รายได้ต่ำสุด 5,600 บาท | | |
| รายได้สูงสุด 43,210 บาท | | |
| รายได้เฉลี่ย 21,304.59 บาท | | |

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นอาจารย์เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.9 และอาจารย์เพศหญิงเพียงร้อยละ 38.1 โดยมีอายุเฉลี่ย 41.76 ปี อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36-43 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาเป็นอาจารย์ที่มีอายุ 44-51 ปี มีจำนวนถึงร้อยละ 30.5 ส่วนสถานภาพสมรสพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่สมรสแล้วมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมามีสถานภาพเป็นโสดคิดเป็นร้อยละ 25.7 ส่วนระดับการศึกษาของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรพบว่าส่วนใหญ่อาจารย์มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาคือ ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 39.1 ด้านตำแหน่งทางวิชาการพบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมามีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์คิดเป็นร้อยละ 27.6 และมีตำแหน่งรองศาสตราจารย์คิดเป็นร้อยละ 22.9 ส่วนภาควิชาที่อาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรสังกัดพบว่าอาจารย์ในภาควิชาอุตสาหกรรมเกษตรมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมาเป็นอาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์คิดเป็นร้อยละ 14.3 อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีการกำจัดศัตรูพืชคิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาการทำงานของอาจารย์พบว่ามีระยะเวลาการทำงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตรมานาน 16-20 ปี มีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมาเป็นอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 ส่วนรายได้ต่อเดือนซึ่งรวมทั้งเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของอาจารย์พบว่าอาจารย์มีรายได้เฉลี่ย 21,304.59 บาท มีรายได้ต่ำสุด 5600 บาท มีรายได้สูงสุด 43,210 บาท อาจารย์ที่มีรายได้ในช่วง 15,000 – 24,999 บาท มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 38.1 รองมามีรายได้ต่อเดือน 5,000 – 14,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.5 และ มีรายได้ต่อเดือน 25,000 – 34,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 4.2 ความผูกพันกับหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร

### 4.2.1 แสดงระดับความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความผูกพันของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรที่มีต่อหน่วยงาน

| ความผูกพัน | ค่าร้อยละ (N = 105 คน) | | | | | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ระดับความผูกพัน |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| **ความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ** | | | | | | | |
| 1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน | 40.0 | 41.0 | 19.0 | - | - | 4.21 | มาก |
| 2. ถ้างานยังไม่เสร็จตามเป้าหมาย ท่านจะไม่สบายใจและไม่สนใจเรื่องอื่น ๆ จนกว่างานนั้นจะเสร็จอย่างสมบูรณ์ | 30.5 | 50.5 | 17.1 | 1.9 | - | 4.09 | มาก |
| 3. ถ้างานของท่านยังไม่เสร็จท่านจะอยู่ทำงานต่อไปให้เสร็จแม้จะเลยเวลาแล้วก็ตาม | 25.7 | 49.5 | 21.9 | 2.9 | - | 3.89 | มาก |
| 4. ทุกครั้งที่ท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะลงมือปฏิบัติทันทีอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย | 20.0 | 46.7 | 28.6 | 4.7 | - | 3.82 | มาก |
| 5. ท่านรู้สึกเฉื่อยชาและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน | 2.8 | 8.6 | 42.9 | 33.3 | 12.4 | 2.56 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | | | | | | 3.73 | มาก |
| **ความภักดีต่อหน่วยงาน** | | | | | | | |
| 1 ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้คณะฯที่ท่านทำงานอยู่เจริญก้าวหน้า | 44.7 | 41.0 | 14.3 | - | - | 4.30 | มาก |
| 2 ท่านภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 41.0 | 43.7 | 14.3 | 1.0 | - | 4.25 | มาก |
| 3 ท่านคิดว่าท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของคณะที่ท่านทำงานอยู่ทุกโอกาส | 42.9 | 31.4 | 25.7 | - | - | 4.17 | มาก |
| 4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่หนีแต่จะทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว | 29.5 | 53.3 | 14.3 | 1.9 | 1.0 | 4.08 | มาก |
| 5. ท่านตั้งใจจะทำงานในหน่วยงานของท่านต่อไปจนเกษียณอายุ | 28.6 | 31.4 | 33.3 | 5.7 | 1.0 | 3.81 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | | | | | 4.12 | มาก |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความตั้งทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษาความผูกพันของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรที่มีต่อหน่วยงาน เกี่ยวกับความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าอาจารย์ให้ความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.73 นอกจากนี้ยังพบว่าในเรื่องอื่น ๆ ก็มีความตั้งใจทำงานในระดับมากอีก 4 เรื่อง คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.21 รองมาคือถ้างานยังไม่เสร็จตามเป้าหมายท่านจะไม่สบายใจและไม่สนใจเรื่องอื่น ๆ จนกว่างานนั้นจะเสร็จอย่างสมบูรณ์ ถ้างานของท่านยังไม่เสร็จท่านจะอยู่ทำงานต่อไปให้เสร็จแม้จะเลยเวลาก็ตาม และทุกครั้งที่ท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะลงมือปฏิบัติทันทีอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.09, 3.89 และ 3.82 ตามลำดับ ส่วนเรื่องความผูกพันเกี่ยวกับความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพระดับปานกลางมี 1 เรื่อง คือ ท่านรู้สึกเฉื่อยชาและขาดขวัญกำลังใจในการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.56 ดังแสดงในตารางที่ 4.2

2. ความภักดีต่อหน่วยงาน

ส่วนการศึกษาความผูกพันของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรที่มีต่อหน่วยงาน เกี่ยวกับความภักดีต่อหน่วยงานพบว่าในภาพรวมอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความภักดีต่อหน่วยงานในระดับมากมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.12 โดยมีความผูกพันอยู่ในระดับมาทุกเรื่องคือ ความภักดีต่อหน่วยงานเกี่ยวกับเรื่อง ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้คณะฯ ที่ทำงานอยู่เจริญก้าวหน้ามีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.30 รองมาคือท่านภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร ความคิดที่จะปกป้องชื่อเสียงของคณะฯที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันทุกโอกาส เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านๆ จะไม่ถอยหนีแต่จะทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว และท่านตั้งใจจะทำงานในหน่วยงานของท่านต่อไปจนเกษียณอายุ มีคะแนนเฉลี่ย 4.25, 4.17, 4.08 และ 3.81 ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 4.2

4.2.2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ตารางที่ 4.3 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามเพศ

| ความผูกพัน | เพศชาย (n = 65 คน) | | เพศหญิง (n = 40 คน) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| **ความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ** | | | | | |
| 1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่าน | 4.14 | 0.70 | 4.33 | 0.79 | 1.25$^{ns}$ |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ความผูกพัน | เพศชาย (n = 65 คน) | | เพศหญิง (n = 40 คน) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| อย่างเต็มที่ในการทำงาน | | | | | |
| 2. ถ้างานยังไม่เสร็จตามเป้าหมายท่านจะไม่สบายใจและไม่สนใจเรื่องอื่นๆ จนกว่างานนั้นจะเสร็จอย่างสมบูรณ์ | 4.14 | 0.70 | 4.03 | 0.80 | 0.76$^{ns}$ |
| 3. ถ้างานของท่านยังไม่เสร็จท่านจะอยู่ทำงานต่อไปให้เสร็จแม้จะเลยเวลาแล้วก็ตาม | 3.88 | 0.84 | 4.15 | 0.62 | 1.78$^{ns}$ |
| 4. ทุกครั้งที่ท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะลงมือปฏิบัติทันทีอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย | 3.82 | 0.84 | 3.83 | 0.75 | 0.06$^{ns}$ |
| 5. ท่านรู้สึกเฉื่อยชาและขาดกำลังใจในการทำงาน | 2.55 | 1.03 | 2.57 | 0.72 | 0.11$^{ns}$ |
| รวมเฉลี่ย | 3.70 | 0.56 | 3.78 | 0.41 | 0.73$^{ns}$ |
| **ความภักดีต่อหน่วยงาน** | | | | | |
| 1. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้คณะฯ ที่ท่านทำงานอยู่เจริญก้าวหน้า | 4.35 | 0.69 | 4.22 | 0.73 | 0.90$^{ns}$ |
| 2. ท่านภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 4.17 | 0.74 | 4.37 | 0.70 | 1.40$^{ns}$ |
| 3. ท่านคิดว่าท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของคณะที่ท่านทำงานอยู่ทุกโอกาส | 4.32 | 0.76 | 4.07 | 0.88 | 0.95$^{ns}$ |
| 4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านท่านจะไม่ถอยหนีแต่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว | 4.14 | 0.68 | 4.00 | 0.90 | 0.89$^{ns}$ |
| 5. ท่านตั้งใจจะทำงานในหน่วยงานของท่านต่อไปจนเกษียณอายุ | 3.80 | 1.01 | 3.82 | 0.84 | 0.13$^{ns}$ |
| รวมเฉลี่ย | 4.13 | 0.65 | 4.11 | 0.60 | 0.18$^{ns}$ |

$^{ns}$ = แสดงว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีหน่วยงานของอาจารย์จำแนกตามเพศ จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์จำแนกตามเพศเกี่ยวกับความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและความภักดีต่อหน่วยงานโดยใช้ t-test พบว่าในภาพรวมและทุกเรื่องอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อหน่วยงานไม่แตกต่างกันเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ดังแสดงในตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.4 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามอายุ**

| ความผูกพัน | อายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (n = 50คน) | | อายุเฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย (n = 55 คน) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| **ความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ** | | | | | |
| 1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน | 4.00 | 0.81 | 4.40 | 0.63 | 2.85** |
| 2. ถ้างานยังไม่เสร็จตามเป้าหมายท่านจะไม่สบายใจและไม่สนใจเรื่องอื่นๆ จนกว่างานนั้นจะเสร็จอย่างสมบูรณ์ | 4.04 | 0.69 | 4.15 | 0.78 | 0.73ns |
| 3. ถ้างานของท่านยังไม่เสร็จท่านจะอยู่ทำงานต่อไปให้เสร็จแม้จะเลยเวลาแล้วก็ตาม | 3.40 | 0.80 | 4.00 | 0.75 | 0.26ns |
| 4. ทุกครั้งที่ท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะลงมือปฏิบัติทันทีอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย | 3.64 | 0.80 | 3.98 | 0.78 | 2.21* |
| 5. ท่านรู้สึกเฉื่อยชาและขาดกำลังใจในการทำงาน | 2.48 | 0.86 | 2.63 | 0.97 | 0.87ns |
| **รวมเฉลี่ย** | 3.62 | 0.50 | 3.83 | 0.50 | 2.37* |
| **ความภักดีต่อหน่วยงาน** | | | | | |
| 1. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้คณะฯ ที่ท่านทำงานอยู่เจริญก้าวหน้า | 4.10 | 0.79 | 4.44 | 0.60 | 2.03* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| ความผูกพัน | อายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (n = 50คน) | | อายุเฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย (n = 55 คน) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| 2. ท่านภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 4.10 | 0.73 | 4.38 | 0.71 | 2.00* |
| 3. ท่านคิดว่าท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของคณะที่ท่านทำงานอยู่ทุกโอกาส | 3.98 | 0.87 | 4.35 | 0.73 | 2.35* |
| 4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่ถอยหนีแต่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว | 4.06 | 0.68 | 4.11 | 0.85 | 0.32$^{ns}$ |
| 5. ท่านตั้งใจจะทำงานในหน่วยงานของท่านต่อไปจนเกษียณอายุ | 3.54 | 0.95 | 4.05 | 0.89 | 2.86** |
| รวมเฉลี่ย | 3.98 | 0.70 | 4.26 | 0.53 | 2.131* |

$^{ns}$ = แสดงว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

* = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$)

** = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($P \leq 0.01$)

2. การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์จำแนกตามอายุ ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์จำแนกตามอายุเกี่ยวกับความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพพบว่าในภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ย และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงปฏิเสธสมมุติฐาน และยังพบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายพร้อมกับลงมือทำงานอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าในเรื่องเกี่ยวกับการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานพบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ย ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ส่วนเรื่องอื่น ๆ พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้าไม่แตกต่างกับอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ยดังแสดงในตารางที่ 4.4

ส่วนการเปรียบเทียบความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์จำแนกตามอายุเกี่ยวกับความภักดีต่อหน่วยงานพบว่าในภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความภักดีต่อหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ย ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นอาจารย์ในคณะเทคโนโลยีการเกษตร ตลอดจนมีความพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของคณะเทคโนโลยีการเกษตรทุกโอกาสและพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้กับคณะเทคโนโลยีการเกษตรให้เจริญก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ย ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความแตกต่างนี้เมื่อนำมาทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความตั้งใจที่จะทำงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตรไปจนเกษียณอายุมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ย และพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ส่วนเรื่องเกี่ยวกับเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานท่านจะไม่ถอยหนีแต่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว พบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้าไม่แตกต่างกับอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ย ดังแสดงในตารางที่ 4.4

**ตารางที่ 4.5** แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามระดับการศึกษา

| ความผูกพัน | ปริญญาโท ( n = 64 คน) | | ปริญญาเอก ( n = 41 คน) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| **ความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ** | | | | | |
| 1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน | 4.28 | 0.72 | 4.10 | 0.77 | 1.24$^{ns}$ |
| 2. ถ้างานยังไม่เสร็จตามเป้าหมายท่านจะไม่สบายใจและไม่สนใจเรื่องอื่น ๆ จนกว่างานนั้นจะเสร็จอย่างสมบูรณ์ | 4.09 | 0.68 | 4.10 | 0.83 | 0.03$^{ns}$ |
| 3. ถ้างานของท่านยังไม่เสร็จท่านจะอยู่ทำงานต่อไปให้เสร็จแม้จะเลยเวลาแล้วก็ตาม | 4.09 | 0.64 | 3.80 | 0.93 | 1.89$^{ns}$ |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| ความผูกพัน | ปริญญาโท ( n = 64 คน) | | ปริญญาเอก ( n = 41 คน) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| 4. ทุกครั้งที่ท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะลงมือปฏิบัติทันทีอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย | 3.92 | 0.67 | 3.66 | 0.96 | 1.65$^{ns}$ |
| 5. ท่านรู้สึกเฉื่อยชาและขาดกำลังใจในการทำงาน | 2.55 | 0.80 | 2.59 | 10.9 | 0.21$^{ns}$ |
| รวมเฉลี่ย | 3.79 | 0.47 | 3.65 | 0.56 | 1.36$^{ns}$ |
| **ความภักดีต่อหน่วยงาน** | | | | | |
| 1. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้คณะฯ ที่ท่านทำงานอยู่เจริญก้าวหน้า | 4.40 | 0.65 | 4.22 | 0.79 | 0.98$^{ns}$ |
| 2. ท่านภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 4.28 | 0.700 | 4.19 | 0.78 | 0.58$^{ns}$ |
| 3. ท่านคิดว่าท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของคณะที่ท่านทำงานอยู่ทุกโอกาส | 4.16 | 0.86 | 4.20 | 0.75 | 0.24$^{ns}$ |
| 4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านท่านจะไม่ถอยหนีแต่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว | 4.08 | 0.72 | 4.10 | 0.86 | 0.13$^{ns}$ |
| 5. ท่านตั้งใจจะทำงานในหน่วยงานของท่านต่อไปจนเกษียณอายุ | 3.75 | 0.96 | 3.90 | 0.94 | 0.79$^{ns}$ |
| รวมเฉลี่ย | 4.13 | 0.61 | 4.12 | 0.66 | 0.10$^{ns}$ |

$^{ns}$ = แสดงว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

* = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$)

** = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($P \leq 0.01$)

3. เปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์จำแนกตามระดับการศึกษา เกี่ยวกับความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและความภักดีต่อหน่วยงานโดยใช้ t-test พบว่าในภาพรวมและทุกเรื่อง อาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีความผูกพันไม่แตกต่างกันเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ดังแสดงในตารางที่ 4.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.6** แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ความผูกพัน | ระยะเวลาทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n = 56 คน) | | ระยะเวลาทำงานเฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n = 49 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| **ความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ** | | | | | |
| 1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน | 4.18 | 0.76 | 4.25 | 0.72 | 0.45$^{ns}$ |
| 2. ถ้างานยังไม่เสร็จตามเป้าหมายท่านจะไม่สบายใจและไม่สนใจเรื่องอื่นๆ จนกว่างานนั้นจะเสร็จอย่างสมบูรณ์ | 4.18 | 0.69 | 4.00 | 0.79 | 1.24$^{ns}$ |
| 3. ถ้างานของท่านยังไม่เสร็จท่านจะอยู่ทำงานต่อไปให้เสร็จแม้จะเลยเวลาแล้วก็ตาม | 4.04 | 0.74 | 3.92 | 0.81 | 0.78$^{ns}$ |
| 4. ทุกครั้งที่ท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะลงมือปฏิบัติทันทีอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย | 3.88 | 0.79 | 3.75 | 0. 83 | 0.76$^{ns}$ |
| 5. ท่านรู้สึกเฉื่อยชาและขาดกำลังใจในการทำงาน | 2.64 | 0.94 | 2.47 | 0.89 | 0.96$^{ns}$ |
| รวมเฉลี่ย | 3.78 | 0.52 | 3.68 | 0.50 | 1.05$^{ns}$ |
| **ความภักดีต่อหน่วยงาน** | | | | | |
| 1. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้คณะฯ ที่ท่านทำงานอยู่เจริญก้าวหน้า | 4.32 | 0.74 | 4.29 | 0.68 | 0.256$^{ns}$ |
| 2. ท่านภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 4.23 | 0.71 | 4.26 | 0.76 | 0.23$^{ns}$ |
| 3. ท่านคิดว่าท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของคณะที่ท่านทำงานอยู่ทุกโอกาส | 4.20 | 0.84 | 4.14 | 0.79 | 0.34$^{ns}$ |
| 4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่ถอยหนีแต่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว | 4.21 | 0.68 | 3.94 | 0.85 | 1.84$^{ns}$ |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| ความผูกพัน | ระยะเวลาทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n = 56 คน) | | ระยะเวลาทำงานเฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n = 49 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| 5. ท่านตั้งใจจะทำงานในหน่วยงานของท่านต่อไปจนเกษียณอายุ | 3.73 | 0.96 | 3.90 | 0.94 | $0.89^{ns}$ |
| รวมเฉลี่ย | 4.15 | 0.67 | 4.11 | 0.59 | $0.35^{ns}$ |

$^{ns}$ = แสดงว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

* = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$)

** = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($P \leq 0.01$)

4. การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและความภักดีต่อหน่วยงานโดยใช้ t-test พบว่าอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ค่าเฉลี่ยขึ้นไปและอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมีความผูกพันต่อหน่วยงานไม่แตกต่างกันเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 4.6..

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามรายได้

| ความผูกพัน | รายได้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n = 45 คน ) | | รายได้เฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n = 60 คน) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| **ความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ** | | | | | |
| 1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน | 4.33 | 0.71 | 4.12 | 0.76 | $1.49^{ns}$ |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ความผูกพัน | รายได้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n = 45 คน ) | | รายได้เฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n = 60 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| 2. ถ้างานยังไม่เสร็จตามเป้าหมายท่านจะไม่สบายใจและไม่สนใจเรื่องอื่นๆ จนกว่างานนั้นจะเสร็จอย่างสมบูรณ์ | 4.11 | 0.68 | 4.08 | 0.79 | 0.19$^{ns}$ |
| 3. ถ้างานของท่านยังไม่เสร็จท่านจะอยู่ทำงานต่อไปให้เสร็จแม้จะเลยเวลาแล้วก็ตาม | 3.93 | 0.84 | 4.02 | 0.72 | 0.55$^{ns}$ |
| 4. ทุกครั้งที่ท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะลงมือปฏิบัติทันทีอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย | 3.76 | 0.77 | 3.87 | 0.83 | 0.70$^{ns}$ |
| 5. ท่านรู้สึกเฉื่อยชาและขาดกำลังใจในการทำงาน | 2.60 | 1.07 | 2.53 | 0.79 | 0.37$^{ns}$ |
| รวมเฉลี่ย | 3.75 | 0.48 | 3.72 | 0.54 | 0.23$^{ns}$ |
| **ความภักดีต่อหน่วยงาน** | | | | | |
| 1. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้คณะฯ ที่ท่านทำงานอยู่เจริญก้าวหน้า | 4.40 | 0.68 | 4.23 | 0.72 | 1.19$^{ns}$ |
| 2. ท่านภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 4.29 | 0.79 | 4.22 | 0.84 | 0.50$^{ns}$ |
| 3. ท่านคิดว่าท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของคณะที่ท่านทำงานอยู่ทุกโอกาส | 4.31 | 0.76 | 4.07 | 0.72 | 1.53$^{ns}$ |
| 4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านท่านจะไม่ถอยหนีแต่จะทุ่มแรงกายและแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว | 4.07 | 0.96 | 4.10 | 0.60 | 0.28$^{ns}$ |
| 5. ท่านตั้งใจจะทำงานในหน่วยงานของท่านต่อไปจนเกษียณอายุ | 4.16 | 0.85 | 3.55 | 0.95 | 3.39** |
| รวมเฉลี่ย | 4.24 | 0.63 | 4.04 | 0.62 | 1.63$^{ns}$ |

$^{ns}$ = แสดงว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

* = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$)

** = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($P \leq 0.01$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์จำแนกตามรายได้ จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามรายได้ซึ่งเป็นรายได้จากเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งพบว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยมีความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและความภักดีต่อหน่วยงานโดยรวมไม่แตกต่างกันเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยมีความตั้งใจที่จะทำงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตรไปจนเกษียณอายุมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.16 ซึ่งมีค่ามากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.55 และพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางดังแสดงในตารางที่ 4.7

## 4.3 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร

4.3.1 แสดงระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรในการศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรที่มีต่อการทำงานทั้งในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ผลการวิจัยดังนี้

**ตารางที่ 4.8** แสดงระดับความพึงพอใจของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรที่มีต่อการทำงาน

| ความพึงพอใจ | ค่าร้อยละ ( N = 105 คน ) | | | | | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| **ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** | | | | | | | |
| 1. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกันท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ | 11.4 | 42.9 | 39.0 | 6.7 | - | 3.59 | มาก |
| 2. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า | 9.5 | 41.0 | 45.7 | 3.8 | - | 3.56 | มาก |
| 3. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเพียงใด | 7.6 | 39.0 | 47.7 | 3.8 | 1.9 | 3.47 | ปานกลาง |
| 4.โอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ | 4.8 | 39.0 | 38.1 | 14.3 | 3.8 | 3.27 | ปานกลาง |
| 5. หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 5.7 | 35.2 | 38.2 | 17.1 | 3.8 | 3.22 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | | | | | | 3.42 | ปานกลาง |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ( ต่อ )

| ความพึงพอใจ | ค่าร้อยละ ( N = 105 คน ) | | | | | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** | | | | | | | |
| 1. ท่านเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี | 14.3 | 61.9 | 21.9 | 1.9 | - | 3.89 | มาก |
| 2. ผู้ร่วมงานของท่านโดยทั่วไปมีความรับผิดชอบในงานดี | 8.6 | 53.3 | 35.2 | 2.9 | - | 3.68 | มาก |
| 3 ผู้ร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน | 3.8 | 57.1 | 36.2 | 2.9 | - | 3.62 | มาก |
| 4 ผู้ร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ | 1.9 | 56.2 | 40.0 | 1.9 | - | 3.58 | มาก |
| 5 เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ | 1.9 | 54.3 | 39.0 | 4.8 | - | 3.53 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | | | | | 3.66 | มาก |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** | | | | | | | |
| 1. หัวหน้าของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน | 14.3 | 56.1 | 21.0 | 8.6 | - | 3.76 | มาก |
| 2. หัวหน้าของท่านรู้เรื่องงานดี | 9.5 | 45.7 | 40.0 | 4.8 | - | 3.60 | มาก |
| 3. หัวหน้าของท่านไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ | 9.5 | 37.2 | 33.3 | 10.5 | 9.5 | 3.27 | ปานกลาง |
| 4. หัวหน้าของท่านทำงานโดยมีการวางแผนงานอย่างรอบครอบ | 2.9 | 17.1 | 65.7 | 12.4 | 1.9 | 3.07 | ปานกลาง |
| 5. หัวหน้าของท่านไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นยกเว้นคนใกล้ชิด | 4.8 | 24.8 | 45.6 | 20.0 | 4.8 | 3.05 | ปานกลาง |
| 6. ท่านไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้า | 6.7 | 9.5 | 43.8 | 32.4 | 7.6 | 2.75 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | | | | | | 3.25 | ปานกลาง |
| **ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ** | | | | | | | |
| 1. ความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่าน | 22.9 | 44.8 | 24.7 | 4.8 | 2.8 | 3.80 | มาก |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ( ต่อ )

| ความพึงพอใจ | ค่าร้อยละ ( N = 105 คน ) | | | | | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลในการตัดสินใจ | 4.8 | 26.7 | 51.4 | 13.3 | 3.8 | 3.15 | ปานกลาง |
| 3. ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักความสามารถของแต่ละคน | 3.8 | 32.4 | 41.9 | 13.3 | 8.6 | 3.10 | ปานกลาง |
| 4. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมเชื่อถือได้ | 1.9 | 22.9 | 53.3 | 14.3 | 7.6 | 2.97 | ปานกลาง |
| 5. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านท่านมีความพึงพอใจในหลักการประเมินความดีความชอบระดับใด | - | 14.2 | 62.9 | 21.0 | 1.9 | 2.90 | ปานกลาง |
| 6. ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง | 3.8 | 13.3 | 42.9 | 35.2 | 4.8 | 2.76 | ปานกลาง |
| 7. การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานท่านเป็นแบบเล่นพรรคเล่นพวก | 10.5 | 5.7 | 42.8 | 26.7 | 14.3 | 2.71 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | | | | | | 3.06 | ปานกลาง |
| **รายได้และสวัสดิการ** | | | | | | | |
| 1. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ | 8.6 | 34.4 | 41.8 | 13.3 | 1.9 | 3.34 | ปานกลาง |
| 2. เมื่อทุ่มเทให้กับงานมากก็จะได้รับค่าตอบแทนมาก | 4.8 | 25.7 | 35.2 | 29.5 | 4.8 | 2.96 | ปานกลาง |
| 3. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ | 1.9 | 12.4 | 63.8 | 20.0 | 2.9 | 2.92 | ปานกลาง |
| 4. รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี | 7.6 | 12.4 | 48.6 | 21.9 | 9.5 | 2.87 | ปานกลาง |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ( ต่อ )

| ความพึงพอใจ | ค่าร้อยละ ( N = 105 คน ) | | | | | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| 5. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ | 2.9 | 12.4 | 46.6 | 37.1 | 1.0 | 2.79 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | | | | | | 2.98 | ปานกลาง |

1) ความพึงพอใจด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในความมั่นคงและก้าวหน้าในงานพบว่าอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 เรื่องตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยคือ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกันท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.59 และท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้ามีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.56 ส่วนความพึงพอใจระดับปานกลาง 3 เรื่อง คือ ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเพียงใด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.47) โอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.27) หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.22) ดังแสดงในตารางที่ 4.8

2) ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน

ส่วนความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีความพึงพอใจในระดับมากทั้ง 5 เรื่อง ตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย คือ ท่านเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี(ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.89) ผู้ร่วมงานของท่านโดยทั่วไปมีความรับผิดชอบในงานดี (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68) ผู้ร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน(ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62) ผู้ร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ(ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.58) และเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ(คะแนนเฉลี่ย 3.53) ดังแสดงในตารางที่ 4.8

3) ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่า อาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 เรื่อง ตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย คือ หัวหน้าของท่านมีความเป็นกันเองกับท่านค่าคะแนนเฉลี่ย 3.76 รองลงมาเป็นหัวหน้าของท่านรู้เรื่องงานดีมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.60 ส่วนความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 เรื่อง ตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย คือ หัวหน้าของท่านไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมย์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.27) หัวหน้าของท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานโดยมีการวางแผนงานอย่างรอบครอบ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.07) หัวหน้าของท่านไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นยกเว้นคนใกล้ชิด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.05) ท่านไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้า (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.75) ดังแสดงในตารางที่ 4.8

**4) ความพึงพอใจด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ**

ในการศึกษาความพึงพอใจในความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรพบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมาก 1 เรื่อง ความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่านมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.80 ส่วนเรื่องที่อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 เรื่อง ตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลในการตัดสินใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.15) ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักความสามารถของแต่ละคน(ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.10) การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมเชื่อถือได้(ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.97) การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านท่านมีความพึงพอใจในหลักการประเมินความดีความชอบระดับใด(ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.90) ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.76) และการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นแบบเล่นพรรคเล่นพวก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.71)

**5) ความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ**

ความพึงพอใจรายได้และสวัสดิการของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรพบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 5 เรื่อง ตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย คือ ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.34) เมื่อทุ่มเทให้กับงานมากก็จะได้รับค่าตอบแทนมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.96) ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.92) รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.87) และท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.79)

**4.3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร**

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ โดยใช้ t-test ผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.9** แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามเพศ

| ความพึงพอใจ | เพศชาย (n = 65 คน) | | เพศหญิง (n = 40 คน) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| **ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** | | | | | |
| 1. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกันท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ | 3.61 | 0.76 | 3.55 | 0.81 | 0.42 ns |
| 2. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า | 3.57 | 0.75 | 3.55 | 0.68 | 0.13 ns |
| 3. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเพียงใด | 3.51 | 0.81 | 3.40 | 0.71 | 0.69 ns |
| 4. โอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ | 3.23 | 0.93 | 3.32 | 0.86 | 0.52 ns |
| 5. หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 3.12 | 0.96 | 3.37 | 0.87 | 1.35 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.42 | 0.64 | 3.44 | 0.57 | 0.09 ns |
| **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** | | | | | |
| 1. ท่านเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี | 3.86 | 0.63 | 3.93 | 0.69 | 0.48 ns |
| 2. ผู้ร่วมงานของท่านโดยทั่วไปมีความรับผิดชอบในงานดี | 3.92 | 0.64 | 3.65 | 0.74 | 0.31 ns |
| 3. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน | 3.55 | 0.66 | 3.73 | 0.51 | 1.40 ns |
| 4. ผู้ร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ | 3.57 | 0.61 | 3.60 | 0.50 | 0.27 ns |
| 5. เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ | 3.52 | 0.66 | 3.55 | 0.55 | 0.22 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.42 | 0.64 | 3.44 | 0.57 | 0.09 ns |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| ความพึงพอใจ | เพศชาย (n = 65 คน) | | เพศหญิง (n = 40 คน) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** | | | | | |
| 1. หัวหน้าของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน | 3.80 | 0.79 | 3.70 | 0.82 | 0.63 ns |
| 2. หัวหน้าของท่านรู้เรื่องงานดี | 3.65 | 0.69 | 3.53 | 0.78 | 0.83 ns |
| 3. หัวหน้าของท่านไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ | 3.32 | 1.05 | 3.18 | 1.15 | 0.68 ns |
| 4. หัวหน้าของท่านทำงานโดยมีการวางแผนงานอย่างรอบครอบ | 3.11 | 0.75 | 3.00 | 0.60 | 0.77 ns |
| 5. หัวหน้าของท่านไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นยกเว้นคนใกล้ชิด | 2.98 | 1.04 | 3.15 | 0.66 | 0.90 ns |
| 6. ท่านไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้า | 3.91 | 1.08 | 2.50 | 0.68 | 2.13 * |
| รวมเฉลี่ย | 3.29 | 0.43 | 3.17 | 0.28 | 1.53 ns |
| **ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ** | | | | | |
| 1. ความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่าน | 3.71 | 1.09 | 3.95 | 0.64 | 1.28 ns |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลในการตัดสินใจ | 3.20 | 0.97 | 3.08 | 0.62 | 0.73 ns |
| 3. ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักความสามารถของแต่ละคน | 3.05 | 1.08 | 3.18 | 0.78 | 0.65 ns |
| 4. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมเชื่อถือได้ | 3.00 | 0.94 | 2.93 | 0.76 | 0.43 ns |
| 5. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านท่านมีความพึงพอใจในหลักการประเมินความดีความชอบระดับใด | 2.80 | 0.71 | 3.05 | 0.50 | 1.94 * |

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| ความพึงพอใจ | เพศชาย (n = 65 คน) | | เพศหญิง (n = 40 คน) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| 6. ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง | 2.81 | 1.01 | 2.67 | 0.62 | 0.79 ns |
| 7. การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นแบบเล่นพรรคเล่นพวก | 2.86 | 1.21 | 2.48 | 0.91 | 1.74 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.07 | 0.39 | 3.05 | 0.32 | 0.28 ns |
| **รายได้และสวัสดิการ** | | | | | |
| 1. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ | 3.20 | 0.99 | 3.58 | 0.64 | 2.14 * |
| 2. เมื่อทุ่มเทให้กับงานมากก็จะได้รับค่าตอบแทนมาก | 2.92 | 1.00 | 3.02 | 0.92 | 0.52 ns |
| 3. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ | 2.95 | 0.72 | 2.88 | 0.65 | 0.57 ns |
| 4. รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี | 2.83 | 1.02 | 2.93 | 1.00 | 0.46 ns |
| 5. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ | 2.85 | 0.83 | 2.70 | 0.69 | 0.93 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.13 | 1.62 | 3.02 | 0.47 | 0.43 ns |

ns = แสดงว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

* = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$)

** = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ $P \leq 0.01$)

**4.3.2.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จำแนกตามเพศ**

**1) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน**

จากผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์เพศชายและเพศหญิง โดยใช้ t-test พบว่าในภาพรวมและทุกเรื่องอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติจึงยอมรับสมมุติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.9

**2) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**

ส่วนผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของอาจารย์เพศชายและเพศหญิงในภาพรวมและทุกเรื่องโดยใช้ t-test พบว่าอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

**3) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา**

ส่วนเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมพบว่าอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติจึงยอมรับสมมุติฐาน แต่สำหรับในเรื่องท่านไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้าพบว่าอาจารย์เพศชายมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าอาจารย์เพศหญิงความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

**4) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความยุติธรรมการพิจารณาความดีความชอบ**

สำหรับเรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในภาพรวมพบว่าอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ในเรื่องการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านๆ มีความพึงพอใจในหลักการประเมินความดีความชอบระดับใดพบว่าอาจารย์เพศหญิงมีความพึงพอใจเฉลี่ยมากกว่าอาจารย์เพศชาย และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

**5) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ**

สำหรับการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการพบว่า ในภาพรวมอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ในเรื่องท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ พบว่าอาจารย์เพศหญิงมีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์เพศชายและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

**4.3.2.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จำแนกตามอายุ**

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จำแนกตามอายุเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งรายได้และสวัสดิการผลของการเปรียบเทียบดังแสดงในตารางที่ 4.10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามอายุ

| ความพึงพอใจ | อายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n=50 คน ) | | อายุเฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n=55 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| **ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** | | | | | |
| 1. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกันท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ | 3.64 | 0.90 | 3.55 | 0.66 | 0.66 ns |
| 2. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า | 3.64 | 0.72 | 3.49 | 0.72 | 1.06 ns |
| 3. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเพียงใด | 3.38 | 0.67 | 3.55 | 0.86 | 1.10 ns |
| 4. โอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ | 3.06 | 0.93 | 3.45 | 0.83 | 2.29 * |
| 5. หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 3.06 | 0.89 | 3.36 | 0.95 | 1.68 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.38 | 0.63 | 3.47 | 0.58 | 0.84 ns |
| **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** | | | | | |
| 1. ท่านเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี | 3.90 | 0.68 | 3.87 | 0.64 | 0.21 ns |
| 2. ผู้ร่วมงานของท่านโดยทั่วไปมีความรับผิดชอบในงานดี | 3.72 | 0.61 | 3.64 | 0.73 | 0.64 ns |
| 3. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน | 3.78 | 0.51 | 3.47 | 0.66 | 2.65 * |
| 4. ผู้ร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ | 3.72 | 0.54 | 3.45 | 0.57 | 2.45 * |
| 5. เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ | 3.62 | 0.63 | 3.45 | 0.60 | 1.37 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.74 | 0.49 | 3.59 | 0.47 | 1.77 ns |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

| | อายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n=50 คน ) | | อายุเกลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n=55 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** | | | | | |
| 1. หัวหน้าของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน | 3.72 | 0.95 | 3.80 | 0.65 | 0.51 ns |
| 2. หัวหน้าของท่านรู้เรื่องงานดี | 3.66 | 0.72 | 3.55 | 0.74 | 0.80 ns |
| 3. หัวหน้าของท่านไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ | 3.28 | 1.01 | 3.25 | 1.08 | 0.12 ns |
| 4. หัวหน้าของท่านทำงานโดยมีการวางแผนงานอย่างรอบครอบ | 3.08 | 0.85 | 3.05 | 0.52 | 0.19 ns |
| 5. หัวหน้าของท่านไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นยกเว้นคนใกล้ชิด | 2.94 | 0.96 | 3.15 | 0.87 | 1.15 ns |
| 6. ท่านไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้า | 2.58 | 0.99 | 2.91 | 0.93 | 1.76 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.21 | 0.40 | 3.29 | 0.37 | 0.96 ns |
| **ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ** | | | | | |
| 1. ความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่าน | 3.80 | 0.83 | 3.80 | 1.04 | 0.00 ns |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลในการตัดสินใจ | 3.26 | 0.90 | 3.05 | 0.80 | 1.24 ns |
| 3. ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักความสามารถของแต่ละคน | 3.18 | 0.98 | 3.02 | 0.97 | 0.85 ns |
| 4. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานท่านมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมเชื่อถือได้ | 2.96 | 0.90 | 2.98 | 0.85 | 0.13 ns |
| 5. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านท่านมีความพึงพอใจในหลักการประเมินความดีความชอบระดับใด | 2.92 | 0.60 | 2.87 | 0.70 | 0.37 ns |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

| ความพึงพอใจ | อายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n=50 คน ) | | อายุเฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n=55 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| 6. ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง | 2.68 | 0.89 | 2.84 | 0.88 | 0.91 ns |
| 7. การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นแบบเล่นพรรคเล่นพวก | 2.32 | 1.00 | 3.07 | 1.10 | 3.65 ** |
| รวมเฉลี่ย | 3.03 | 0.38 | 3.08 | 0.35 | 0.69 ns |
| **รายได้และสวัสดิการ** | | | | | |
| 1. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ | 3.14 | 0.86 | 3.53 | 0.88 | 2.28 * |
| 2. เมื่อทุ่มเทให้กับงานมากก็จะได้รับค่าตอบแทนมาก | 3.04 | 1.11 | 2.89 | 0.83 | 0.79 ns |
| 3. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ | 2.80 | 0.70 | 3.04 | 0.65 | 1.77 ns |
| 4. รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี | 2.58 | 1.05 | 3.13 | 0.90 | 2.87 * |
| 5. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ | 2.68 | 0.71 | 2.89 | 0.83 | 1.39 ns |
| รวมเฉลี่ย | 2.84 | 0.53 | 3.31 | 1.71 | 1.86 ns |

ns = แสดงว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

* = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$)

** = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($P \leq 0.01$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

จากผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงานของอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ย โดยใช้ t-test พบว่าในภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกันทางสถิติจึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ในเรื่องโอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญพบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ย ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเรื่องอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน(ตารางที่ 4.10)

2) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ยในภาพรวมโดยใช้ t-test พบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันทางสถิติจึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สำหรับเรื่องผู้ร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ และเรื่องผู้ร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานพบว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ย ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.10)

3) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ส่วนเรื่องการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมโดยใช้ t-test พบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 4.10

4) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความยุติธรรมการพิจารณาความดีความชอบ

สำหรับเรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในภาพรวมพบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจในด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกันทางสถิติจึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ในเรื่องการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นแบบเล่นพรรคเล่นพวกพบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ย ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติดังแสดงในตารางที่ 4.10

5) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ

ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการพบว่าในภาพรวมอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติจึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สำหรับเรื่องรายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางส่วนตัวและครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี และเรื่องท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ พบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ย ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 4.10

**4.3.2.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา**

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จำแนกตามระดับการศึกษาเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งรายได้และสวัสดิการผลของการเปรียบเทียบดังแสดงในตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามระดับการศึกษา

| ความพึงพอใจ | ปริญญาโท ( n=64 คน ) | | ปริญญาเอก ( n=41 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| **ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** | | | | | |
| 1. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกันท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ | 3.48 | 0.73 | 3.76 | 0.83 | 1.76 ns |
| 2. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า | 3.45 | 0.69 | 3.73 | 0.74 | 1.96 * |
| 3. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเพียงใด | 3.39 | 0.72 | 3.58 | 0.84 | 1.26 ns |
| 4. โอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ | 3.14 | 0.92 | 3.46 | 0.84 | 1.81 ns |
| 5. หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 3.16 | 0.98 | 3.32 | 0.85 | 0.86 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.34 | 0.56 | 3.57 | 0.66 | 1.94 * |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

| ความพึงพอใจ | ปริญญาโท ( n=64 คน ) | | ปริญญาเอก ( n=41 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** | | | | | |
| 1. ท่านเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี | 3.81 | 0.71 | 4.00 | 0.55 | 1.44 ns |
| 2. ผู้ร่วมงานของท่านโดยทั่วไปมีความรับผิดชอบในงานดี | 3.64 | 0.74 | 3.73 | 0.55 | 0.68 ns |
| 3. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน | 3.64 | 0.55 | 3.59 | 0.71 | 2.65 * |
| 4. ผู้ร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ | 3.72 | 0.54 | 3.45 | 0.57 | 0.45 ns |
| 5. เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ | 3.59 | 0.50 | 3.44 | 0.78 | 1.25 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.65 | 0.46 | 3.67 | 0.52 | 0.27 ns |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** | | | | | |
| 1. หัวหน้าของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน | 3.72 | 0.88 | 3.83 | 0.67 | 0.69 ns |
| 2. หัวหน้าของท่านรู้เรื่องงานดี | 3.61 | 0.70 | 3.59 | 0.77 | 0.16 ns |
| 3. หัวหน้าของท่านไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ | 3.27 | 1.12 | 3.26 | 1.05 | 0.01 ns |
| 4. หัวหน้าของท่านทำงานโดยมีการวางแผนงานอย่างรอบครอบ | 2.98 | 0.58 | 3.19 | 0.84 | 1.52 ns |
| 5. หัวหน้าของท่านไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นยกเว้นคนใกล้ชิด | 3.22 | 0.84 | 2.78 | 0.96 | 2.46 * |
| 6. ท่านไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้า | 2.88 | 0.98 | 2.56 | 0.95 | 1.63 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.27 | 0.37 | 3.20 | 0.40 | 0.86 ns |
| **ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ** | | | | | |
| 1. ความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่าน | 3.67 | 0.99 | 4.00 | 0.84 | 1.75 ns |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

| ความพึงพอใจ | ปริญญาโท ( n=64 คน ) | | ปริญญาเอก ( n=41 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลในการตัดสินใจ | 3.08 | 0.76 | 3.27 | 0.98 | 1.12 ns |
| 3. ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักความสามารถของแต่ละคน | 3.16 | 0.91 | 3.00 | 1.07 | 0.80 ns |
| 4. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมเชื่อถือได้ | 3.03 | 0.91 | 2.88 | 0.81 | 0.89 ns |
| 5. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความพึงพอใจในหลักการประเมินความดีความชอบระดับใด | 2.89 | 0.56 | 2.90 | 0.77 | 0.09 ns |
| 6. ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง | 2.81 | 0.87 | 2.68 | 0.91 | 0.76 ns |
| 7. การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นแบบเล่นพรรคเล่นพวก | 2.91 | 1.16 | 2.41 | 0.97 | 2.26 * |
| รวมเฉลี่ย | 3.08 | 0.35 | 3.02 | 0.38 | 0.78 ns |
| **รายได้และสวัสดิการ** | | | | | |
| 1. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ | 3.20 | 0.84 | 3.56 | 0.92 | 2.05 * |
| 2. เมื่อทุ่มเทให้กับงานมากก็จะได้รับค่าตอบแทนมาก | 3.19 | 0.92 | 2.61 | 0.95 | 3.10 * |
| 3. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ | 2.89 | 0.59 | 2.98 | 0.82 | 0.62 ns |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

| ความพึงพอใจ | ปริญญาโท ( n=64 คน ) | | ปริญญาเอก ( n=41 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| 4. รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี | 2.63 | 0.88 | 3.24 | 1.09 | 3.19 * |
| 5. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ | 2.77 | 0.68 | 2.83 | 0.92 | 0.41 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.12 | 1.59 | 3.04 | 0.68 | 0.29 ns |

ns = แสดงว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

* = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$)

** = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($P \leq 0.01$)

**1) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน**

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงานของอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก โดยใช้ t-test พบว่าในภาพรวมอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมากกว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ในเรื่องท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้าพบว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจเฉลี่ยมากกว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเรื่องอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันดังแสดงในตารางที่ 4.11

**2) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทในภาพรวมและทุกเรื่องพบว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันทางสถิติจึงยอมรับสมมุติฐาน ดังแสดง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในตารางที่ 4.11

3) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ส่วนเรื่องการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมโดยใช้ t-test พบว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติจึงยอมรับสมมุติฐาน แต่ในเรื่องหัวหน้าของท่านไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นยกเว้นคนใกล้ชิดพบว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 4.11

4) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความยุติธรรมการพิจารณาความดีความชอบ

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในภาพรวมโดยใช้ t-test พบว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจในด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกันเป็นไปตามสมมุติฐาน แต่ในเรื่องการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นแบบเล่นพรรคเล่นพวกพบว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.11)

5) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการในภาพรวมพบว่า อาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติจึงยอมรับสมมุติฐาน แต่สำหรับเรื่องรายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี และเรื่องท่านได้รับความการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ พบว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในเรื่องเมื่อทุ่มเทให้กับงานมากก็จะได้รับค่าตอบแทนมากพบว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 4.11

4.3.2.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งรายได้และสวัสดิการผลของการเปรียบเทียบดังแสดงในตารางที่ 4.12

**ตารางที่ 4.12** แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามระยะเวลาทำงาน

| ความพึงพอใจ | ระยะเวลาทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n=56 คน ) | | ระยะเวลาทำงานเฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n=49 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| **ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** | | | | | |
| 1. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกันท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ | 3.59 | 0.91 | 3.59 | 0.61 | 0.02 ns |
| 2. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า | 3.52 | 0.74 | 3.61 | 0.70 | 0.67 ns |
| 3. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเพียงใด | 3.32 | 0.86 | 3.63 | 0.64 | 2.09 * |
| 4. โอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ | 3.09 | 0.96 | 3.47 | 0.79 | 2.19 * |
| 5. หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 3.11 | 0.82 | 3.35 | 1.03 | 1.32 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.34 | 0.66 | 3.53 | 0.53 | 1.62 ns |
| **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** | | | | | |
| 1. ท่านเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี | 3.82 | 0.64 | 3.96 | 0.68 | 1.08 ns |
| 2. ผู้ร่วมงานของท่านโดยทั่วไปมีความรับผิดชอบในงานดี | 3.75 | 0.67 | 3.59 | 0.67 | 1.21 ns |
| 3. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน | 3.71 | 0.65 | 3.51 | 0.54 | 1.72 ns |
| 4. ผู้ร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ | 3.63 | 0.59 | 3.53 | 0.54 | 0.85 ns |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

| ความพึงพอใจ | ระยะเวลาทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n=56 คน ) | | ระยะเวลาทำงานเฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n=49 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| 5. เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ | 3.52 | 0.63 | 3.55 | 0.61 | 0.27 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.68 | 0.51 | 3.63 | 0.46 | 0.56 ns |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** | | | | | |
| 1. หัวหน้าของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน | 3.71 | 0.97 | 3.82 | 0.57 | 0.65 ns |
| 2. หัวหน้าของท่านรู้เรื่องงานดี | 3.68 | 0.74 | 3.51 | 0.71 | 1.18 ns |
| 3. หัวหน้าของท่านไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ | 3.30 | 1.19 | 3.22 | 0.96 | 0.37 ns |
| 4. หัวหน้าของท่านทำงานโดยมีการวางแผนงานอย่างรอบครอบ | 3.07 | 0.76 | 3.06 | 0.63 | 0.07 ns |
| 5. หัวหน้าของท่านไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นยกเว้นคนใกล้ชิด | 3.05 | 0.96 | 3.04 | 0.87 | 0.07 ns |
| 6. ท่านไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้า | 2.89 | 1.04 | 2.59 | 0.86 | 1.60 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.28 | 0.45 | 3.21 | 0.30 | 0.91 ns |
| **ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ** | | | | | |
| 1. ความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่าน | 3.77 | 1.01 | 3.84 | 0.87 | 0.37 ns |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลในการตัดสินใจ | 3.23 | 0.97 | 3.06 | 0.69 | 1.03 ns |
| 3. ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักความสามารถของแต่ละคน | 3.23 | 1.03 | 2.94 | 0.90 | 1.55 ns |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

| ความพึงพอใจ | ระยะเวลาทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n=56 คน ) | | ระยะเวลาทำงานเฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n=49 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| 4. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมเชื่อถือได้ | 3.02 | 0.92 | 2.92 | 0.81 | 0.58 ns |
| 5. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านท่านมีความพึงพอใจในหลักการประเมินความดีความชอบระดับใด | 2.87 | 0.60 | 2.92 | 0.70 | 0.34 ns |
| 6. ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง | 2.79 | 0.89 | 2.73 | 0.88 | 0.29 ns |
| 7. การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นแบบเล่นพรรคเล่นพวก | 2.57 | 1.14 | 2.88 | 1.07 | 1.41 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.08 | 0.39 | 3.03 | 0.32 | 0.74 ns |
| **รายได้และสวัสดิการ** | | | | | |
| 1. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ | 3.21 | 0.93 | 3.49 | 0.82 | 1.60 ns |
| 2. เมื่อทุ่มเทให้กับงานมากก็จะได้รับค่าตอบแทนมาก | 3.04 | 1.09 | 2.88 | 0.81 | 0.83 ns |
| 3.ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ | 2.95 | 0.77 | 2.90 | 0.59 | 0.36 ns |
| 4. รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี | 2.73 | 1.18 | 3.02 | 0.75 | 1.47 ns |
| 5. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ | 2.86 | 0.90 | 2.71 | 0.61 | 0.94 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.17 | 1.74 | 3.00 | 0.45 | 0.65 ns |

ns = แสดงว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

* = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$)

** = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($P \leq 0.01$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงานของอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่าเฉลี่ยในคณะเทคโนโลยีการเกษตรโดยใช้ t-test พบว่าในภาพรวมอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ในเรื่องโอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเรื่องท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเพียงใดพบว่าอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานสูงกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่าเฉลี่ย ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังแสดงในตารางที่ 4.12

2) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่าเฉลี่ยในภาพรวมและทุกเรื่องโดยใช้ t-test พบว่าอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ดังแสดงในตารางที่ 4.12

3) การเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่าเฉลี่ยในภาพรวมและทุกเรื่องโดยใช้ t-test พบว่าอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ดังแสดงในตารางที่ 4.12

4) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความยุติธรรมการพิจารณาความดีความชอบ

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในภาพรวมโดยใช้ t-test พบว่าอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจในด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกันทางสถิติจึงยอมรับสมมุติฐานดังแสดงในตารางที่ 4.12

5) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการในภาพรวมและทุกเรื่องของอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test พบว่าอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานสูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการไม่แตกต่างกันทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังแสดงในตารางที่ 4.12

**4.3.2.5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามรายได้**

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จำแนกตามรายได้ เกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งรายได้และสวัสดิการผลของการเปรียบเทียบดังแสดงในตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4. 13** แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำแนกตามรายได้

| ความพึงพอใจ | รายได้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n= 45 คน ) | | รายได้เฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n = 60 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| **ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** | | | | | |
| 1. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกันท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ | 3.67 | 0.83 | 3.53 | 0.75 | 0.86 ns |
| 2. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า | 3.67 | 0.83 | 3.48 | 0.62 | 1.30 * |
| 3. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเพียงใด | 3.51 | 0.79 | 3.43 | 0.77 | 0.51 ns |
| 4. โอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ | 3.60 | 0.72 | 3.02 | 0.95 | 3.45 ** |
| 5. หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 3.38 | 1.01 | 3.10 | 0.86 | 1.52 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.57 | 0.66 | 3.32 | 0.55 | 2.08 * |
| **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** | | | | | |
| 1. ท่านเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี | 3.91 | 0.67 | 3.87 | 0.65 | 0.34 ns |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4. 13 (ต่อ)

| ความพึงพอใจ | รายได้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n= 45 คน ) | | รายได้เฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n = 60 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| 2. ผู้ร่วมงานของท่านโดยทั่วไปมีความรับผิดชอบในงานดี | 3.58 | 0.78 | 3.75 | 0.57 | 1.03 ns |
| 3. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน | 3.47 | 0.69 | 3.73 | 0.52 | 2.26 * |
| 4. ผู้ร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ | 3.58 | 0.66 | 3.58 | 0.49 | 0.05 ns |
| 5. เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ | 3.53 | 0.70 | 3.53 | 0.56 | 0.00 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.61 | 0.56 | 3.69 | 0.42 | 0.80 ns |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** | | | | | |
| 1. หัวหน้าของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน | 3.69 | 0.73 | 3.82 | 0.85 | 0.81 ns |
| 2. หัวหน้าของท่านรู้เรื่องงานดี | 3.49 | 0.84 | 3.68 | 0.62 | 1.36 ns |
| 3. หัวหน้าของท่านไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ | 3.07 | 1.16 | 3.41 | 1.01 | 1.65 ns |
| 4. หัวหน้าของท่านทำงานโดยมีการวางแผนงานอย่างรอบครอบ | 2.96 | 0.74 | 3.15 | 0.66 | 1.42 ns |
| 5. หัวหน้าของท่านไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นยกเว้นคนใกล้ชิด | 2.91 | 1.02 | 3.15 | 0.82 | 1.33 ns |
| 6. ท่านไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้า | 2.82 | 0.96 | 2.70 | 0.98 | 0.64 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.15 | 0.38 | 3.31 | 0.38 | 2.17 ns |
| **ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ** | | | | | |
| 1. ความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่าน | 4.04 | 0.93 | 3.61 | 0.92 | 2.35 * |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4. 13 (ต่อ)

| ความพึงพอใจ | รายได้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n= 45 คน ) | | รายได้เฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n = 60 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลในการตัดสินใจ | 3.09 | 0.93 | 3.20 | 0.80 | 0.66 * |
| 3. ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักความสามารถของแต่ละคน | 2.89 | 1.11 | 3.25 | 0.84 | 1.90 ns |
| 4. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมเชื่อถือได้ | 2.87 | 0.76 | 3.05 | 0.95 | 1.07 ns |
| 5. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านท่านมีความพึงพอใจในหลักการประเมินความดีความชอบระดับใด | 3.00 | 0.77 | 2.82 | 0.54 | 1.44 ns |
| 6. ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง | 2.53 | 0.92 | 2.93 | 0.82 | 2.35 * |
| 7. การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นแบบเล่นพรรคเล่นพวก | 2.51 | 0.97 | 2.87 | 1.20 | 1.63 ns |
| รวมเฉลี่ย | 2.99 | 0.39 | 3.11 | 0.34 | 1.68 ns |
| **รายได้และสวัสดิการ** | | | | | |
| 1. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ | 3.62 | 0.96 | 3.13 | 0.77 | 2.90 * |
| 2. เมื่อทุ่มเทให้กับงานมากก็จะได้รับค่าตอบแทนมาก | 2.93 | 0.94 | 2.98 | 1.00 | 0.26 ns |
| 3. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ | 3.13 | 0.76 | 2.77 | 0.59 | 2.78 * |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4. 13 (ต่อ)

| ความพึงพอใจ | รายได้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ( n= 45 คน ) | | รายได้เฉลี่ยและสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( n = 60 คน ) | | t test |
|---|---|---|---|---|---|
| | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าคะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | |
| 4. รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี | 3.22 | 0.97 | 2.60 | 0.96 | 3.26 ** |
| 5. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ | 2.93 | 0.84 | 2.68 | 0.72 | 1.64 ns |
| รวมเฉลี่ย | 3.43 | 1.89 | 2.83 | 0.41 | 2.41 * |

ns = แสดงว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

* = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$)

** = แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($P \leq 0.01$)

1) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงานของอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยในคณะเทคโนโลยีการเกษตรโดยใช้ t-test พบว่าในภาพรวมอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานน้อยกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และในเรื่องโอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญพบว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจในความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมากกว่ากว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ย ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ส่วนเรื่องอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติดังแสดงในตารางที่ 4.13

2) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ในเรื่องผู้ร่วมงานของท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้ความร่วมมือในการทำงานพบว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังแสดงในตารางที่ 4.13

3) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยในภาพรวมพบว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงปฏิเสธสมมุติฐาน ส่วนเรื่องอื่น ๆ พบว่ามีความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 4.13

4) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความยุติธรรมการพิจารณาความดีความชอบ

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ในเรื่องท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพบว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าและอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ย ส่วนในเรื่องความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่านพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยมีค่าคะแนนน้อยกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ย ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 4.13

5) การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการของอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยและอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยพบว่าในภาพรวมอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจน้อยกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ในเรื่องท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ และเรื่องท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ พบว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจน้อยกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในเรื่องรายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี พบอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจน้อยกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติดังแสดงในตารางที่ 4.13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 5
# สรุปผลวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวนทั้งหมด 135 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยอ่านค่าจากตาราง Krejcie and Morgan ส่วนวิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ( Simple Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด นอกจากนี้ยังใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานภาพทั่วไป ซึ่งเป็นข้อมูลภูมิหลังของอาจารย์ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือนและ ตำแหน่งทางวิชาการ ตอนที่ 2 เป็นความผูกพันกับหน่วยงานของอาจารย์ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานอาจารย์ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเนื้อหาและการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอน โดยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังไปยังคณะเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 108 ชุด ได้รับคืนมาจำนวน 105 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.22 เมื่อรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows จากนั้นจึงนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางและแปลผลโดยการบรรยาย ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังใช้สถิติหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและบรรยายผลประกอบ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันกับหน่วยงานและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้สถิติหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันกับหน่วยงานและความพึงพอใจในการทำงานแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและบรรยายผลประกอบ

3. การทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบ ระดับความผูกพันกับหน่วยงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน และรายได้ ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและบรรยายผลประกอบ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรที่ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นอาจารย์เพศชายคิดเป็นร้อยละ 61.9 และอาจารย์เพศหญิงเพียงร้อยละ 38.1 โดยมีอายุเฉลี่ย 41.76 ปี อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36-43 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาเป็นอาจารย์ที่มีอายุ 44-51 ปี มีจำนวนถึงร้อยละ 30.5 ส่วนสถานภาพสมรสพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่สมรสแล้วมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมามีสถานภาพเป็นโสดคิดเป็นร้อยละ 25.7 ระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่อาจารย์มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 60.9 และเป็นระดับปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 39.1 ส่วนตำแหน่งทางวิชาการพบว่าส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาเป็นอาจารย์ที่มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์คิดเป็นร้อยละ 27.6 และมีตำแหน่งรองศาสตราจารย์คิดเป็นร้อยละ 22.9 สำหรับภาควิชาที่สังกัดพบว่าเป็นอาจารย์ภาควิชาอุตสาหกรรมเกษตรมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมาเป็นอาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์คิดเป็นร้อยละ 14.3 อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีการกำจัดศัตรูพืชคิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาการทำงานของอาจารย์ในคณะเทคโนโลยีการเกษตรพบว่าอาจารย์ที่ทำงานมานาน 16-20 ปี มีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.6 รองมาเป็นอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 และอาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานมานาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.9 ส่วนรายได้ต่อเดือนซึ่งรวมทั้งเงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเงินประจำตำแหน่งของอาจารย์พบว่าอาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ย 21,304.59 บาท อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำสุด 5,600 บาท ส่วนอาจารย์ที่มีรายได้สูงสุด 43,210 บาท

จากการศึกษาความผูกพันของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรที่มีต่อหน่วยงาน เกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและความภักดีต่อหน่วยงานพบว่าในภาพรวมอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความผูกพันในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.73 และ 4.12

ส่วนการเปรียบเทียบความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์เกี่ยวกับความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและความภักดีต่อหน่วยงานจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้พบว่าอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความผูกพันไม่แตกต่างกันทางสถิติ แต่จากการเปรียบเทียบความผูกพันกับหน่วยงานจำแนกโดยอายุเกี่ยวกับ ความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ และความภักดีต่อหน่วยงานพบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ยและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับการศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการพบว่าในภาพรวมอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางมีคะแนนเฉลี่ย 3.42, 3.25, 3.06 และ 2.98 ตามลำดับ แต่ความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าในภาพรวมอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความพึงพอใจในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.66

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการพบว่า ในภาพรวมอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมพบว่า อาจารย์ที่จบปริญญาเอกมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมากกว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามรายได้เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบพบว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ย แต่สำหรับความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการพบว่า อาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจน้อยกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยและมีความแตกต่างกันทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง ผลของการวิจัยพบว่าในด้านความผูกพันของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและความภักดีต่อหน่วยงานพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความผูกพันในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธรรมชาติของมนุษย์ที่ทำงานอยู่หน่วยงานใดก็ตามก็จะมีความรักและความผูกพันกับหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (บทคัดย่อ) ส่วนการเปรียบเทียบความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เกี่ยวกับความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและความภักดีต่อหน่วยงานพบว่าในภาพรวมมีความผูกพันต่อหน่วยงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ อังคณา โกลีย์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) แต่สำหรับการเปรียบเทียบความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์จำแนกตามอายุเกี่ยวกับความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพพบว่าในภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ยและยังพบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายพร้อมกับลงมือทำงานอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ย นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ยและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ส่วนการเปรียบเทียบความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์จำแนกตามอายุเกี่ยวกับความภักดีต่อหน่วยงานพบว่าในภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความภักดีต่อหน่วยงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ยและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นอาจารย์ในคณะเทคโนโลยีการเกษตรตลอดจนมีความพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของคณะเทคโนโลยีการเกษตรทุกโอกาสและพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้กับคณะเทคโนโลยีการเกษตรให้เจริญก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าเฉลี่ย การที่อาจารย์ที่มีอายุสูงกว่ามีความผูกพันมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าอาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีอายุสูงจะมีประสบการณ์ในการทำงาน และทำงานมามากกว่า จึงมีความรักและความผูกพันกับหน่วยงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย

สำหรับการศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการพบว่าในภาพรวมอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ ชุมสาย (2531 : บทคัดย่อ) และ สมบัติ วันชุลี (2523 : บทคัดย่อ) แต่ความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมเกษตรเป็นสังคมที่มีการปลูกฝังระบบอาวุโสมาตั้งแต่สมัยเรียนปริญญาตรี หลังจากจบการศึกษาก็มาทำงานร่วมกัน จึงทำให้เกิดความผูกพันเกี่ยวกับความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก

ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการพบว่า ในภาพรวมอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงวน ช้างฉัตร (2520 : บทคัดย่อ) ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมพบว่า อาจารย์ที่จบปริญญาเอกมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมากกว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะเทคโนโลยีการเกษตรเป็นสถาบันการศึกษาที่มีการสอนทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และมีความต้องการบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนจบปริญญาเอก จึงทำให้อาจารย์ที่จบปริญญาเอกมีความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมากกว่าอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท นอกจากนี้ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามรายได้เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบพบว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยส่วนใหญ่มีตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ ผลงานวิจัย และมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ มากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ย แต่สำหรับความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการพบว่า อาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจน้อยกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยและมีความแตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.ในปัจจุบันระบบราชการใช้นโยบายลดขนาดของราชการ ตำแหน่งที่จะรับข้าราชการใหม่มีน้อย การหางานทำได้ยาก จึงทำให้อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่าเฉลี่ยซึ่งส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่บรรจุเข้ามาใหม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่าค่าเฉลี่ย

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยเรื่องความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังไปใช้ในการบริหารบุคลากรผู้สอนในคณะเทคโนโลยีการเกษตรดังนี้

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารระดับสถาบันและคณะเทคโนโลยีการเกษตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ในการพิจารณาเกี่ยวกับความผูกพันกับหน่วยงานจะเห็นว่าอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและมีความภักดีต่อหน่วยงานมาก โดยเฉพาะในเรื่องความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้คณะเจริญก้าวหน้าและการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์ดังกล่าวมาช่วยในการพัฒนาคณะเทคโนโลยีการเกษตรรวมทั้งการพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังให้มีชื่อเสียงและพัฒนาก้าวหน้าโดยจัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งริเริ่มโครงการใหม่ ๆ โดยการช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ เพื่อใช้ในการวิจัยและพัฒนา ซึ่งจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างชื่อเสียงให้แก่คณะเทคโนโลยีการเกษตรรวมทั้งการพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้อย่างดี

2. จากผลของการทดสอบสมมุติฐานพบว่าอาจารย์ที่มีอายุมากมีความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและมีความภักดีต่อหน่วยงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นในการพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าโครงการ หรือผู้บริหารของคณะ ฯ ควรพิจารณาวัยวุฒิประกอบทั้งเพราะนอกจากอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าอายุเฉลี่ยจะมีความภักดีกับหน่วยงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าอายุเฉลี่ยแล้ว ยังมีประสบการณ์ในการทำงาน ความรอบครอบ ซึ่งสามารถนำมาใช้ช่วยในการตัดสินใจได้ดีกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย

3. จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารทั้งในระดับคณะ ฯ และระดับสถาบัน ฯ ควรเน้นการงานด้านบริการให้ความสะดวกแก่อาจารย์ทั้งในด้านการเรียนการสอน การวิจัย รวมทั้งการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น นอกจากนี้ในด้านการพิจารณาความดีความชอบอาจารย์มีความพึงใจในระดับปานกลาง ถ้าผู้บริหารต้องการให้อาจารย์มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นควรใช้หลักในการประเมินที่มีความยุติธรรมและเป็นธรรม

4. ในการทดสอบสมมุติฐานความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าอาจารย์ที่จบปริญญาโทมีความพึงพอใจน้อยกว่าอาจารย์ที่จบปริญญาเอกทั้ง ๆ ที่มีจำนวนบุคลากรมากกว่า ดังนั้นถ้าผู้บริหารต้องการจะเพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับอาจารย์ที่จบปริญญาโทดังกล่าวอาจทำได้โดยการส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ด้วยวิธีหาแหล่งการศึกษาและหาทุนให้อาจารย์ที่จบปริญญาโทศึกษาในระดับปริญญาเอกให้มากขึ้น ส่วนความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการพบว่าอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูง ดังนั้นผู้บริหารอาจเพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้มีรายได้น้อยโดยส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีรายได้น้อยทำกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะฯ และสถาบัน ฯ เพื่อเบิกเงินที่ทำงานนอกเวลาได้ เช่น การคุมสอบเข้ามหาวิทยาลัย การรับสมัครสอบ ฯลฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร

1. จากผลของการทดสอบสมมุติฐานด้านความผูกพันกับหน่วยงานเกี่ยวกับความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ และความภักดีต่อหน่วยงานพบว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความผูกพันมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่าเฉลี่ย การที่อาจารย์ที่มีมีอายุสูงกว่าเฉลี่ยมีความผูกพันมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่าอาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีอายุสูงจะมีประสบการณ์ในการทำงาน และทำงานมามากกว่า จึงมีความรักและความผูกพันกับหน่วยงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย ประกอบกับสังคมเกษตรมีการปลูกฝังระบบอาวุโสมาตั้งแต่เรียนปริญญาตรีจึงมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ดังนั้นอาจารย์ที่มีวัยวุฒิและคุณวุฒิสูงควรนำหลักอาวุโสมาใช้ชี้นำให้อาจารย์ที่มีอายุน้อยในการปฏิบัติงานทั้งด้านการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่ามีอาจารย์กลุ่มหนึ่งจำนวนไม่น้อยที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการโดยเฉพาะอาจารย์ที่มีอายุน้อย อาจารย์กลุ่มนี้มีรายได้ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นกลุ่มอาจารย์ดังกล่าวจึงควรรีบเร่งเขียนตำราและทำงานวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ก็ควรขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และตำแหน่งศาสตราจารย์ ทั้งนี้เพราะตำแหน่งดังกล่าวมีเงินประจำตำแหน่งที่จะทำให้รายได้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มศักยภาพทางด้านวิชาการให้กับคณะเทคโนโลยีการเกษตรได้เป็นอย่างดี

## 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จัดเป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่คณะวิชาอื่น ๆ รวมทั้งสำนักงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ฯ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่หลากหลายซึ่งย่อมต้องมีความคิดเห็นแตกต่างกันแต่ก็ยังไม่มีการศึกษาวิจัยทางด้านนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่าควรมีการศึกษาวิจัยทุกคณะและทุกสำนักงาน นอกจากนี้ควรศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับหน่วยและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทั้งสาย ข. และสาย ค. ด้วย ทั้งนี้เพราะบุคลากรดังกล่าวนับว่ามีส่วนสำคัญมากเช่นกันในการที่จะช่วยให้การเรียนการสอนและงานวิจัยของสถาบัน ฯ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บรรณานุกรม


คำนึง นกแก้ว. 2523."ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมการศึกษาเขต 8." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชลิดา มูลศิลป์. 2527. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร". ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เชวง ชื่นประโคน. 2528. "ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทตามการรับรู้ของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ". วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพคุณ ศิริวรรณ. 2532. งานฟาร์มกลยุทธสำคัญของการศึกษาเกษตร. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

นภาพร สิงหวัตร และคณะ. 2537. การวิจัยเพื่อพัฒนาปฏิรูปแบบการบริหารการฝึกอบรมครูประจำการ. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ.

ประทุม ฤกษ์กลาง. 2537."ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน." ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ประสิทธิ์ ศรีโมรา. 2537. "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานขนส่งจังหวัดสุพรรณบุรี." ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์. 2532. "ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง". ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2529. ระเบียบวิธีวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคม. กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร.

ยุรีรัตน์ กิตติภูมิชัย. 2531."ความต้องการการศึกษาต่อเนื่องของครูบรรณรักษ์ห้องสมุดโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร". วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สกล รุ่งโรจน์. 2530. "การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทร


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปราการ". วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สงวน ช้างฉัตร. 2520. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังขวัญอาจารย์ในวิทยาลัยครู". วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมใจ จิตรพิทักษ์.2532. "ปัจจัยเกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ". ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สมชาติ คงพิกุล. 2536. " ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์". ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สมนึก มีแสง. 2530. "การศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดการประถมศึกษาแห่งชาติ." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สมบัติ วันชุลี. 2533. "การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา". วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมศักดิ์ ชุมสาย. 2531. "กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า". วิทยานิพนธ์ปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สวรรค์ วรอินทร์ และ คณะ. 2535. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตสำนึกในอาชีพครู. พิษณุโลก : วิทยาลัยพิบูลสงคราม สหวิทยาลัยพุทธชินราช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539.รายงานการวิจัยประสิทธิภาพการใช้ครู: การวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาค. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี .

สุจิตรา บุณยรัตพันธุ์. 2540. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด.

โสภณ หาสิตะพันธ์. 2529. "สถานภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ". ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

หวั่น แตงทิพย์ 2536. "ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย". ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิโรฒ ประสานมิตร

อรุณ รักธรรม. 2522. **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

อังคณา โกลียสวัสดิ์. 2534. **"ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ".** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์. 2536. **"ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร".** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ สาขาบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อุษณีย์ พานิชไพศาลกุล. 2527. **"ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์ประกอบการปฏิบัติงาน".** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Burton, W.H. and Leo J. Brueckner. 1972. **Supervision : A Social Process.** N.Y. Appleton Century. Crofts. Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ภาคผนวก ก
## หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำสั่งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ /32 /2541

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ

และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวประภัสสร อิ่มน้อย

---

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวประภัสสร อิ่มน้อย เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

| | | |
|---|---|---|
| ผศ.ดร.วีรวรรณ | ศิริวรรณ | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ |
| ดร.นพคุณ | ศิริวรรณ | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| อาจารย์วันทนี | โชติสกุล | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

| | | |
|---|---|---|
| ดร.ดนัย | ดิษยบุตร | ประธานกรรมการ |
| ผศ.ดร.วีรวรรณ | ศิริวรรณ | กรรมการประจำสาขาวิชา |
| ดร.นพคุณ | ศิริวรรณ | กรรมการประจำสาขาวิชา |
| อาจารย์วันทนี | โชติสกุล | กรรมการ |
| อาจารย์ศศิธร | จารุสมบัติ | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2541

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

---

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541

1. นางสาวประภัสสร อิ่มน้อย ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพทำนาสมัยใหม่ของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรอาชีพทำนา จังหวัดฉะเชิงเทรา" โดยมี ผศ.ดร.วีรวรรณ ศิริวรรณ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และอาจารย์วันทนี โชติสกุล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ.2541

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 1942

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 มิถุนายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวุฒิกร ศรีดนชัย

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวประภัสสร อิ่มน้อย ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพทำนาสมัยใหม่ ของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรอาชีพทำนา จังหวัดฉะเชิงเทรา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642
โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 1942

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 มิถุนายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายปรีชา ชิ้มพานิช

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวประภัสสร อิ่มน้อย ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพทำนาสมัยใหม่ ของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรอาชีพทำนา จังหวัดฉะเชิงเทรา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

ส-
งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642
โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 1942

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบั
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 มิถุนายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพงษ์ศักดิ์ รัตนมังคลานนท์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวประภัสสร อิ่มน้อย ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพทำนาสมัยใหม่ ของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรอาชีพทำนา จังหวัดฉะเชิงเทรา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

ฝ.
งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642
โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 1942

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 มิถุนายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวศรีประไพ ฉิมรอยลาภ

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวประภัสสร อิ่มน้อย ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพทำนาสมัยใหม่ ของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรอาชีพทำนา จังหวัดฉะเชิงเทรา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

อ.
งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642
โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. โทร. 2663,2642

**ที่** ทม 1504.7/ 1942 **วันที่** 19 มิถุนายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวประภัสสร อิ่มน้อย ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพทำนาสมัยใหม่ ของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรอาชีพทำนา จังหวัดฉะเชิงเทรา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 5138

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 พฤศจิกายน 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางประภัสสร อารีเอื้อ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุสาหกรรม สาขาวิชาการศึกษาวิทยาศาสตร์ จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " ความคิดเห็นต่อสมรรถภาพครูเคมี และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในกรุงเทพมหานคร " คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 3271199,7373000 ต่อ 3679
โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 5138

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 พฤศจิกายน 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมสามัญศึกษา

ด้วย นางประภัสสร อารีเอื้อ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุสาหกรรม สาขาวิชาการศึกษาวิทยาศาสตร์ จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " ความคิดเห็นต่อสมรรถภาพครูเคมี และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในกรุงเทพมหานคร " คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 3271199,7373000 ต่อ 3679
โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 2314

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 กรกฎาคม 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้กับนักศึกษา

เรียน นางสาวศรีประไพ ฉิมรอยลาภ

ด้วย นางสาวประภัสสร อิ่มน้อย นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์สมาชิกกลุ่มเกษตรกรอาชีพทำนา เรื่อง "ความต้องการความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพทำนาสมัยใหม่ของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรอาชีพทำนา จังหวัดฉะเชิงเทรา" เพื่อประกอบการศึกษาการจัดเตรียมเค้าโครงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพทำนาสมัยใหม่ของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรอาชีพทำนา จังหวัดฉะเชิงเทรา"

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

ศ.
งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642
โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ภาคผนวก ข

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร. วัฒนชัย พงษ์นาค ประธานสภาคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าทหารลาดกระบัง

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชีพ สุขสุเพทย์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4. ดร. วสุธาร ศรีนพรัตน์ ข้าราชการบำนาญ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพ ฯ

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารมย์ ศรีพิจิตร อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ภาคผนวก ค

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# แบบสอบถามโครงการวิจัยสำหรับอาจารย์ที่สอนในคณะเทคโนโลยีการเกษตร

## เรื่อง ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**คำชี้แจง**

การศึกษาครั้งนี้เป็นการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน เพื่อทราบข้อมูลบางประการเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความผูกพันกับหน่วยงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ขอให้ท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

2. ความรู้สึกของท่านมีค่าต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอให้ท่านเขียนตอบให้ตรงความเป็นจริงให้มากที่สุด เพราะผลจากการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะใช้เป็นวิทยานิพนธ์แล้วยังสามารถนำไปใช้ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของคณะเทคโนโลยีการเกษตรได้

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประภัสสร ขุนพิลึก
นักศึกษาปริญญาโท
สาขาครุศาสตร์เกษตร คณะบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( )หรือเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง**

1. เพศ

1) ( ) ชาย 2) ( ) หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. สถานภาพสมรส

1) ( ) โสด 2) ( ) สมรส

3) ( ) หม้าย 4) ( ) แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1) ( ) ปวส.-อนุปริญญา 2) ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3) ( ) ปริญญาโท 4) ( ) ปริญญาเอก

5. ปัจจุบันท่านทำงานสังกัดภาควิชาใด

1) ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช 2) ภาควิชาพืชสวน

3) ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ 4) ภาควิชาเทคนิคเกษตร

5) ภาควิชาอุตสาหกรรมเกษตร 6) ภาควิชาบริหารธุรกิจเกษตร

7) ภาควิชาวิทยาศาสตร์การประมง 8) ภาควิชาเทคโนโลยีการกำจัดศัตรูพืช

9) ภาควิชาปฐพีวิทยา

6. ท่านทำงานที่คณะเทคโนโลยีการเกษตรมาเป็นเวลา ..... ปี

7. ท่านมีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งเดือนละ.....บาท

8. ตำแหน่งทางวิชาการ

1) ( ) อาจารย์ 2) ( ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

3) ( ) รองศาสตราจารย์ 4) ( ) ศาสตราจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับหน่วยงานที่ท่านกำลังทำอยู่ในปัจจุบัน**

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

| ความผูกพันต่อหน่วยงาน | ระดับความผูกพัน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| **ความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ** | | | | | |
| 1. ถ้างานยังไม่เสร็จตามเป้าหมาย ท่านจะไม่สบายใจและไม่สนใจเรื่องอื่นๆ จนกว่างานนั้นจะเสร็จอย่างสมบูรณ์ | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 2. ท่านรู้สึกเฉื่อยชาและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 3. ทุกครั้งที่ท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะลงมือปฏิบัติทันทีอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 4. ถ้างานของท่านยังไม่เสร็จท่านจะอยู่ทำงานต่อไปให้เสร็จแม้จะเลยเวลาแล้วก็ตาม..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 5. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| **ความภักดีต่อหน่วยงาน** | | | | | |
| 1. ท่านภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 2. ท่านคิดว่าท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของคณะที่ท่านทำงานอยู่ทุกโอกาส..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 3. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้คณะฯ ที่ท่านทำงานอยู่เจริญก้าวหน้า..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่หนีแต่จะทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 5. ท่านตั้งใจจะทำงานในหน่วยงานของท่านต่อไปจนเกษียณอายุ..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน**

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

| ความพึงพอใจ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| **ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** | | | | | |
| 1. โอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 2. หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 3. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเพียงใด..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 4. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 5. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกันท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** | | | | | |
| 1. ท่านเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 2. ผู้ร่วมงานของท่านโดยทั่วไปมีความรับผิดชอบในงานดี..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 3. ผู้ร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 4. เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 5. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** | | | | | |
| 1. หัวหน้าของท่านรู้เรื่องงานดี..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 2. หัวหน้าของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการทำงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 3. ท่านไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้า | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 4. หัวหน้าของท่านไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 5. หัวหน้าของท่านไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นยกเว้นคนใกล้ชิด..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 6. หัวหน้าของท่านทำงานโดยมีการวางแผนงานอย่างรอบครอบ..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ | | | | | |
| 1. ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 2. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านท่านมีความพึงพอใจในหลักการประเมินความดีความชอบระดับได..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 3. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 4. ความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่าน..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 5. ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักความสามารถของแต่ละคน..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 6. การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นแบบเล่นพรรคเล่นพวก..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 7. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมเชื่อถือได้..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| รายได้และสวัสดิการ | | | | | |
| 1. รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการทำงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 2. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 3. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 4. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ..... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 5. เมื่อทุ่มเทให้กับงานมากก็จะได้รับค่าตอบแทนมาก... | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |

ข้อเสนอแนะด้านความผูกพัน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ข้อเสนอแนะด้านความพึงพอใจในการทำงาน**.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ประวัติผู้เขียน

ประภัสสร ขุนพิลึก เกิดวันที่ 19 กันยายน 2498 ที่ จังหวัดชัยนาท สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตรบัณฑิต (ส่งเสริมและสื่อสารการเกษตร) จากสถาบันราชภัฏจันทรเกษม ปีการศึกษา 2532

ปี พ.ศ. 2524 เข้ารับราชการที่คณะเทคโนโลยีการเกษตร ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ระดับ 6 ประจำอยู่ที่ศูนย์ฝึกอบรมและเผยแพร่เทคโนโลยีการเกษตร สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้