

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

MOTIVATION AND JOB SATISFACTION OF ANIMAL SCIENCE TEACHERS  
OF AGRICULTURAL AND TECHNOLOGICAL COLLEGES IN NORTH EASTERN  
REGION UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION



เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน...135713  
วัน,เดือน,ปี...-5 ก.พ. 2558

b. 10510252  
i. ....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2555

KMITL- 2012-ED-M-241-012

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2012

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นภายใต้ลิขสิทธิ์ของสถาบันฯ อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
นักศึกษา	นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล
รหัสประจำตัว	50063853
ปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชา	ครุศาสตร์เกษตร
พ.ศ.	2555
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดากร พลภักดิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.นพคุณ ศิริวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไป ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประชากรที่ใช้ คือ ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ 95 คน จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 10 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 81.10) มีอายุระหว่าง 51 -60 ปี (ร้อยละ 39.00) ส่วนใหญ่สมรสแล้ว (ร้อยละ 71.60) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 54.70) มีอายุราชการระหว่าง 26 - 30 ปี (ร้อยละ 37.90) รับเงินเดือน อยู่ในช่วง 30,001 - 40,000 บาท (ร้อยละ 47.40) โดยภาพรวมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.86) และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.43) เช่นเดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Thesis Title</b>	Motivation and Job Satisfaction of Animal Science Teachers of Agricultural and Technological Colleges in North Eastern Region under the Office of Vocational Education Commission
<b>Student</b>	Mr. Lertpoom Chanpenkun
<b>Student ID.</b>	50063853
<b>Degree</b>	Master of science
<b>Program</b>	Agricultural Education
<b>Year</b>	2012
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Ratchadakorn Phonpakdee
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Associate Professor Dr. Napakoon Siriwan Assistant Professor Dr. Pakkapong Pongsuk

## ABSTRACT

The purposes of this research were to study the general information, motivation, and job satisfaction of the animal science teachers of Colleges of Agriculture and Technology in north eastern region under the Office of Vocational Education Commission. Populations were 95 animal science teachers from 10 Colleges of Agriculture and Technology in north eastern region under the Vocational Education Commission. Research tool was questionnaire. Frequency, mean, percentage, maximum, minimum, and standard deviation were employed in statistical analysis.

The finding revealed that most of animal science teachers were male (81.10%), 51-60 years old (39.00%), married (71.60%), graduated in Bachelor degree (54.70%), 26-30 years in working (37.90%), , and given salary 30,001 - 40,000 Baths per month (47.40%). They had motivation operations in the medium level (mean=1.86) and Job satisfaction was in the medium level (mean=2.43) also.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดากร พลภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์รองศาสตราจารย์ ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักพงศ์ ปวงสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นมณี ขวัญเมือง ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันทนี โชติกุล อาจารย์ ดร.ศราวุธ อินทรเทศอาจารย์ ดร.ราตรี ศิริพันธ์ รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์และอาจารย์ ดร. กาญจนา บุญภักดีที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ที่ให้คำแนะนำและข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา โพธิ์ฐิติรัตน์ อาจารย์สมจิตต์ กล้ากลิ่น และคุณ ประภัสสร โพธิ์ฐิติรัตน์ ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ และครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอบอบแต่ คุณพ่อเลิศพร และคุณแม่ผจงจิตต์ จันทรเพ็ญกุล ญาติ พี่ น้อง เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

เลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์ในการวิจัย.....	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ข้อมูลวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	7
2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	9
2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 ประชากร.....	29
3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	32
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	33
4.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	35
4.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	36

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.13 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	46
4.14 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	47
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย.....</b>	<b>54</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	55
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	53
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	58
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>60</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>64</b>
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	65
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	76
ภาคผนวก ค รายชื่อวิทยาลัย ฯ ที่เก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม.....	80
<b>ประวัติผู้เขียน.....</b>	<b>93</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	29
3.2	เกณฑ์การตัดสินแรงจูงใจและความพึงพอใจ.....	31
4.1	แสดงจำนวนคำร้อยละสภาพทั่วไปของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	33
4.2	ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	35
4.3	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	36
4.4	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความยอมรับนับถือ.....	37
4.5	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	38
4.6	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ.....	39
4.7	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	40
4.8	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	41
4.9	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	42

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพการทำงาน.....	43
4.11	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	44
4.12	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายการบริหารงาน.....	45
4.13	สรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	53
4.15	แสดงระดับความพึงพอใจของการปฏิบัติของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเตรียมการสอน...	47
4.16	แสดงระดับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติการสอน..	48
4.17	แสดงระดับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการประเมินผลการสอน.....	49
4.18	แสดงระดับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการผลิตและการใช้สื่อการสอน.....	50
4.19	แสดงระดับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน.....	52

# สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
2.1	แสดงที่ตั้งของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	8
2.2	ลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow.....	13
2.3	ระบบการใช้สื่อ (Control and Creativity).....	22



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการเรียนการสอนด้านวิชาเกษตรโดยตรง ซึ่งเน้นทางด้านทฤษฎีและด้านการปฏิบัติ และมีการฝึกอบรม เพื่อผลิตนักศึกษาให้มีความรู้ นำไปใช้ในการประกอบอาชีพทางด้านเกษตร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2539 : 1-2) อย่างไรก็ตาม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแต่ละภูมิภาคนั้นมีการเน้นความรู้การประกอบอาชีพทางด้านเกษตรเป็นความรู้เฉพาะทางทางด้านเกษตรที่แตกต่างกันไปตามลักษณะภูมิประเทศ

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในแต่ละภูมิภาคนั้น วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นพื้นที่ขนาดใหญ่ถึง 1 ใน 3 ของผืนแผ่นดินไทย มีจำนวนประชากรมากที่สุดในประเทศ มีความหลากหลายของเชื้อชาติประชากรอย่างเห็นได้ชัดและเป็นพื้นที่ที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ปัญหาความแห้งแล้ง ความยากจน การอพยพย้ายถิ่นของประชากรเพื่อหางานทำ ปัจจุบันปัญหาต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขบ้างแล้ว ทำให้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือวันนี้มีความเจริญทัดเทียมกับภาคอื่น ๆ โดยได้มีการเพาะปลูกพืชที่สำคัญของประเทศ คือ ข้าว มันสำปะหลัง ปอ ข้าวโพดสำหรับเลี้ยงสัตว์ ส่วนอาชีพทางการเลี้ยงสัตว์นั้นก็มีปัญหาจากการที่มีพืชอาหารสัตว์ไม่เพียงพอต่อความต้องการของสัตว์จึงทำให้สัตว์มีผลผลิตต่ำ อีกทั้งยังขาดการพัฒนาองค์ความรู้ทางการเลี้ยง (มหาวิทยาลัยนเรศวร 2551 : 7-8)

การจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีตามยุคโลกาภิวัตน์มีผลทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนอันเนื่องมาจากพฤติกรรมการทำงานของครู การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อบทบาทและมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ทำให้ฐานะของครูไทยด้อยลง ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการให้ความรู้ทางด้านวิชาสัตวศาสตร์แก่นักศึกษาและประชาชน (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 2549 : 2-3) เป็นผู้มีบทบาทอย่างยิ่งในการช่วยพัฒนาแหล่งโปรตีนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีคุณภาพอันเป็นประโยชน์ต่อภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเป็นการพัฒนาประเทศ หากครูมีการปฏิบัติงานด้วยแรงจูงใจและความพึงพอใจก็ย่อมทำให้ผลงานออกมามีผลดีและสิ่งส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนของครูในด้านต่าง ๆ เช่น ลักษณะส่วนบุคคล ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและนโยบายการบริหารงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การเตรียมการสอน การปฏิบัติการสอน การประเมินผล การผลิตและการใช้สื่อการสอน และความสัมพันธ์กับชุมชน (ศศิธร อินทร์มาก 2544 : 2)

จากปัญหาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่าอาชีพครูที่สอนในสาขาวิชา สัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องการแรงจูงใจและความพึงพอใจในปฏิบัติงานในด้านบ้าง ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ให้ความเจริญงอกงามด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และเป็นผู้สร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้ผู้เรียนซึ่งเป็นการเตรียมเยาวชนเป็นพลเมืองที่มีประสิทธิภาพของสังคมในอนาคต ดังนั้น คุณภาพของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษาซึ่งจะส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการจัดการศึกษาในสาขาวิชาสัตวศาสตร์ภายในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมากขึ้นจึงได้ทำการศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูที่สอนในด้านสัตวศาสตร์ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดของ Herzberg (อ้างใน เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548 : 16-18) พบว่าแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการบริหารงาน และจากการศึกษาแนวคิดของ ศศิธร อินทร์มาก (2544 : 2) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการปฏิบัติการสอน ด้านการประเมินผลการสอน ด้านการผลิตและการใช้สื่อการสอน และความสัมพันธ์กับชุมชน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน  
ของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านสภาพการทำงาน
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านนโยบายการบริหารงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุ  
คณะวิชาสัตวศาสตร์

1. ด้านการเตรียมการสอน
2. ด้านการปฏิบัติการสอน
3. ด้านการประเมินผล
4. ด้านการผลิตและ การใช้สื่อการสอน
5. ความสัมพันธ์กับชุมชน

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 10 แห่ง จำนวน 95 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 1.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 1.1.2 ด้านความยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

### 1.2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.2.3 ด้านสภาพการทำงาน
- 1.2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 1.2.5 ด้านนโยบายการบริหารงาน

## 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### 2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านการเตรียมการสอน
- 2.2 ด้านการปฏิบัติการสอน
- 2.3 ด้านการประเมินผล
- 2.4 ด้านการผลิตและ การใช้สื่อการสอน
- 2.5 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

1. แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง พลังผลักดันให้ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็เลิกล้ม การกระทำก่อน บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึง ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่ครูที่สอนในคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จรวมทั้งการไม่บรรลุผลสำเร็จในการทำงานด้วย

1.1.2 ด้านความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ครูสอนในคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ได้รับการยกย่อง การแสดงความยินดีการให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จรวมทั้งการได้รับกล่าวโทษและตำหนิติเตียน

1.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่ทำตรงกับความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ มีความยากง่ายตามลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานโดยงานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การที่ครุคณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

## 1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย

1.2.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ได้แก่ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อช่วยแก้ไขปัญหา การได้รับความเมตตา ความอบอุ่นให้ความสนใจต่อสภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจจากผู้บริหาร

1.2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างอันพึงปรารถนา

1.2.3 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ ปัจจัยที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน เช่น ห้องเรียน ห้องพักครูมีความสะอาด ความปลอดภัย และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน วัสดุที่ใช้ในการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมต่างๆที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์

1.2.4 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความแน่นอนหรือความคงทนในตำแหน่งงาน และองค์การ ตลอดจนความถาวรในการจ้างงาน

1.2.5 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง แนวทางหรือวิธีการทำงานที่มีระบบระเบียบและเป็นไปโดยยุติธรรม

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติของครุคณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่การสอนและหน้าที่อื่น ๆ และสามารถวัดออกมาเป็นคะแนนได้ ประกอบด้วย

2.1 ด้านการเตรียมการสอน หมายถึง วิธีการนำเข้าสู่บทเรียน การเตรียมเนื้อหาในการสอน ระยะเวลา กิจกรรมที่ใช้มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความต้องการของชุมชน มีเป้าหมายจุดประสงค์ที่ชัดเจน มีแผนทักษะการนำเข้าสู่บทเรียน

2.2 ด้านการปฏิบัติการสอน หมายถึง การดำเนินการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองหรือเป็นกลุ่ม วิธีการสอนที่หลากหลาย มีสถานที่ที่เหมาะสมในการเรียนรู้รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สอนโดยเรียงความสำคัญตามลำดับเนื้อหา มีการสรุปและการทบทวนบทเรียนให้แก่ผู้เรียนทั้งก่อนและหลังเรียน

2.3 การประเมินผลการสอน หมายถึง เทคนิคและเครื่องมือการประเมินผลที่มีมาตรฐาน การปรับพื้นฐานความรู้เพื่อเป็นการวัดพัฒนาการของผู้เรียนหลังการสอน ที่มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เช่นการใช้คำถาม แบบทดสอบ สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน

2.4 การผลิตและการใช้สื่อการสอน หมายถึง สสำรวจแนวทางความต้องการของผู้เรียนเพื่อนำมากำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเพื่อใช้ในการผลิตสื่อการสอน มีการทดลองใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และแก้ไข เช่น สื่อโสตทัศน์ ของวิทยาลัย ฯ อุปกรณ์ในฟาร์ม อุปกรณ์ของจริงเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น

2.5 ความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง ความร่วมมือระหว่างทางวิทยาลัย ฯ กับแหล่งชุมชนรอบ ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสำรวจความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาเป็นเนื้อหาวิชาการสอน ความร่วมมือด้านการเป็นแหล่งฝึกฝนของนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาลัย ฯ กับครอบครัวของนักเรียน การให้บริการวิชาเกษตรแก่ผู้ที่สนใจเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

3. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นสถานศึกษา กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้ง 10 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ อุตรธานี และ อุบลราชธานี ซึ่งทำการเปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางด้านการเกษตร

4. ครู หมายถึง ครูที่สอนด้านวิชาสัตวศาสตร์ในคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ศึกษาภายใต้แนวคิด ทฤษฎีและเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 ข้อมูลวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
- 2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ข้อมูลวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/> (ค้นเมื่อวันที่ 13 พ.ค. 2555) พบว่า วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เดิมชื่อว่า “วิทยาลัยเกษตรกรรม” เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาเกี่ยวกับเกษตรกรรมของประเทศไทย จัดตั้งขึ้นภายใต้วัตถุประสงค์เพื่อสร้างนักเกษตรกรรมที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะด้านทักษะวิชาชีพเกษตร มีการจัดการเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาเกษตรทั่วไป เน้นให้มีความรู้พื้นฐานของเกษตรในด้านต่าง ๆ เช่น พื้นฐานด้านพืช พื้นฐานด้านสัตว์ และพื้นฐานด้านประมง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีการจัดการเรียนการสอนด้าน วิชาเกษตรศาสตร์ เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีทักษะและความชำนาญในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น พร้อมออกไปเป็นนักเกษตรที่มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาประเทศไทยมีวิทยาลัยด้านการเกษตรและการประมง ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 47 แห่ง การแบ่งภาคของวิทยาลัยฯ แบ่งเป็น 4 ภาค คือ วิทยาลัยเกษตรสังกัดภาคเหนือ วิทยาลัยเกษตรสังกัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยเกษตรสังกัดภาคกลาง และวิทยาลัยเกษตรสังกัดภาคใต้ โดยวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

1. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา ที่ตั้ง 146 หมู่ที่ 3 บ้านใหม่สำโรง ตำบลลาดบัวขาว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา 30340
2. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยภูมิ ที่ตั้ง 115 ถนนนิเวศรัตน์ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ 36000
3. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น ที่ตั้ง หมู่ที่ 7 ตำบลกุดเค้า อำเภอมีนบุรี จังหวัดขอนแก่น 40160
4. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุดรธานี ที่ตั้ง ตำบลกุดสระ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
5. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม ที่ตั้ง 147 ถนนแจ้งสนิท ตำบลเขวา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด ที่ตั้ง เลขที่ 235 หมู่ 4 ตำบลนิเวศน์ - อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170
7. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร ที่ตั้ง หมู่ที่ 2 ตำบลบากเรือ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร 35130
8. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี ที่ตั้ง เลขที่ 117 หมู่ที่ 7 ตำบลหนองขอน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000
9. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ ที่ตั้ง 90 ตำบลหนองครก อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 33000
10. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีบุรีรัมย์ ที่ตั้ง 67 หมู่1 ถ.บุรีรัมย์-ประโคนชัย อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000

โดยวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ จะสอนหลักสูตร ปวช.ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ ส่วนหลักสูตร ปวส. สอนประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์



ภาพที่ 2.1 \* แผนที่ : แสดงที่ตั้งของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

\*คำอธิบายแผนที่ ● แสดงที่ตั้งของจังหวัดที่มีวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่มา : [http://th.wikipedia.org/wiki/\(2555\)](http://th.wikipedia.org/wiki/(2555))

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 2.2.1 ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

นิภา แก้วศรีงาม (2547 : 76 - 78) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้จูงใจกำหนดการจูงใจจึงเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาเช่น การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก การหันไปมองเมื่อมีคนเดินผ่านหน้า การยกหูโทรศัพท์เมื่อมีกริ่งดังขึ้น ตัวอย่างที่ยกมานี้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่ยังไม่จัดว่าเป็นการจูงใจ ที่จะจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น การที่เจ้าหน้าที่บัญชีพยายามทำบัญชีให้เรียบร้อยเพื่อต้องการค่าชมจากหัวหน้างาน การที่พนักงานขายตั้งใจมาทำงานสม่ำเสมอไม่ขาดงานและตั้งใจขายอดขายเพราะหวังจะได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ การที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลตั้งใจทำงานขึ้นหนึ่งเป็นอย่างดี เพราะตระหนักในศักดิ์ศรีของตัวเอง ฯลฯ ตัวอย่าง 3 ประการนี้ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมมีความเข้มข้น มีทิศทาง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด จึงมิใช่พฤติกรรมทั่ว ๆ ไป ที่เกิดจากการตอบสนองสิ่งเร้าธรรมดา นอกจากนั้น พฤติกรรมการจูงใจที่เกิดขึ้นยังเป็นผลเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจ

ภิญโญ สาธร (2517 : 259 ) กล่าวว่า การจูงใจเป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่างๆที่เผชิญหน้าบุคลากรบรรจุนใหม่เพื่อให้เขาเกิดความสุขความพอใจกับงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 358 ) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจคือความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากที่ได้มีผู้ให้ความหมายไว้จึงสรุปความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ว่า เป็นแรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

### 2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

Herzberg, Frederiek (1959 : 112) ได้กล่าวถึง คำจูงและปัจจัยจูงใจ ซึ่งเฮอริชเบิร์กใช้การศึกษาค้นคว้าทฤษฎีนี้จากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จาก 11 อุตสาหกรรมในเขตเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีความคาดหวังเพื่อศึกษาเจตคติที่เกี่ยวกับงาน เพื่อประโยชน์ในการหาหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

#### 2.2.2.1 ปัจจัยจูงใจ

2.2.2.1.1 ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หมายถึง ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2.1.2 ความยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น การยอมรับนับถือนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับในความสามารถ

2.2.2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำหาย หรืองานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ตามลำพัง

2.2.2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบได้ตามลำพัง

2.2.2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

## 2.2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

Herzberg, Frederiek (1959 : 112) ได้กล่าวถึง ปัจจัยค้ำจุน มีองค์ประกอบดังนี้

2.2.2.2.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนความสามารถทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลทั่วไป

2.2.2.2.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนด้วยกัน

2.2.2.2.3 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน

2.2.2.2.4 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.2.2.2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารงาน ขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

นอกจากนี้แล้ว สมยศ นาวิการ (2539 : 98) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุนซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก ว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

1. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน การประสานความร่วมมือในการทำงาน มีมิตรภาพต่อผู้ร่วมงาน
3. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน
4. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงานความมั่นคงในองค์กร
5. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งทฤษฎีทั้งสององค์ประกอบของ Herzberg นี้เชื่อว่าการสนองความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วย ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนองค์ประกอบที่ 2 หรือปัจจัยค้ำจุน หรือองค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นความต้องการขั้นต่ำ ประกอบด้วยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและนโยบายในการบริหารงาน

## 2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่ได้ทำการศึกษา พบว่า ส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานนั้นประกอบไปด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มนุษย์ทุกคนพึงมี ดังนั้นนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้คำจำกัดความหรือ ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

Apple white (1965 : 6) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความสุข ความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน การมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตลอดจนงานที่ทำประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการและความพอใจเกี่ยวกับรายได้และแรงจูงใจ

Good, C.V. (1973 : 372 - 374) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน 2 ลักษณะ คือ

- เจตคติความรู้สึกของครูเกี่ยวกับความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน
- สภาพทางจิตใจของครูที่มีต่อหน้าที่ ปฏิบัติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อปัจจัยอื่นๆเช่น การลาป่วย

ความเหมาะสมของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การให้บำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานโอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสติปัญญา

Blum, M.L and J.C Naybr (1968 : 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเจตคติต่าง ๆ ซึ่งได้มาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสในการทำงาน ความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

ปราณี รามสูตร(2528 : 3-9)กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องของสภาวะจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานหรือกลุ่ม ถ้าบุคคลนั้นมีส่วนรับทราบนโยบาย วัตถุประสงค์ในการทำงานขององค์กรทำให้เรารู้สึกภูมิใจในการทำงานของบุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจสูง

สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2535 : 9) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง การสร้างอำนาจที่ชักนำหรือผลักดันให้เกิดเป็นการกระทำ ดังนั้น ความพึงพอใจ จึงหมายถึง กำลัง หรืออำนาจในการชักนำให้เห็นคล้อยตาม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2552 :775) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความรู้สึกของ

บุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามก็ตีความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่มีความพึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปความหมายได้ว่า ความพึงพอใจ คือ ระดับความรู้สึกพึงพอใจโดยได้รับการบรรลุ หรือการได้รับการตอบสนอง ความต้องการในความต้องการคาดหวัง ความต้องการของบุคคลหรือ ความปรารถนาความอยากของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความชอบ ความสนใจ มีทัศนคติจากสถานการณ์และสิ่งใด ๆ และเห็นว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์และมีค่า

### 2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่เราได้ทราบพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านั้นยังมีลักษณะแตกต่างกันสำหรับแต่ละบุคคลอีกด้าน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะได้ทราบว่าแรงจูงใจหรือความต้องการ (Motives want) ของคนในองค์กรว่ามีรูปแบบอย่างไร ความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไป (General Theory) เกี่ยวกับการจูงใจคนขึ้นได้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้คือ Abraham H. Maslow (1943 : 370-396) ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้ คือ

- มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีในตัวมนุษย์ตลอดไปไม่มีที่สิ้นสุด หลักข้อนี้จะเห็นได้ชัดเจนว่ามนุษย์ไม่เคยหมดความต้องการ เมื่อมนุษย์สนใจในความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็ยังมีความต้องการต่อไปในลำดับที่สูงขึ้น ดีขึ้น มากขึ้นและหรูขึ้น เป็นต้น
- อิทธิพลใด ๆ จะมีผลต่อมนุษย์ ก็ต่อเมื่อมนุษย์อยู่ในความต้องการลำดับนั้น ๆ เท่านั้น หากความต้องการในลำดับนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็หมดความหมายไปและไม่มียอิทธิพลต่อบุคคลนั้น แต่ขณะเดียวกันความต้องการลำดับต่อไปยังมิได้รับการตอบสนอง ก็จะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นต่อไป ดังนั้นผู้บริหารที่ฉลาดจึงใช้ความต้องการที่บุคคลกำลังต้องการนี้เป็นเครื่องจูงใจในการบริหาร
- ความต้องการของมนุษย์จะมีเป็นลำดับขั้นต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นไปก็จะตามมา

พฤติกรรมของคนเราในช่วงหนึ่ง สามารถพิจารณาได้จากความต้องการที่มากที่สุดในช่วงขณะนั้นของเขาด้วยเหตุดังกล่าวนี้อาจเป็นที่ผู้บริหารทั้งหลายจะได้พิจารณาทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการที่สำคัญต่างๆ ของบุคคลทั้งหลายที่ผู้บริหารรับผิดชอบอยู่

จากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ที่กล่าวมานั้น ได้รับความนิยมในการนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆอย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษา ความต้องการแต่ละลำดับขั้น มีดังนี้

ความต้องการทางด้านร่างกาย ราวสัตว์ทั่วไปได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ เพศ และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น แต่ในความต้องการปัจจัยที่จะตอบสนองในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การจ่ายเงินเงื่อนไขในการทำงานที่พึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

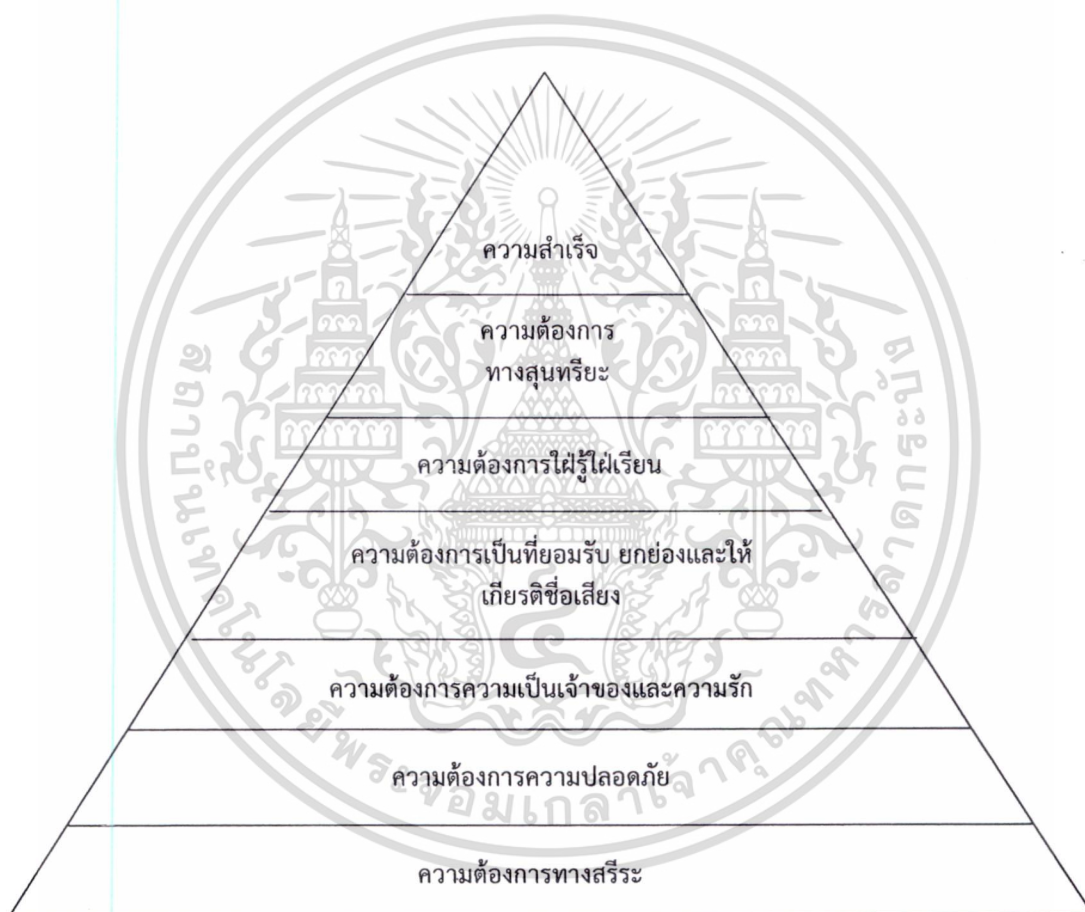
ความต้องการทางด้านความปลอดภัย รางวัลทั่วไปได้แก่ การคุ้มครองป้องกัน ส่วนปัจจัยที่  
ต้องการในระดับองค์การนั้น ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการทำงานที่มั่นคง

ความต้องการทางด้านสังคม รางวัลทั่วไปได้แก่ ความรัก การมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ต้องการใน  
ระดับองค์กร ได้แก่ การรวมกลุ่มทำงาน การนิเทศ สมาคมอาชีพ

ความต้องการการยอมรับนับถือ รางวัลทั่วไปได้แก่ เกียรติยศชื่อเสียง สถานภาพ ปัจจัยที่  
ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การยอมรับจากสังคม ชนิดของงาน สถานภาพในงาน

ความต้องการความสำเร็จ รางวัลทั่วไปได้แก่ ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์พัฒนา ปัจจัยที่ต้องการใน  
ระดับองค์กรนั้น ได้แก่ งานที่ท้าทาย สัมฤทธิ์ผลในงาน ความก้าวหน้าในองค์กร

จากลำดับชั้นความต้องการแสดงภาพลำดับชั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ  
Maslow ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ลำดับชั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow  
ที่มา : [http:// dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html\(1945\)](http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html(1945))

### 2.3.3 การปฏิบัติงานของครู

กิตติวรณ เข็มวงศ์ทอง (2539 : 21-23) กล่าวว่า การปฏิบัติการสอนของครูเกษตร หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของครูเกษตรนั้นจัดเป็นภารกิจที่ครูเกษตรต้องทำอยู่เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานที่ปรากฏออกมานั้นมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งครูเกษตรนั้นมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก ๆ แบ่งได้ 2 ประการคือ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักซึ่งต้องมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ คือการเตรียมการสอน การปฏิบัติการสอน การประเมินผล การผลิตและการใช้สื่อการสอน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างชุมชนและสถานศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบทั้งสองประการนี้เป็นหน้าที่ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาโดยรอบด้านต่อตัวผู้เรียนทั้งที่อยู่ในระบบของโรงเรียน ภายนอกโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน อีกทั้งยังเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อสถานศึกษาและชุมชนของผู้สอน

นอกจากนี้แล้ว ศศิธร อินทร์มาก (2544 : 14-15) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของครูคณะวิชา สัตวศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านการเตรียมการสอน หมายถึง วิธีการนำเข้าสู่บทเรียน การเตรียมเนื้อหาในการสอน ระยะเวลา กิจกรรมที่ใช้มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความต้องการของชุมชน มีเป้าหมาย จุดประสงค์ที่ชัดเจน มีแผนทักษะการนำเข้าสู่บทเรียน
2. ด้านการปฏิบัติการสอน หมายถึง การดำเนินการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือเป็นกลุ่ม วิธีการสอนที่หลากหลาย มีสถานที่ที่เหมาะสมในการเรียนรู้รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สอนโดยเรียงความสำคัญตามลำดับเนื้อหา การมีการสรุปและการทบทวนบทเรียนให้แก่ผู้เรียนทั้งก่อนและหลังเรียน
3. การประเมินผลการสอน หมายถึง เทคนิคและเครื่องมือการประเมินผลที่มีมาตรฐาน การปรับพื้นความรู้เพื่อเป็นการวัดพัฒนาการของผู้เรียนหลังการสอน ที่มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เช่นการใช้คำถาม แบบทดสอบ สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน
4. การผลิตและการใช้สื่อการสอน โดยสำรวจแนวทางการความต้องการของผู้เรียนเพื่อนำมา กำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเพื่อใช้ในการผลิตสื่อการสอน มีการทดลองใช้และแก้ไข เช่นสื่อโสตทัศน ของวิทยาลัย ๆ อุปกรณ์ในฟาร์ม อุปกรณ์ของจริงเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น
5. ความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง ความร่วมมือระหว่างทางวิทยาลัย ๆ กับแหล่งชุมชนรอบ ไม่ว่าจะเป็นการสำรวจความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาเป็นเนื้อหาวิชาการสอน ความร่วมมือด้านการเป็นแหล่งฝึกฝนของนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาลัย ๆ กับครอบครัวของนักเรียน การให้บริการวิชาการแก่เกษตรกรและผู้สนใจเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

#### 2.3.3.1 การเตรียมการสอน

ชาญชัย อาจินสมัจจาร (2542: 16-17) ได้กล่าวว่าการเตรียมการสอนวิชาเกษตรเป็นหน้าที่หลักของครูเกษตร คือ การรับผิดชอบการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ตามที่ต้องการเท่านั้นเป็นเรื่องที่ง่ายเลย การที่ครูเกษตรถึงเวลาสอนก็เดินเข้าห้องเรียนแล้วก็สอน ๆ ตามที่เคยรู้ เคยเรียนนามิได้มีการเตรียมเนื้อหา การสอนแบบนี้มีได้ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทักษะพิสัย เพราะการฝึกปฏิบัติในวิชาการเกษตรเป็นหัวใจสำคัญของการสอน เพื่อที่จะเน้นให้เขาสามารถปฏิบัติได้ถ้าครู

เอกสารปฏิบัติในวิชาการเกษตรเป็นหัวใจสำคัญของการสอน เพื่อที่จะเน้นให้เขาสามารถปฏิบัติได้ถ้าครู

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกษตรไม่มีการวางแผน ขั้นตอนการสาธิต การเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อม การเตรียมภาคปฏิบัติให้นักเรียน นักเรียนจะไม่มีความรู้ด้านทักษะพิสัย ตลอดจนด้านจิตพิสัยด้วย ฉะนั้นก่อนการสอนทุกครั้ง ครูเกษตรจะต้องทำการเตรียมการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ การเตรียมการสอนหรือการวางแผนการสอนนั้นหรือบางครั้งก็เรียกว่า การพัฒนารายวิชา (Course development) เป็นการเตรียมตัวของผู้สอนให้พร้อมว่าจะสอนอะไร สอนอย่างไร จะใช้อุปกรณ์อะไรเพื่อประกอบการสอนให้ผู้เรียนเข้าใจ จะให้ผู้เรียนทำกิจกรรมอะไรบ้าง เพื่อให้เหมาะสมกับเวลา การเตรียมการสอนให้ประโยชน์แก่ผู้สอนหลายด้าน ดังนี้

1. ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองและสอนด้วยความมั่นใจเพราะได้เตรียมการสอนไว้ทุกอย่างพร้อม
  2. การดำเนินการสอนเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับเป็นระเบียบและเข้าใจง่ายทำให้ผู้เรียนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาผู้สอน
  3. ทำให้การสอนของครูดี สอนอย่างมีจุดมุ่งหมาย สามารถเลือกใช้วิธีการสอนตลอดจนจัดอุปกรณ์ได้เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมของผู้เรียน เพราะทุกอย่างมีการจัดเตรียมไว้ล่วงหน้า
  4. สอนได้ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วนตามที่กำหนดในหลักสูตรไม่หลงลืมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
  5. ไม่เสียเวลาสามารถสอนได้จนจบและควบคุมเวลาในการสอนได้เพราะรู้ว่าจะสอนอะไร ใช้เครื่องมืออะไร
  6. การสอนติดต่อสัมพันธ์กันทั้งในวิชาเดียวกันและวิชาอื่น เพราะการเตรียมการสอนหรือการวางแผนการสอนทำให้ทราบว่าผู้เรียนได้อะไรไปบ้างแล้วและจะเรียนเรื่องอะไรต่อไป
  7. เป็นประโยชน์ต่อการสอนที่มีผู้สอนหลายคน (Team teaching) สามารถสอนได้ต่อเนื่องสัมพันธ์กันไม่ซ้ำซ้อน
  8. ประเมินผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยยึดหลักการสอนเป็นหลัก
  9. ใช้แผนการสอนเป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้นได้ง่าย
- นอกจากนี้แล้วชาญชัย อาจินสมาจาร (2542 : 16 - 17) ได้กล่าวว่า การวางแผนบทเรียนเป็นการเตรียมการสอนวิธีหนึ่ง การวางแผนบทเรียนที่ดีมีดังนี้
1. ความรู้ในเนื้อหาวิชา (knowledge of the subject matter) ไม่มีครูคนใดสามารถสอนในสิ่งที่ตนเองไม่รู้หลักสูตรจะเตรียมให้ผู้เป็นครูในอนาคตได้เรียนรู้เนื้อหาวิชาเกี่ยวกับการวางแผนกิจกรรมการเรียน เพื่อแก้ไขและหยั่งถึงการรู้ข้อมูลเข้าใจทักษะและเจตคติที่จะเรียนรู้
  2. รู้จักนักเรียน (knowing the children) การรู้จักนักเรียนหมายถึงเข้าใจทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยากระบวนการทางสมอง
  3. มีความคุ้นเคยกับกลยุทธ์ต่างๆ (familiarity with different strategies) ครูจะต้องรู้วิธีสอนและเทคนิคการสอน วิธีสอนซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมทั้งหลายที่จะทำในห้องเรียนจะต้องพิจารณาความสนใจ ความถนัด สมรรถนะและความต้องการของบุคคล
  4. วัสดุอุปกรณ์ (materials) ครูต้องการวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกต่อกระบวนการสอน
  5. มีความเข้าใจในจุดมุ่งหมาย (understanding of objectives) สิ่งดังกล่าวรวมถึงจุดมุ่งหมายทางการศึกษา จุดมุ่งหมายของรายวิชาและจุดมุ่งหมายของบทเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 119 - 120) ได้กล่าวเกี่ยวกับวิธีการจัดเตรียมการสอนไว้ว่า การเตรียมการสอนเป็นการวางแผนการสอนก่อนเข้าสอนสิ่งที่ควรพิจารณามีดังนี้

1. การเตรียมการสอนต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายในรายวิชา เพื่อครูผู้สอนจะได้ทราบว่ากำลังสอนอะไรรวมทั้งการเป็นแนวทางในการเลือกและกำหนดเนื้อหาวิชา
2. ควรพิจารณาพื้นฐานของผู้เรียนว่ามีพื้นฐานความรู้เดิมเป็นอย่างไรอาจใช้วิธีการสอบถามหรือทดสอบก่อนการสอนเพื่อจะได้เตรียมเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียน
3. การกำหนดเนื้อหาเป็นการเตรียมเนื้อหาวิชาให้ตรงกับจุดมุ่งหมายมีความกว้างขวางสมบูรณ์ถูกต้องและเนื้อหาทางวิชาชีพนั้นต้องให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและความก้าวหน้าเทคโนโลยี
4. การกำหนดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการสอนซึ่งการปฏิบัติจะใช้เวลาในการฝึกอย่างไร ใช้ระยะเวลาสั้น หรือยาวจะต่อเนื่องกันอย่างไร
5. การกำหนดวัสดุฝึก และอุปกรณ์การสอน โดยการเลือกให้เหมาะกับเนื้อหาวิชาและการฝึกทักษะวิชานั้น

ทิตินา แชมณี (2531 : 24) กล่าวถึงบทบาทและภาระหน้าที่ของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับการเตรียมการสอนไว้ ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์เรื่องที่จะสอนให้เข้าใจ
2. ศึกษาแหล่งความรู้ที่หลากหลาย
3. วางแผนการสอน
  - 3.1 กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
  - 3.2 วิเคราะห์เนื้อหา ความคิดรวบยอดและกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจน
  - 3.3 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
  - 3.4 กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้
4. จัดเตรียม
  - 4.1 สื่อวัสดุการเรียนการสอนให้เพียงพอสำหรับผู้เรียน
  - 4.2 เอกสาร หนังสือหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน
  - 4.3 ติดต่อแหล่งความรู้ต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลสถานที่หรือสื่อทัศนวัสดุต่าง ๆ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
  - 4.4 เครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้
  - 4.5 ห้องเรียนหรืออาคารสถานที่เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่นอาจจำเป็นต้องจัดโต๊ะเก้าอี้ในลักษณะใหม่

จากที่ได้มีผู้ให้ความหมายของการเตรียมการสอน พอสรุปได้ว่า การเตรียมการสอน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ครูจะต้องคำนึงถึง และกระทำเป็นอันดับแรกโดยต้องศึกษา และวิเคราะห์เรื่องที่จะสอนให้เข้าใจ ศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายทั้งในชุมชน สถานศึกษาและท้องถิ่น กำหนดวัตถุประสงค์ในแผนการสอนให้ชัดเจน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (child-centered) กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนการสอน และรวมถึงการจัดเตรียมสื่อ การเรียนการสอน และแหล่งความรู้ต่าง ๆ ในท้องถิ่นจึงทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3.3.2 การปฏิบัติการสอน

ทิสนา แชมณี (2531 : 24) กล่าวว่า การปฏิบัติการสอน เป็นหน้าที่หลักของครูผู้สอนในยุคปฏิรูปการศึกษา การสอนต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการสอนด้านอาชีวศึกษามุ่งพัฒนาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนในด้านทักษะหรือความชำนาญ (psychomotor domain) ด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive domain) และด้านเจตคติ (affective domain) เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติการสอนมี 3 ด้านคือ

1. การเตรียมการสอน
2. การปฏิบัติการสอน
3. การประเมินผลการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 108) กล่าวว่า การสอน (teaching) หมายถึง การถ่ายทอดความรู้จากครูไปสู่นักเรียน การเรียนการสอน (instruction) มีความหมายกว้างกว่าการสอน ซึ่งหมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอน เช่น การใช้สื่อการสอน การจัดกิจกรรมระหว่างการสอน การทดสอบ เป็นต้น

นอกจากนี้แล้วปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 118) ได้กล่าวถึงรูปแบบและวิธีการสอนด้านอาชีวศึกษาว่าเป็นการสอนวิชาชีพแตกต่างไปจากการสอนวิชาสามัญ เพราะการเรียนการสอนวิชาชีพจะมีทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กันไปเพื่อให้ให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนมี เจตคติที่ดี และนำเอาความรู้และทักษะพอที่จะใช้เป็นพื้นฐานประกอบอาชีพ การสอนวิชาชีพ ครู-อาจารย์ ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้อย่างเดียว มาเป็นการเรียนรู้ด้วยการกระทำ เพื่อให้เกิดทักษะและกิจนิสัยมั่นคง ควรปรับปรุงการเรียนจากตำรามาเป็นการเรียนการสอนโดยมุ่งให้มีทักษะในการสร้างและผลิตตลอดจนการบริการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม การสอนวิชาชีพจึงควรสอนเพื่อให้เกิดความรู้และพัฒนาการโดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเป็นที่น่าพึงพอใจและสามารถปรับปรุงทักษะการทำงานของตนเองได้ดีขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน การสอนวิชาชีพด้านอาชีวศึกษาแบ่งรูปแบบในการสอนออกเป็น 2 แบบ คือ การสอนทฤษฎีและการสอนปฏิบัติ

#### 1. การสอนทฤษฎีในวิชาชีพ

การสอนวิชาชีพทางด้านทฤษฎีควรใช้วิธีการที่ก่อให้เกิดแนวคิดในการแก้ปัญหาหรือคิดค้นหาคำตอบด้วยตนเอง วิธีการสอนที่ครูสอนเป็นผู้ให้แก่แก่นักเรียนหรือบอกแก่ผู้เรียนจะส่งผลทำให้ผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ทั้งนี้เพราะขาดการฝึกฝนการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ในขณะที่เรียนอยู่ การสอนทฤษฎีมีขั้นตอนดังนี้ เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2533 : 181) ได้แบ่งขั้นตอนการสอนออกเป็น 3 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

- 1) ทำให้นักเรียนสนใจปัญหาครูเป็นผู้ยกตัวอย่างเพื่อท้าทายความคิดของนักเรียนทำให้นักเรียนสนใจที่จะเรียนรู้
- 2) ให้นำเนื้อหาหรือสิ่งบอกกล่าวตามวัตถุประสงค์ของบทเรียนเพื่อนำสิ่งบอกกล่าวนั้นมาแก้ปัญหาโดยจะต้องยึดหลักปฏิบัติดังนี้ สอนจากสิ่งง่ายไปหายากสอน จากสิ่งที่มองเห็นหรือทำการทดลองให้เห็นไปสู่กฎเกณฑ์ นิยามและหลักการสอนจากสิ่งที่ทราบแล้วไปยังสิ่งที่ยังไม่ทราบ สอนให้นักเรียนสามารถนำเอาความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในสิ่งที่แตกต่างออกไปจากที่สอน

3) ให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดฝึกแก้ปัญหาหลังจากได้เรียนรู้ในสิ่งซึ่งสอนไปแล้วต้องมากระบวนกรวัดผลเพื่อวัดว่าสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้นั้นได้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่มีปัญหาหรือยังไม่เข้าใจในเรื่องใดบ้าง

## 2. การสอนปฏิบัติในวิชาชีพทางด้านปฏิบัติ

ควรใช้วิธีการก่อให้เกิดทักษะด้านการปฏิบัติโดยครูเป็นผู้สาธิตตัวอย่างที่ถูกต้องชัดเจนตามขั้นตอนแล้วให้ผู้เรียนทดลองกระทำเพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตรประจำวันได้ การสอนปฏิบัติในวิชาชีพมีขั้นตอนดังที่ บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ (2519 : 147-148) ได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1) เตรียมการสอนโดยผู้สอนเตรียมแบบอธิบายลักษณะงานที่จะให้นักเรียนทำ เตรียมวิธีการที่จะเร่งเร้าความสนใจให้นักเรียนอยากทำและให้เข้าใจงานนั้นให้ดีเสียก่อน ขั้นตอนนี้เป็นหน้าที่ของผู้สอน นักเรียนเป็นผู้ฟัง

2) ครูทำให้ดู ครูผู้สอนจะต้องสาธิตวิธีทำงานให้นักเรียนทำงานที่ถูกต้องหรือสอนทักษะใหม่ให้นักเรียนดูพร้อมการอธิบายด้วยคำพูดที่ชัดเจน ขั้นตอนนี้ครูเป็นผู้และสังเกต

3) นักเรียนทดลองทำ นักเรียนเริ่มทดลองทำตามวิธีที่ครูสาธิตให้ดูครูจะต้องคอยควบคุมช่วยเหลือแก้ไข และแนะนำวิธีที่ถูกแก่นักเรียน

4) นักเรียนลงมือปฏิบัติเมื่อแน่ใจว่านักเรียนเข้าใจและทำได้ตามวิธีที่ถูกต้องแล้วครูจะอนุญาตให้นักเรียนลงมือปฏิบัติได้ ครูจะเป็นผู้กำหนดชิ้นงานและควบคุมคุณภาพหรือตรวจให้คะแนน ชิ้นงานนั้นๆ การสอนจะช่วยให้การเรียนรู้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการเรียนที่ไม่มีการสอน คือการสอนจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 114 -118) ได้เสนอแนะถึงวิธีการที่นิยมใช้กับการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษามี 5 วิธี คือ

1. วิธีสอนแบบบรรยาย
2. วิธีสอนทักษะปฏิบัติ
3. วิธีสอนแบบอภิปราย
4. วิธีสอนแบบสัมมนา
5. วิธีสอนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

### 1. วิธีสอนแบบบรรยาย

การสอนแบบบรรยาย หมายถึง การสอนที่ผู้สอนมีบทบาทมากที่สุดโดยผู้สอนเป็นผู้เล่า พูดอธิบายถึงเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนฟังผู้เรียนจะฟังจดบันทึกสิ่งที่ได้จากการบรรยาย ในด้านอาชีวศึกษาที่ปฏิบัติกันอยู่ในโรงเรียนและวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชนโดยเฉพาะการสอนทางด้านเนื้อหาทฤษฎีทางวิชาชีพ ส่วนใหญ่ยังใช้วิธีสอนแบบบรรยาย การสอนแบบนี้ยังเป็นวิธีสอนหลักในปัจจุบัน ซึ่งจากงานวิจัยพบว่าการสอนแบบบรรยายเป็นการสอนหลักประมาณร้อยละ 95 ของการสอนทฤษฎีได้สรุปถึงเทคนิคการสอนแบบบรรยายไว้ สรุปได้ ดังนี้

- 1) ควรเตรียมเนื้อหาที่จะบรรยายมาแล้วอย่างดี
- 2) ควรใช้น้ำเสียงและท่าทางที่เร้าใจ
- 3) ควรตั้งคำถามระหว่างการบรรยาย
- 4) ควรมีการเขียนกระดานดำ แผ่นใสระหว่างการบรรยาย
- 5) ควรใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนช่วยการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6) ควรเปิดโอกาสได้ซักถามสิ่งที่ไม่เข้าใจ

7) ควรจะได้สรุปบทบรรยาย

## 2. วิธีสอนทักษะปฏิบัติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 116) กล่าวถึง การสอนทักษะปฏิบัติว่าเป็นการเน้นการสอนที่มีการฝึกฝนและปฏิบัติจริงอาจเป็นการปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ โรงประลอง หรือโรงฝึกงานก็ได้ การสอนทางด้านอาชีพเป็นการสอนที่เริ่มจากการเรียนรู้ของจริงแต่เมื่อการเรียนวิชาชีพในห้องเรียนไม่ค่อยได้ผลจึงหันมาใช้โรงประลองของห้องปฏิบัติการแทน ข้อควรคำนึงในวิธีสอนแบบทักษะปฏิบัติไว้ ดังนี้

1) การสอนทักษะปฏิบัติมีความสำคัญต่อการสอนวิชาชีพเพราะเป็นการนำความรู้ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ทำให้การเรียนรู้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2) องค์ประกอบของการสอนทักษะปฏิบัติ ได้แก่ สถานที่ฝึกปฏิบัติ โรงประลองอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุ และเอกสารประกอบการฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

3) เทคนิคการสอนควรเน้นหนักในเรื่องสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้เรียน (performance orientation) มากกว่าทางด้านเนื้อหาของวิชาที่เรียน (subject matter orientation) ยุทธวิธีดังกล่าวจะใช้งาน (job) เป็นพื้นฐานการตัดสินใจว่าจะสอนอะไรตามลำดับก่อนหลังจะสอนเล็กถึงขนาดไหน

## 3. สอนแบบอภิปราย

วิธีสอนแบบอภิปรายเป็นการเน้นบทบาทอยู่ที่ผู้เรียน ให้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นวิธีสอนแบบอภิปรายนิยมสอนเป็นกลุ่มย่อย เพื่อจะได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดจาและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยทั่วถึง การแสดงความคิดเห็นไม่ใช่การตอบคำถามไม่จำเป็นต้องผิดหรือถูกจึงมักจะเป็นข้อสรุปที่เป็นการวางแนวทางการทำต่อไป เป็นการแสดงถึงกระบวนการความคิด การให้เหตุผล ประโยชน์ของการสอนแบบอภิปรายจึงมีเนื้อหาและกระบวนการควบคู่กันไป ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 116) ได้ กล่าวถึงข้อดีข้อเสียและเทคนิคของวิธีสอนแบบอภิปรายไว้ ดังนี้

ข้อดีของการสอนแบบอภิปรายเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนอย่างเต็มที่ที่มีการแสดงความคิดเห็นและเหตุผลเพื่อหาข้อสรุปเป็นการฝึกผู้เรียนในด้านการแสดงออก การฝึกการพูดและการแสดงเหตุผล

ข้อเสียของการสอนแบบอภิปรายถ้าจัดเป็นกลุ่มใหญ่เกินไปจะมีโอกาสในการอภิปรายได้ไม่ทั่วถึง ต้องใช้เวลามากและถ้าการให้เนื้อหาที่เป็นความรู้เป็นความจริงมากก็สามารถที่จะได้ข้อสรุปโดยไม่ต้องอภิปราย

เทคนิคของการสอนแบบอภิปราย

- 1) ควรให้ผู้เรียนแสดงบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่
- 2) สร้างบรรยากาศการอภิปรายให้น่าสนใจ
- 3) ผู้สอนเป็นผู้ฟังและช่วยเพิ่มเติมหาข้อสรุปได้
- 4) มีความสามารถในการดำเนินการอภิปรายไปสู่ข้อสรุป

## 4. วิธีสอนแบบสัมมนา

วิธีสอนแบบสัมมนาเป็นการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนรู้เนื้อหาวิชาเกิดแนวความคิดและพัฒนาทักษะพร้อมกันไปด้วย ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 116) ได้กล่าวถึงข้อควรคำนึงในการสอนแบบสัมมนาไว้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) จุดมุ่งหมายของการสอนแบบสัมมนา ก็คือ การให้ผู้เรียนมีการแสดงออกทางความคิดเห็นอย่างอิสระและมีสิทธิเท่าเทียมกันทั้งครูและนักเรียนในขอบเขตของเนื้อหาวิชาที่ได้เตรียมไว้ล่วงหน้า

2) ผู้สอนแบบสัมมนาควรจะเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในการจัดสัมมนาได้เป็นอย่างดีและสามารถที่จะดำเนินการสัมมนานั้นให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

### 5. วิธีสอนแบบให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

วิธีสอนแบบให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นการสอนรายบุคคลโดยการเน้นกิจกรรมและดำเนินงานที่ผู้สอนได้เตรียมไว้สำหรับผู้เรียนเป็นอิสระทางด้านการเรียนของผู้เรียนเพราะผู้เรียนอาจเป็นผู้กำหนดการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาได้

ข้อควรคำนึงในการสอนแบบให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมี ดังนี้

1) จุดมุ่งหมายของการสอนแบบให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองผู้เรียนแต่ละคนนั้นสามารถเรียนด้วยตนเองตามขีดความสามารถและความสนใจของแต่ละคน

2) บทบาทของผู้สอนเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางให้ผู้เรียนเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลการเรียนของผู้เรียนด้วย

### หลักการเลือกวิธีสอนด้านอาชีวศึกษา

หลักการเลือกวิธีสอนด้านอาชีวศึกษา ผู้สอนต้องรู้จักเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมวิธีสอนอาจใช้วิธีผสมผสานกันได้ ซึ่ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 119-121) ได้ให้หลักการเลือกวิธีสอนด้านอาชีวศึกษาไว้ ดังนี้

1. วิธีที่สอนเหมาะกับเนื้อหาที่สอนหรือไม่ เช่น เนื้อหาที่เป็นหลักการทฤษฎีก็สามารุ้ใช้วิธีการบรรยาย แต่เป็นงานและต้องการการฝึกควรใช้การฝึกทักษะปฏิบัติหรือจะใช้ทั้งบรรยายและการฝึกทักษะปฏิบัติควบคู่กันไป

2. วิธีสอนควรเหมาะสมกับความถนัดของผู้สอนเป็นความถนัดของผู้สอนที่จะสอนด้วยวิธีการสอนแบบนั้น

3. วิธีสอนเหมาะกับชั่วโมงสอนในหลักสูตร ข้อจำกัดของเวลาเป็นตัวกำหนดวิธีสอน

4. วิธีสอนเหมาะกับจำนวนผู้เรียนและขนาดของห้องเรียน การสอนแบบบรรยายสามารถสอนผู้เรียนได้มากกว่าการสอนแบบอภิปราย

5. วิธีการสอนเหมาะกับผู้เรียน เช่น ความรู้เดิมของผู้เรียน ความสนใจของผู้เรียนเป็นข้อพิจารณาในการเลือกวิธีสอน

การเลือกเทคนิคและวิธีสอนนั้นอยู่ที่เทคนิคและจุดประสงค์ของวิชานั้น โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะวิชา ความถนัดของผู้สอนและความสามารถของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ในการสอนของครูต้องมีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้ อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพร้อมทั้งสังเกตและบันทึกพฤติกรรม และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนขณะทำกิจกรรมด้วยเพื่อนำมาประเมิน

จากที่ได้กล่าวมาการปฏิบัติการสอน เป็นหน้าที่หลักของครูผู้สอนสายอาชีวศึกษาที่ต้องกระทำการปฏิบัติการสอนประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้แก่ การเตรียมการสอน การปฏิบัติการสอน และการประเมินผลการสอน โดยมีการสอน 2 ลักษณะคือ การสอนภาคทฤษฎี และการสอนภาคปฏิบัติ ซึ่งการสอนวิชาชีพรทางด้านทฤษฎีควรใช้วิธีการที่ก่อให้เกิดแนวคิดในการแก้ปัญหาหรือคิดค้นหาคำตอบด้วยตนเองส่วนการสอนปฏิบัติในวิชาชีพรด้านปฏิบัติ ควรใช้วิธีการก่อให้เกิดทักษะด้านการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ประโยชน์ในวงจำกัด ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติโดยครูเป็นผู้สาคิตตัวอย่างที่ถูกต้องชัดเจนตามขั้นตอนแล้วให้ผู้เรียนทดลองกระทำเพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ การสอนปฏิบัติในวิชาชีวะมีวิธีการสอนที่หลากหลาย ทั้งการสอนแบบบรรยาย การสอนทักษะปฏิบัติ การสอนแบบอภิปราย การสอนแบบสัมมนา และวิธีสอนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ซึ่งการสอนในแต่ละแบบมีข้อดี ข้อเสีย แตกต่างกันครูผู้สอนจึงควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา กลุ่มผู้เรียนและนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

### 2.3.3.3 การประเมินผลการสอน

พิชิต ฤทธิ (2548 : 3) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมหลักฐานสำหรับการตัดสินใจการชี้ให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างผลหรือการปฏิบัติกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าต่าง ๆ ที่ทำการวัดนั้น การประเมินผล หมายถึง การตัดสินใจหรือวินิจฉัยราคาจากคะแนนที่ได้จากการวัดผลทางการศึกษาว่า เก่ง อ่อนอย่างไรโดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539 : 25) ได้กล่าวถึงการประเมินผลในยุคปฏิรูปการศึกษาว่า เป็นการประเมินผลสำเร็จของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดเป็นการประเมินซึ่งมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผลของตนเอง เน้นการประเมินเกี่ยวกับพัฒนาการของผู้เรียนความประพฤติการสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ การทดสอบเพื่อพัฒนาและค้นหาศักยภาพ จุดเด่น จุดด้อย ของผู้เรียน และตรวจสอบว่ากระบวนการเรียนรู้ได้พัฒนาผู้เรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่อีกทั้งผลการเรียนของผู้เรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการสอนของครูด้วย ดังนั้นการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องวัดและประเมินให้ครอบคลุมทุกด้านทั้งในส่วนของกระบวนการและผลงานทั้งด้านความรู้ ด้านความรู้สึทักกะการแสดงออกทุกด้านและประเมินตามสภาพจริงซึ่งในการประเมินผลสามารถประเมินระหว่างการเรียนการสอนและประเมินสรุปรวมบทบาทและภาระกิจหน้าที่ของครู-อาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผล

ทีศนา แคมณี (2531 : 24) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคลสิ่งของ หรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัดงานตามแผนที่ครูและนักเรียนร่วมกันนั้นบางครั้งอาจจะต้องให้ยึดหยุ่นตามความเหมาะสมแต่ไม่ควรที่จะเปลี่ยนแปลงเสียจนต้องทิ้งโครงการเก่าอย่างไรก็ตามควรทำตามแผนเสมอความหมายของการประเมินผลโดยรวมจึงหมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมือค้นหาตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติกับวัตถุประสงค์สำหรับการตัดสินใจเพื่อพัฒนาปรับปรุงและแก้ไข ดังนั้นการประเมินผลจึงเป็นการเก็บรวบรวมผลงานและประเมินผลงานของผู้เรียน และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน ซึ่งเป็นการประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายของการสอนว่าได้ผลตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ ครูจะประเมินผลการเรียนการสอนที่เสร็จสิ้นลงไปแล้วว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ โดยกำหนดการผ่านเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปความหมายของการประเมินผล ได้ว่า หมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมือค้นหาตรวจสอบคุณภาพ โดยการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคลสิ่งของหรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ โดยการปฏิบัติกับวัตถุประสงค์ต้องมีความสอดคล้องกัน สำหรับการตัดสินใจเพื่อพัฒนาปรับปรุงและแก้ไข เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัดงานตามแผนที่ครูและนักเรียนร่วมกันบางครั้งต้องให้ยึดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยมีการ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเมินผล ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนเพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการสอนในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

### 2.3.3.4 การผลิตและการใช้สื่อการสอน

#### หลักการผลิตสื่อการเรียนการสอน

Irwin Goodman (1996 : 429) กล่าวว่า การนำเอาสื่อมาใช้ในการสื่อความหมายได้มีการพัฒนาเรื่อยมา จากสื่อที่ใช้สัญลักษณ์ รูป มาจนถึงสื่อในรูปแบบ ต่างๆ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ โดยธรรมชาติแล้วสื่อแต่ละประเภทจะมีคุณค่าอยู่ในตัวของมันเอง เพียงแต่ว่าผู้ผลิตจะสามารถ ดึงเอาคุณค่านั้นมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด สื่อใดก็ตามหากมีการวางแผนแล้วดำเนินการผลิตการใช้ อย่างมีระบบ ย่อมเกิดประโยชน์ทางการศึกษาตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2543 : 4-8) กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึงวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการซึ่ง ถูกนำมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นตัวกลางในการนำส่งหรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติ จากผู้สอนหรือแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียนช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างสะดวกและมี ประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่ตั้งไว้ ส่วนการ ผลิตสื่อการสอน การออกแบบสื่อการสอน คือการวางแผนสร้างสรรค์สื่อการสอนหรือการปรับปรุงสื่อ การสอนให้มีประสิทธิภาพและมีสภาพที่ดีโดยอาศัยหลักการทางศิลปะ รู้จักเลือกสื่อและวิธีการทำ เพื่อให้อุปกรณ์มีความสวยงาม มีประโยชน์และมีความเหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนลักษณะการ ออกแบบที่ดี (Characteristics of Good Design) นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงหลักการผลิตสื่อการสอน ไว้ดังแผนผัง



ภาพที่ 2.3 ระบบการใช้สื่อ (Control and Creativity)

ที่มา : ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2543 : 5)

จากแผนผัง ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2543 : 5) ได้อธิบายถึงการใช้สื่อการสอนดังนี้

1. ในการเรียนการสอนครั้งหนึ่ง ๆ ต้องพิจารณาเลือกเฉพาะพฤติกรรมที่เป็นจุดเด่นของการเรียนการสอนนั้นมาเป็นพื้นฐานของการพิจารณาสื่อ
2. ลักษณะของผู้เรียนใช้ลักษณะของผู้เรียนในกลุ่มหลักเป็นพื้นฐานของการพิจารณาสื่อ ก่อน หากจำเป็นจึงค่อยพิจารณาสื่อเฉพาะสำหรับผู้เรียนในกลุ่มพิเศษต่อไป
3. ลักษณะแวดล้อมของการผลิตสื่อได้แก่

ก. ลักษณะกิจกรรมการเรียน ซึ่งครูอาจจัดได้หลายรูปแบบ เช่น การสอนกลุ่มใหญ่ใน ลักษณะของการบรรยาย การสาธิต การสอนกลุ่มเล็ก การสอนเป็นรายบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละลักษณะย่อมต้องการสื่อต่างประเภท ต่างขนาด เช่น สื่อประเภทสไลด์ภาพยนตร์มีความเหมาะสมกับการเรียนในลักษณะกลุ่มใหญ่ วิดีโอภาพขนาดกลางเหมาะกับการสอนกลุ่มเล็ก ส่วนสื่อสำหรับรายบุคคลจะต้องมีลักษณะเฉพาะตัวที่จะเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้และวัดผลด้วยตนเอง

ข. สิ่งอำนวยความสะดวก ในการใช้สื่อ ได้แก่ ไฟฟ้าเป็นองค์ประกอบสำคัญการออกแบบสื่อสำหรับโรงเรียนหรือท้องถิ่นที่ไม่มีไฟฟ้าใช้ย่อมต้องหลีกเลี่ยงสื่อวัสดุฉาย

ค. วัสดุพื้นบ้านหรือวัสดุท้องถิ่นนอกจากจะหาใช้ได้ง่ายแล้วยังจะช่วยให้ผู้เรียนได้มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งที่เรียนรู้กับสภาพจริงในชีวิตประจำวันได้ดีกว่าอีกด้วย ดังนั้นสื่อเพื่อการสอนบรรลุเป้าหมายเดียวกัน อาจจะมีลักษณะแตกต่างกันตามสภาพของวัสดุพื้นบ้าน

การใช้สื่อการเรียนการสอนในการพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอนแต่ละครั้งควรพิจารณาถึงความเหมาะสมของสื่อการสอนแต่ละชนิด ดังนี้

1. ความเหมาะสม สื่อที่จะใช้นั้นเหมาะสมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการสอนหรือไม่
2. ความถูกต้องสื่อที่จะใช้ช่วยให้นักเรียนได้ข้อสรุปที่ถูกต้องหรือไม่
3. ความเข้าใจสื่อที่จะใช้นั้นควรช่วยให้นักเรียนรู้จักคิดอย่างมีเหตุผลและให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่นักเรียน
4. ประสบการณ์ที่ได้รับ สื่อที่ใช้นั้นช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่นักเรียน
5. เหมาะสมกับวัยระดับความยากง่ายของเนื้อหาที่บรรจุอยู่ในสื่อชนิดนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับความสามารถ ความสนใจและความต้องการของนักเรียนหรือไม่

6. เทียบตรงในเนื้อหา สื่อนั้นช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้เนื้อหาที่ถูกต้องหรือไม่
7. ใช้การได้ดี สื่อที่นำมาใช้ควรทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้ดี
8. คุ่มค่ากับราคาผลที่ได้จะคุ้มค่ากับเวลา เงิน และการจัดเตรียมสื่ออื่นหรือไม่
9. ตรงกับความต้องการ สื่อนั้นช่วยให้นักเรียนร่วมกิจกรรมตามที่ครูต้องการหรือไม่
10. ช่วยเวลาความสนใจ สื่อนั้นช่วยกระตุ้นให้นักเรียนสนใจในช่วงเวลานานพอสมควรหรือไม่

หรือไม่

กิดานันท์ มะลิทอง (2543 : 13-15) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอนว่า หมายถึง วัสดุอุปกรณ์และวิธีการ ซึ่งถูกนำมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นตัวกลางในการนำส่งหรือถ่ายทอดความรู้ทักษะและเจตคติจากผู้สอนหรือแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่ตั้งไว้โดยประโยชน์ของสื่อการสอนมี ดังนี้

1. ช่วยให้คุณภาพการเรียนรู้ดีขึ้น เพราะมีความจริงจังและมีความหมายชัดเจนต่อผู้เรียน
2. ช่วยให้นักเรียนรู้ได้ในปริมาณมากขึ้นในเวลาที่กำหนดไว้จำนวนหนึ่ง
3. ช่วยให้ผู้เรียนสนใจและมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการเรียนการสอน
4. ช่วยให้ผู้เรียนจำ ประทับความรู้สึกและทำอะไรเป็นเร็วขึ้นและดีขึ้น
5. ช่วยส่งเสริมการคิดและการแก้ปัญหาในกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน
6. ช่วยให้สามารถเรียนรู้ในสิ่งที่เรียนได้ลำบากโดยการช่วยแก้ปัญหาหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ได้ดังนี้

“ทำสิ่งที่ซับซ้อนให้ง่ายขึ้น ทำนามธรรมให้มีรูปธรรมขึ้น ทำสิ่งที่เคลื่อนไหวเร็วให้ดูช้าลง ทำสิ่งที่ใหญ่มาให้ย่อขนาดลง ทำสิ่งที่เล็กมากให้ขยายขนาดขึ้น นำอดีตมาศึกษาได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นำสิ่งที่อยู่ไกลหรือลึกลับมาศึกษาได้”

#### 7. ช่วยให้นักเรียนเรียนสำเร็จง่ายขึ้นและสอบได้มากขึ้น

จากที่นักการศึกษาทั้งหลายได้กล่าวถึง การผลิตและการใช้สื่อการสอน สามารถรูปได้ว่าสื่อแต่ละอย่างเหมาะสมที่จะใช้กับสภาพห้องหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป เช่น ขนาดของห้องเรียนควรเหมาะสมกับสื่อที่ใช้ สภาพของแสงหรือเสียงก็ควรจัดให้เหมาะสมเช่นกัน สื่อการสอนบางอย่างต้องใช้ร่วมกับอุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่นด้วย ดังนั้น ผู้ใช้สื่อ ควรทดสอบการใช้สื่อก่อนใช้งานจริงภายหลังจากการใช้สื่อการสอนแล้ว ผู้สอนควรทำการซักถาม ตอบคำถามผู้เรียน หรืออภิปรายเกี่ยวกับเนื้อหาของสื่อที่ได้นำเสนอไปแล้ว เพื่อสรุปถึงประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับ และเพื่อทำการประเมินผู้เรียนว่ามีความเข้าใจบทเรียนเพียงใด และเพื่อประเมินประสิทธิภาพของสื่อการสอน ตลอดจนวิธีการใช้สื่อการสอนของครูว่า มีข้อดี ข้อบกพร่อง หรือสิ่งที่ควรแก้ไขต่อไป

#### 2.3.3.5 ความสัมพันธ์กับชุมชน

หวน พินธุพันธ์ (2545 : 50-53) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน สำหรับกลุ่มบุคคลในสถานศึกษานั้น ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา (อธิการบดี ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่) ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าหมวดวิชาต่าง ๆ รวมทั้งครูอาจารย์ทุกคน ย่อมจะดำเนินงานในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนด้วย เช่น การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ที่บ้านหรือนำไปใช้ในชุมชน หรือนำความรู้ไปช่วยแก้ปัญหาในชุมชน บุคคลในสถานศึกษาไปร่วมกิจกรรมในชุมชน สถานศึกษาขอความช่วยเหลือจากชุมชน สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือชุมชน สถานศึกษาใช้ทรัพยากรในชุมชน เป็นต้น

มงคล รุณธาตุ (2542 : 24 - 26) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานบริหารการศึกษา 1 ใน 5 งาน ซึ่งจะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพหรือเป็นคนเก่งคนดีได้ เช่น การสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ที่บ้านหรือนำไปใช้ในชุมชน ไม่ใช่สอนให้ท่องจำ ไม่ใช่สอนให้นำความรู้ไปสอบสอบแล้วก็ลืมหมด หรือการสอนให้นักเรียนนำความรู้ไปช่วยแก้ปัญหาในชุมชนได้ หรือการเชิญปราชญ์บุคคลในชุมชนมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน ย่อมจะทำให้ผู้เรียนมีความรู้กว้างขวางขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นการบริหารงานด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จะต้องดำเนินงานไปพร้อม ๆ กับการบริหารงานอีก 5 ด้าน คืองานวิชาการ งานธุรการ งานบุคคล และงานกิจการนักเรียน และบริหารงานทั้ง 5 ด้านนี้เท่าเทียมกัน จึงจะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพคือเป็นทั้งคนเก่งและคนดีได้ในการดำเนินงานในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จะดำเนินงานได้หลากหลายดังนี้

1. การสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในครอบครัวและชุมชน เช่น การละเว้นจากยาเสพติด การลดละเลิกอบายมุข การลดละเลิกใช้ยาฆ่าแมลง การใช้เครื่องใช้ไฟฟ้า การปลูกผักปลอดสารพิษ การปลูกป่ารักษาธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ฯลฯ เนื้อหาวิชาเหล่านี้เมื่อผู้เรียนเรียนในสถานศึกษาแล้ว ผู้สอนจะย้าให้ผู้เรียนนำไปใช้ในครอบครัวและชุมชนและติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองให้อบรมดูแลว่าผู้เรียนว่านำความรู้ไปใช้หรือไม่อย่างไรอีกด้วย

2. สถานศึกษาขอความร่วมมือจากชุมชนซึ่งจะขอความร่วมมือจากชุมชนในด้านต่างๆได้ คือ

- 2.1 ขอความร่วมมือในด้านความเป็นวิทยากรหรือเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ เช่น ในชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ศิลปินพื้นบ้าน ช่างทอผ้า ช่างจักสาน ช่างแกะสลัก ช่างปั้น และช่างตัดผม เป็นต้น ซึ่งเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้อย่างยิ่ง จะดำเนินการได้โดยเชิญมาเป็นวิทยากรหรือให้ผู้เรียนไปศึกษาไปฝึกงานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นเหล่านี้

เอกสารที่แนบมาประกอบด้วยเอกสารที่แนบมา ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ขอความร่วมมือในด้านทุนทรัพย์ วัสดุครุภัณฑ์จากชุมชน เช่น ขอบริจาคเงินจากธนาคาร บริษัทห้างร้านในชุมชนเพื่อนำมาใช้จ่ายในสถานศึกษาหรือเป็นเงินทุนสำหรับผู้เรียนที่ยากจน ขอบริจาคหนังสือเครื่องเขียนจากสำนักพิมพ์ โรงพิมพ์ ร้านจำหน่ายเครื่องเขียนแบบเรียน ขอบริจาคข้าวสาร ผัก ผลไม้ ไข่ไก่ จากประชาชนในชุมชนเพื่อนำมาทำอาหารกลางวันแก่ผู้เรียนในสถานศึกษา เป็นต้น

3. สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือหรือบริการชุมชน ซึ่งอาจจะดำเนินการได้หลากหลาย เช่น

3.1 จัดให้มีการสอนหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพให้กับประชาชนในชุมชน เช่น การตอนติดตา ต่อกิ่งต้นไม้ การเกษตรผสมผสาน การเลี้ยงปลาในนาข้าว การเลี้ยงไก่พันธุ์เนื้อ การตัดเย็บเสื้อผ้า การทำอาหารทำขนม การใช้คอมพิวเตอร์ การแก้และซ่อมเครื่องยนต์ เป็นต้น

3.2 ให้ความช่วยเหลือในด้านความรู้และเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆแก่ประชาชนในชุมชน เช่น ความรู้เกี่ยวกับอาหาร ยารักษาโรค (ยาชุด ยาแก้ปวดต่าง ๆ) โรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ การรักษาโรคแบบธรรมชาติบำบัด อันตรายจากยาฆ่าแมลงในผักผลไม้ การเกษตรทฤษฎีใหม่เกษตรกรรมทางเลือก เป็นต้น

3.3 จัดบริการข่าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน เช่นสถานศึกษาทำหอกระจายข่าว แล้วถ่ายทอดเสียงจากรายการวิทยุที่เป็นความรู้เพื่อประชาชนจะได้นำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ หรืออ่านข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัย เป็นต้น

3.4 การเป็นผู้นำและให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน สถานศึกษาจะดำเนินการได้ โดยจัดโครงการพัฒนาชุมชน โดยชุมชนสนับสนุนด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ เช่น ชุดลอกคูคลองที่ ต้นเขิน ชุดคุ้ระบายน้ำ ซ่อมสร้างถนนเข้าหมู่บ้าน ทำความสะอาดวัดและตลาด เป็นต้น

4. บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษาแก่ประชาชนในชุมชน เช่นให้ประชาชนในชุมชนใช้หอประชุม ใช้ห้องสมุด ใช้ห้องพยาบาล ใช้โรงอาหาร และใช้สนามกีฬา เป็นต้น

5. การออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง และผู้เรียนตามบ้าน เช่น เมื่อผู้เรียนเจ็บป่วย หรือผู้สอนไปแนะนำผู้เรียนทำแปลงเกษตรที่บ้าน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น ร่วมงานการทอดกฐิน ที่วัด ร่วมงานมงคลในชุมชน เป็นต้น

6. การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา เช่นจัดให้มีสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษา อาจทำในรูปของจดหมายข่าว วารสาร จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อ สอบถามหรือให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อสถานศึกษา

7. การเชิญผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนมาประชุม เช่นในวันปฐมนิเทศนักเรียนใหม่วันเปิดเรียนในภาคเรียนแรกของปีการศึกษา เป็นต้น

8. การรายงานผลการเรียนและอื่น ๆ ให้ผู้ปกครองทราบ เช่น การรายงานเป็นประจำวัน หรือการทำสมุดพกประจำตัวนักเรียน ซึ่งจะมีทั้งผลการเรียน ความประพฤติ สุขภาพ และอื่นๆ

9. การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในงานวิชาการ แบ่งออกได้เป็น 4 ข้อย่อย ดังนี้

9.1 ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นักวิชาการ ครูอาจารย์จากสถานศึกษาอื่น ศิลปินพื้นบ้าน ผู้อาวุโส ผู้เป็นปูชนียบุคคลในหมู่บ้าน ผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งนำมาใช้ในลักษณะขอคำปรึกษาและข้อเสนอแนะ หรือเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ผู้เรียน เป็นต้น

9.2 ทรัพยากรวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ โสตทัศนอุปกรณ์ สถานศึกษาอื่น นำมาใช้ใน ลักษณะของการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษา การร่วมมือทางวิชาการ เป็นต้น

9.3 ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ป่าไม้ ภูเขา ทะเล ปะการัง หิน แร่ธาตุ สัตว์ป่า สมุนไพร ซึ่งจะนำมาใช้ในลักษณะเป็นสื่อการเรียนการสอน การไปทัศนศึกษา การช่วยกันอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น

9.4 ทรัพยากรสังคม ได้แก่ วันสำคัญ ศิลปะพื้นบ้าน วัฒนธรรมพื้นบ้าน โบราณวัตถุ สถานที่ ประเพณีต่างๆ ซึ่งจะนำมาใช้ได้ใช้ลักษณะให้ครูอาจารย์ นิสิต นักศึกษา นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมโดยตรง จัดนิทรรศการ การศึกษาหาข้อมูลเพื่อจะได้ช่วยกันอนุรักษ์ไว้

ถวิล คนฉลาด(2540 : 23)กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม รวมทั้งครูอาจารย์ทุกคน โดยการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ที่บ้านหรือนำไปใช้ในชุมชน หรือนำความรู้ไปช่วยแก้ปัญหาในชุมชน และสถานศึกษามีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนความรู้ให้แก่ชุมชน

จากที่ได้กล่าวมา ความสัมพันธ์กับชุมชนจึงสรุปได้ว่าเป็นการจัดกิจกรรมเสริมให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดียิ่งขึ้น ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ก็มีส่วนช่วยพัฒนาคนเช่นกัน เช่น การสอนให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ที่บ้านและชุมชน การให้นักเรียนฝึกวิชาชีพในชุมชน การช่วยแก้ปัญหาในชุมชน การเชิญบุคลากรในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน การประสานงานกับผู้ปกครองให้สนใจการศึกษาของนักเรียนและช่วยอบรมนักเรียนที่บ้าน เป็นต้น ดังนั้นการบริหารงานต้องสัมพันธ์กัน ต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กันและเท่าเทียมกัน การพัฒนาคนจึงจะมีคุณภาพ ในที่สุดก็จะช่วยแก้ปัญหาการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติวราณ เข็มวงศ์ทอง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของครูเกษียณในโรงเรียนมัธยม เขตการศึกษาที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจทั้ง 10 ปัจจัยนั้น มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ปัจจัยได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ซึ่งผู้บริหารจะถือเป็นแนวปฏิบัติหรืออาจจะส่งเสริมให้มีมากยิ่งขึ้น ส่วนที่เหลืออีก 5 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้กับครูเกษียณในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการดังนั้นผู้บริหารจึงควรจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในอันที่จะเป็นการพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

ชัตติยา ต่วงสำราญ (2543 : 1-5) กล่าวว่า แรงจูงใจของครูนั้นมาจากการนิเทศ ผู้นิเทศก็เป็นผู้อำนวยการที่คอยดูแลและให้ความช่วยเหลือสนับสนุน จุดสุดท้ายของการนิเทศจะเน้นไปที่การทำงานของครูที่มีประสิทธิภาพ สิ่งที่ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียนที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ครูใหญ่สนับสนุนครู หรือครูสนับสนุนกันเอง ค่านิยมของเพื่อนร่วมงาน และการตัดสินใจร่วมกัน การนำทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาการทำงานที่เน้นการสอนการพัฒนาการทำงาน การจูงใจดังกล่าวจะทำให้เกิดผลต่อตัวครู เกิดความสัมพันธ์และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานสูง มีประโยชน์จากผลที่เกิดขึ้นกับครู จะทำให้ครูมีความรู้สึกรว่า มีคุณภาพ เกิดแรงจูงใจที่จะร่วมกันทำงานในโรงเรียน

วนิชา พิกข์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านของรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำแนก 2 ด้านคือ ด้านผลตอบแทนและด้านการเลื่อนตำแหน่ง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 2 ด้านคือ ด้านการบังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พิชิต บุตรศรีสวย(2546:บทคัดย่อ)ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเขตการศึกษา 9 จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบ ความเป็นส่วนตัว การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เงินเดือนและสภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในรายด้านพบว่า เพศชายมีความพึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง ด้านความสำเร็จของงาน สภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานและด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พวงศักดิ์ วันชัย (2537 : 28 - 30) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์สายเกษตรในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลโดยส่วนมาก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและลักษณะของงาน อาจารย์เพศชายกับอาจารย์เพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มงคล ธีรกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 10 พบว่าครูอาชีวศึกษาเอกชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้น คือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัจจัยค้ำจุนคือ ด้านสถานะของอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับมาก

สุรียา พุฒพวง (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับและที่ระดับ .01 ในปัจจัยการเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่ง นอกนั้นปัจจัยอื่นไม่มีความแตกต่างกัน

สมิคร ศิริภักดิ์(2541:บทคัดย่อ)ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด พบว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเขต 9 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลกับงานการนิเทศ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการนิเทศงาน

ประเสริฐ มหาสารานนท์(2538:บทคัดย่อ)ได้วิจัยเรื่อง สภาพการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2533) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู-อาจารย์เกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด คือด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียน

ประสิทธิ์ ใจช่วง (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสกลนคร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตามปัจจัยดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น มีความพึงพอใจในระดับมากโดยมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ด้านและปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้านและระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและด้านสภาพการทำงาน

อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในหมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดน ไทย-กัมพูชา (ปชต.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ครูประถมศึกษาในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน ไทย - กัมพูชา (ปชต.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบริหาร การยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลครูประถมที่เป็นชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันและผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

Janice Joyce Ulriksen (1997 : 127-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า1) ครูได้รับความพึงพอใจมากที่สุดจากปัจจัยการตระหนักถึงความสำคัญภายในความสำเร็จ และงานในหน้าที่การงานของตน 2) ครูไม่พึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของคนที่อยู่ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้งานที่ไม่ถนัด กฎเกณฑ์ที่เข้มงวดเกินไป ขัดต่อความรู้สึก และกฎเกณฑ์ที่ไม่ละเอียด ไม่นานนอน ซึ่งจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 9 ตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมือนเจ้านาย และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นงานวิจัย เชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 3.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 95 คนซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 10 แห่ง

วิทยาลัย	ประชากร
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น	14
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยภูมิ	11
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา	10
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีบุรีรัมย์	14
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม	7
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียโสธร	7
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด	10
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ	7
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุตรธานี	7
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี	8
รวมทั้งหมด	95 คน

หมายเหตุ \* ที่มา : [http://www.vec.go.th/doc/DirectorStr/college\\_th.php](http://www.vec.go.th/doc/DirectorStr/college_th.php) , (24 กันยายน 2552)

### 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ ศศิธร อินทร์มาก (2544 : 183-195) ซึ่งได้สร้างแบบสอบถามมาจากทฤษฎีของ Herzberg, Frederiek (1959 : 112) และผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา โพธิ์ฐิติรัตน์ อาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
  2. อาจารย์ สมจิตต์ กล้ากลิ่น ข้าราชการบำนาญ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
  3. คุณ ประภัสสร โพธิ์ฐิติรัตน์ เจ้าหน้าที่งานบริหารการวิจัย คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ นำมาปรับปรุงแก้ไข และนำเครื่องมือที่ได้ไปใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

#### 3.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ และแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ตามปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

1	หมายถึง	แรงจูงใจน้อย
2	หมายถึง	แรงจูงใจปานกลาง
3	หมายถึง	แรงจูงใจหรือมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ด้านการเตรียมการสอน ด้านการปฏิบัติการสอน ด้านการประเมินผลการสอน ด้านการผลิตและการใช้สื่อการสอน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

1	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อย
2	หมายถึง	ความพึงพอใจปานกลาง
3	หมายถึง	ความพึงพอใจมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากงานบริการวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยัง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 10 แห่ง เพื่อเก็บข้อมูลกับครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 95 คน
2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 10 แห่ง ด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 95 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีการวิเคราะห์โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้มีดังนี้

3.4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าสูงสุด (MAX) และค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )

3.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาแปลความหมายโดยใช้เทคนิคการวัดทัศนคติของ Likert อ้างโดยศศิธร อินทร์มาก (2544 : 112) กำหนดค่าระดับของ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ ดังนี้ คือ

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การตัดสินแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์

คะแนน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2.50 – 3.00	มาก
1.50 – 2.49	ปานกลาง
1.00 – 1.49	น้อย
คะแนน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
2.50 – 3.00	มาก
1.50 – 2.49	ปานกลาง
1.00 – 1.49	น้อย

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อศึกษา สภาพทั่วไปของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลจากการศึกษาวิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.2 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.13 สรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.14 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนค่าร้อยละสถานภาพทั่วไปของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สถานภาพทั่วไป ของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์	จำนวน N =95	ร้อยละ (%)
<b>เพศ</b>		
ชาย	77	81.10
หญิง	18	18.90
<b>อายุ (ปี)</b>		
น้อยกว่า 31 ปี	6	6.30
31 - 40 ปี	16	16.80
41 - 50 ปี	36	37.90
51 - 60 ปี	37	39.00
อายุต่ำสุด 26 ปี		
สูงสุด 58 ปี		
อายุเฉลี่ย 46 ปี		
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	22	23.20
สมรส	68	71.60
หย่า	5	5.30
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	52	54.70
ปริญญาโท	43	45.30
<b>อายุราชการ (ปี)</b>		
1 - 5 ปี	10	10.50
6 - 10 ปี	7	7.40
7 - 15 ปี	11	11.60
16 - 20 ปี	10	10.50
21 - 25 ปี	7	7.40
26 - 30 ปี	36	37.90
มากกว่า 30 ปี	14	14.70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป ของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์	จำนวน N =95	ร้อยละ (%)
เงินเดือน (บาท)		
ต่ำกว่า - 10,000 บาท	8	8.40
10,001 - 20,000 บาท	18	18.90
20,001 - 30,000 บาท	17	17.90
30,001 - 40,000 บาท	45	47.40
40,001 - 50,000 บาท	7	7.40
เงินเดือนต่ำสุด	8,700 บาท	
เงินเดือนสูงสุด	53,000 บาท	
เงินเดือนเฉลี่ย	27,510.87 บาท	

จากตารางที่ 4.1 แสดงการศึกษสถานภาพทั่วไปของครุวิชาสัตวศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 10 แห่ง พบว่า ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย (ร้อยละ 81.10) และเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 18.90) มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 38.90) รองลงมาอายุ 41 - 50 ปี (ร้อยละ 37.90) อายุ 31 - 40 ปี (ร้อยละ 16.80) และน้อยกว่า 31 ปี (ร้อยละ 6.30) โดยมี อายุต่ำสุด 26 ปี อายุสูงสุด 58 ปี และอายุเฉลี่ย 46 ปี ส่วนใหญ่จะมีสถานภาพสมรสแล้วคิดเป็น (ร้อยละ 71.60) รองลงมาโสด (ร้อยละ 23.20) และหย่าร้าง (ร้อยละ 5.30)

ด้านการศึกษา พบว่า ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ ส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 54.70) รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 45.30) โดยจะมีอายุราชการอยู่ระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 37.90) รองลงมาคือมากกว่า 30 ปี (ร้อยละ 14.70) อายุราชการ 7 - 15 ปี (ร้อยละ 11.60) อายุราชการ 1 - 5 ปี กับ 16 - 20 ปี (ร้อยละ 10.50) อายุราชการ 6 - 10 ปี กับ 21 - 25 ปี (ร้อยละ 7.40) ตามลำดับ ส่วนเงินเดือนที่ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ได้รับ พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนในช่วง 30,001 - 40,000 บาท (ร้อยละ 47.40) รองลงมาอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 18.90) เงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 17.90) เงินเดือนครุที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 8.40) และเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท (ร้อยละ 7.40) ตามลำดับ โดยมีเงินเดือนสูงสุด 53,000 บาท และเงินเดือนต่ำสุด 8,700 บาท และเงินเดือนเฉลี่ย 27,510.87 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.2 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์	ค่าคะแนน เฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน( $\sigma$ )	ระดับ แรงจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.30	0.52	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	1.89	0.44	ปานกลาง
ด้านความยอมรับนับถือ	1.88	0.44	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1.71	0.48	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1.65	0.46	ปานกลาง
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์	1.89	0.47	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์	ค่าคะแนน เฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน( $\sigma$ )	ระดับ แรงจูงใจ
ด้านนโยบายการบริหารงาน	1.95	0.62	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	1.87	0.53	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.87	0.60	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1.78	0.81	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	1.76	0.47	ปานกลาง
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์	1.82	0.61	ปานกลาง
ผลรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุ คณะวิชาสัตวศาสตร์	1.86	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ มีแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.30 , 1.89 , 1.88 , 1.71 และ 1.65 ตามลำดับ และเมื่อเฉลี่ยในภาพรวมในด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 1.89 ซึ่งระดับแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านจิตใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูคณะวิทยาศาสตร์ มีแรงจูงใจในด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 1.95 , 1.87 , 1.87 , 1.78 และ 1.76 ตามลำดับ และเมื่อเฉลี่ยในภาพรวมในด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 1.82 ระดับแรงจูงใจในด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 1.86 ซึ่งผลรวมในด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	N = 95		ระดับแรงจูงใจ
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	
1. ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับในผลงาน	2.04	0.67	ปานกลาง
2. มีผลงานปรากฏออกมาเสมอและมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ	1.79	0.58	ปานกลาง
3. ช่วงเวลาที่ผ่านไปท่านประสบผลสำเร็จในการทำงาน	1.71	0.58	ปานกลาง
4. สามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนด	1.61	0.66	ปานกลาง
5. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	1.55	0.52	ปานกลาง
6. ปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	1.53	0.56	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>	<b>1.71</b>	<b>0.48</b>	<b>ปานกลาง</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ คือ ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับในผลงาน มีผลงานปรากฏออกมาเสมอและมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำและช่วงเวลาที่ผ่านไปท่านประสบผลสำเร็จในการทำงาน สามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนด สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.04 , 1.79 , 1.71 , 1.61 , 1.55 และ 1.53 ตามลำดับและเมื่อเฉลี่ยรวมในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 ซึ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความยอมรับนับถือ

ด้านความยอมรับนับถือ	N = 95		ระดับแรงจูงใจ
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	
1. ผู้บังคับบัญชาขยอกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	2.20	0.65	ปานกลาง
2. เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำตักเตือนด้วยดีเสมอ	2.02	0.65	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่านได้รับผิดชอบเสมอ	1.86	0.66	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้ให้สูงขึ้น	1.80	0.75	ปานกลาง
5. ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	1.76	0.63	ปานกลาง
6. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่คุณผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	1.76	0.60	ปานกลาง
7. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของท่านเสมอ	1.75	0.67	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยด้านความยอมรับนับถือ</b>	<b>1.88</b>	<b>0.44</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ คือ ผู้บังคับบัญชาขยอกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำตักเตือนด้วยดีเสมอ ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่านได้รับผิดชอบเสมอ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้ให้สูงขึ้น ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่คุณผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของท่านเสมอ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับแรงจูงใจ
1. ระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งต่างๆในหน่วยงาน ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	1.87	0.69	ปานกลาง
2. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	1.81	0.61	ปานกลาง
3. มีอิสระในการแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบต่อการทำงาน	1.78	0.64	ปานกลาง
4. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน	1.61	0.72	ปานกลาง
5. ได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	1.60	0.64	ปานกลาง
6. มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย	1.60	0.51	ปานกลาง
7. ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนกระทั่งงานสำเร็จ	1.57	0.56	ปานกลาง
8. ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	1.43	0.50	น้อย
<b>ค่าเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบ</b>	<b>1.89</b>	<b>0.44</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครุคณะวิทยาศาสตร์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางอยู่ 7 รายการ คือ ระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบต่อการทำงาน ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน ได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนกระทั่งงานสำเร็จ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 1.87 , 1.81 , 1.78 , 1.61 , 1.60 , 1.60 และ 1.57 ตามลำดับ และมี 1 รายการที่มีแรงจูงใจระดับน้อย คือ ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 1.43 และเมื่อเฉลี่ยรวมในด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89 ซึ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับแรงจูงใจ
1. พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	2.16	0.70	ปานกลาง
2. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.11	0.71	ปานกลาง
3. ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	1.97	0.71	ปานกลาง
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	1.80	0.58	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อได้	1.68	0.57	ปานกลาง
6. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	1.64	0.63	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.30	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ คือ พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อได้ และพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.16 , 2.11 , 1.97 , 1.80 , 1.68 และ 1.64 ตามลำดับ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 ซึ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับแรงจูงใจ
1. มีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา	2.25	0.65	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่เหตุผลและมีความยุติธรรม	2.11	0.71	ปานกลาง
3. มีความพึงพอใจในความจริงใจและยกย่องผู้บังคับบัญชาเสมอ	2.09	0.67	ปานกลาง
4. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการทำงานหรือปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ	2.06	0.67	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน	2.01	0.71	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจแก้ไขปัญหา	1.89	0.64	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการทำงาน	1.80	0.69	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1.78	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ คือ มีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่เหตุผลและมีความยุติธรรม มีความพึงพอใจในความจริงใจและยกย่องผู้บังคับบัญชาเสมอ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการทำงานหรือปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชามีการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจแก้ไขปัญหา และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.25 , 2.11 , 2.09 , 2.06 , 2.01 , 1.89 และ 1.80 ตามลำดับ และเมื่อเฉลี่ยรวมในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง.

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับแรงจูงใจ
1. ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ	1.91	0.64	ปานกลาง
2. ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	1.83	0.60	ปานกลาง
3. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	1.74	0.64	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน	1.63	0.53	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.87	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด คือ ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงานและความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 1.91 , 1.83 , 1.74 และ 1.63 ตามลำดับ และเมื่อเฉลี่ยรวมในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 ซึ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับแรงจูงใจ
1. ระยะเวลาในการสอนและความพร้อมในอุปกรณ์มีความเหมาะสม	2.09	0.67	ปานกลาง
2. ท่านมีห้องพักและสถานที่ทำงานมีความสะอาดและสะดวกสบาย	1.85	0.71	ปานกลาง
3. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	1.84	0.61	ปานกลาง
4. พอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	1.81	0.62	ปานกลาง
5. สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	1.76	0.70	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	1.76	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ คือ ระยะเวลาในการสอนและความพร้อมในอุปกรณ์มีความเหมาะสม ท่านมีห้องพักและสถานที่ทำงานมีความสะอาดและสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน พอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ และสถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.09 , 1.85 , 1.84 , 1.81 และ 1.76 ตามลำดับ และเมื่อเฉลี่ยรวมในด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.76 ซึ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	2.16	0.67	ปานกลาง
2. รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ นี้ นานเท่าที่ท่านต้องการ	1.74	0.66	ปานกลาง
3. มีความเชื่อมั่นในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านควรจะได้รับ	1.68	0.67	ปานกลาง
4. อาชีพที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความดีศรีไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ	1.45	0.58	น้อย
ค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในการทำงาน	1.87	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครุคณะวิทยาศาสตร์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ 3 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ นานเท่าที่ท่านต้องการ และมีความเชื่อมั่นในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านควรจะได้รับ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.16 , 1.74 และ 1.68 ตามลำดับ มี 1 รายการที่มี แรงจูงใจในระดับน้อย คือ อาชีพที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความดีศรีไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 1.45 และเมื่อเฉลี่ยรวมในด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 ซึ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านนโยบายการบริหารงาน

ด้านนโยบายการบริหารงาน	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัย ฯ	2.32	0.75	ปานกลาง
2. วิทยาลัย ฯ เปิดโอกาสให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	2.13	0.78	ปานกลาง
3. ได้รับข่าวสารข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	2.03	0.71	ปานกลาง
4. การมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร	1.88	0.62	ปานกลาง
5. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและปฏิบัติได้	1.84	0.62	ปานกลาง
6. พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย	1.56	0.61	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านนโยบายการบริหารงาน	1.95	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ มีแรงจูงใจของอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัย วิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับข่าวสารข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ การมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและปฏิบัติได้ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.32 , 2.13 , 2.03 , 1.88 , 1.84 และ 1.56 ตามลำดับ และเมื่อเฉลี่ยรวมในด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 ซึ่งระดับความแรงจูงใจของในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

#### 4.13 สรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การปฏิบัติงาน ของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์	ค่าคะแนน เฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับ ความพึงพอใจ
ด้านการปฏิบัติการสอน	2.49	0.41	ปานกลาง
ด้านการเตรียมการสอน	2.45	0.48	ปานกลาง
ด้านการประเมินผลการสอน	2.44	0.42	ปานกลาง
ด้านการผลิตและ การใช้สื่อการสอน	2.38	0.39	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	2.37	0.41	ปานกลาง
ภาพรวมความพึงพอใจ ในการของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์	2.43	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการปฏิบัติการสอน ด้านการเตรียมการสอน ด้านการประเมินผลการสอน ด้านการผลิตและ การใช้สื่อการสอน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.49 , 2.45 , 2.44 , 2.38 และ 2.37 ตามลำดับ และเมื่อเฉลี่ยในภาพรวมในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 2.43 ซึ่งระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง

#### 4.14 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.15 แสดงระดับความพึงพอใจของการปฏิบัติของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเตรียมการสอน

ด้านการเตรียมการสอน	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับความพึงพอใจ
1. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในแผนการสอนชัดเจน	2.61	0.59	มาก
2. มีวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน	2.54	0.62	มาก
3. ผู้สอนกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของบทเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้	2.48	0.65	ปานกลาง
4. เลือกกิจกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.46	0.62	ปานกลาง
5. ระยะเวลาในการนำเข้าสู่บทเรียนมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	2.45	0.58	ปานกลาง
6. การนำเข้าสู่บทเรียนมีความน่าสนใจ	2.44	0.61	ปานกลาง
7. เนื้อหาในการสอนมีความต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มต้นจนสุดท้าย	2.42	0.66	ปานกลาง
8. สำรวจพื้นฐานของผู้เรียนโดยการสอบถามหรือ ทดสอบก่อนสอน	2.42	0.66	ปานกลาง
9. มีการจัดทำแผนบทเรียนทักษะการนำเข้าสู่บทเรียน	2.36	0.61	ปานกลาง
10. สำรวจความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาเป็น เนื้อหาวิชาในการสอน	2.29	0.70	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยด้านการเตรียมการสอน</b>	<b>2.45</b>	<b>0.48</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อยู่ 2 รายการ คือ กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในแผนการสอนชัดเจน มีวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียนโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 และ 2.54 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางอยู่ 8 รายการ ได้แก่ ผู้สอนกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของบทเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ เลือกกิจกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ระยะเวลาในการนำเข้าสู่บทเรียนมีความเหมาะสมกับเนื้อหา การนำเข้าสู่บทเรียนมีความน่าสนใจ เนื้อหาในการสอนมีความต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มต้นจนสุดท้าย สำรวจพื้นฐานของผู้เรียนโดยการสอบถามหรือทดสอบก่อนสอน มีการจัดทำแผนบทเรียนทักษะการนำเข้าสู่บทเรียน และสำรวจความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาเป็น เนื้อหาวิชาในการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก่อนสอน มีการจัดทำแผนบทเรียนทักษะการนำเข้าสู่บทเรียนและสำรวจความต้องการของชุมชน เพื่อนำมาเป็นเนื้อหาวิชาในการสอน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.48 , 2.46 , 2.45 , 2.44 , 2.42 , 2.42 , 2.36 และ 2.29 ตามลำดับ และเมื่อเฉลี่ยรวมในด้านการเตรียมการสอน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 ซึ่งระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเตรียมการสอน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.16 แสดงระดับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติการสอน

ด้านการปฏิบัติการสอน	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับความพึงพอใจ
1. เวลาและสถานที่ในการเรียนเหมาะสมและเพียงพอเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ	2.66	0.56	มาก
2. สอนโดยคำนึงถึงลำดับของเนื้อหาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	2.64	0.60	มาก
3. มีวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน	2.58	0.59	มาก
4. ใช้วิธีสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.56	0.61	มาก
5. แบ่งกลุ่มให้ผู้เรียนรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันทุกคน	2.48	0.56	ปานกลาง
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	2.46	0.62	ปานกลาง
7. มีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งก่อน ขณะเรียนและหลังเรียนและทำบันทึกหลังการสอน	2.39	0.64	ปานกลาง
8. มีการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ให้ความเหมาะสมกับบทเรียนและตัวผู้เรียน	2.38	0.64	ปานกลาง
9. มีการสรุปและทบทวนบทเรียน	2.36	0.62	ปานกลาง
10. จัดหาอุปกรณ์ สื่อประกอบการสอนที่เข้าใจง่ายและหาได้ง่ายในท้องถิ่น	2.35	0.60	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยด้านการปฏิบัติการสอน</b>	<b>2.49</b>	<b>0.41</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครุคณะวิทยาศาสตร์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อยู่ 4 รายการ คือ เวลาและสถานที่ในการเรียนเหมาะสมและเพียงพอเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ สอนโดยคำนึงถึงลำดับของเนื้อหาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน ใช้วิธีสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.66, 2.64, 2.58 หรือ 2.56 ตามลำดับ ความพึงพอใจในระดับปานกลางมี 6 รายการ คือ การค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบ่งกลุ่มให้ผู้เรียนรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันทุกคน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งก่อน ขณะเรียนและหลังเรียนและทำบันทึกหลังการสอน มีการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ให้มีความเหมาะสมกับบทเรียนและตัวผู้เรียน มีการสรุปและทบทวนบทเรียนและจัดหาอุปกรณ์ สื่อประกอบการสอนที่เข้าใจง่ายและทำได้ง่ายในท้องถิ่น โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.48 , 2.46 , 2.39 , 2.38 , 2.36 และ 2.35 ตามลำดับ และเมื่อเฉลี่ยรวมในด้านการเตรียมการสอน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 ซึ่งระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติการสอน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.17 แสดงระดับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการประเมินผลการสอน

ด้านการประเมินผลการสอน	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับความพึงพอใจ
1. มีการแจ้งเกณฑ์คะแนนประเมินในแต่ละบทอย่างชัดเจน	2.54	0.50	มาก
2. ประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง	2.53	0.62	มาก
3. ประเมินผลก่อนการเรียนเพื่อปรับพื้นฐานความรู้	2.48	0.67	ปานกลาง
4. ประเมินผลการเรียนการสอนโดยวัดพัฒนาการของผู้เรียน	2.48	0.60	ปานกลาง
5. ประเมินผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องตลอดการสอน	2.46	0.60	ปานกลาง
6. รูปแบบของเทคนิคและเครื่องมือการประเมินผลตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน	2.45	0.61	ปานกลาง
7. ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทดสอบ การใช้คำถาม สังเกต พฤติกรรม ฯลฯ	2.43	0.61	ปานกลาง
8. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมประเมินผลตนเองในกิจกรรมการเรียนการสอน	2.38	0.59	ปานกลาง
9. ประเมินผลงานภาคปฏิบัติจากใบงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนการสอน	2.37	0.60	ปานกลาง
10. ใช้เทคนิคและเครื่องมือการประเมินผลครอบคลุมการวัดพฤติกรรมทุกด้านของผู้เรียนและกำหนดจังหวะในการประเมินผล	2.28	0.58	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านการประเมินผลการสอน	2.44	0.42	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้เพื่อการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ครูคณะวิทยาศาสตร์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อยู่ 2 รายการคือ มีการแจ้งเกณฑ์คะแนนประเมินในแต่ละบทอย่างชัดเจน ประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.54 และ 2.53 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางอยู่ 8 รายการ ได้แก่ ประเมินผลก่อนการเรียนเพื่อปรับพื้นฐานความรู้ ประเมินผลการเรียนการสอนโดยวัดพัฒนาการของผู้เรียน ประเมินผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องตลอดการสอน รูปแบบของเทคนิคและเครื่องมือ การประเมินผลตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายเช่น การทดสอบ การใช้คำถาม สังเกตพฤติกรรม ฯลฯ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมประเมินผลตนเองในกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินผลงานภาคปฏิบัติจากใบงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนการสอน และใช้เทคนิคและเครื่องมือการประเมินผลครอบคลุมการวัดพฤติกรรมทุกด้านของผู้เรียนและกำหนดจังหวะในการประเมินผล โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.48 , 2.48 , 2.46 , 2.45 , 2.43 , 2.38 , 2.37 และ 2.28 ตามลำดับ และเมื่อเฉลี่ยรวมในด้านการประเมินผลการสอน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 ซึ่งระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการประเมินผลการสอน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.18 แสดงระดับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการผลิตและ การใช้สื่อการสอน

ด้านการผลิตและ การใช้สื่อการสอน	N = 95		ระดับความพึงพอใจ
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	
1. ใช้สื่อโสตทัศน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในวิทยาลัย ฯ ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้เช่น ฟาร์ม อุปกรณ์ของจริง ฯลฯ	2.56	0.50	มาก
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนและใช้สื่อการสอนด้วยตัวเอง	2.43	0.60	ปานกลาง
3. เลือกประเภทสื่อที่จะผลิตเนื้อหาหนึ่ง ๆ อาจผลิตสื่อได้หลายประเภทในการตัดสินใจว่าจะผลิตเป็นสื่อประเภทใดนั้น จะต้องนำมาพิจารณาหาความเหมาะสมอย่างรอบคอบ	2.42	0.63	ปานกลาง
4. มีการทดลองใช้สื่อเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องเบื้องต้น	2.42	0.63	ปานกลาง
5. กำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในการจัดทำสื่อการสอน	2.36	0.65	ปานกลาง
6. สื่อการสอนมีความเพียงพอต่อผู้เรียนทุกคน	2.35	0.60	ปานกลาง
7. เลือกสื่อการสอนที่หาได้ง่ายในชุมชน	2.34	0.63	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ด้านการผลิตและการใช้สื่อการสอน	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับความพึงพอใจ
8. ปรับปรุงและแก้ไขสื่อการเรียนการสอนให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	2.32	0.55	ปานกลาง
9. สำรวจความต้องการของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการผลิตสื่อการสอน	2.31	0.60	ปานกลาง
10. มีการประเมินผลเครื่องมือด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การทดสอบ การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เป็นต้น	2.31	0.64	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านการผลิตและการใช้สื่อการสอน	2.38	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ครูคณะวิทยาศาสตร์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก อยู่ 1 รายการ คือ ใช้สื่อโสตทัศน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในวิทยาลัย ๆ ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้เช่นฟาร์ม อุปกรณ์ของจริง ฯลฯ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.56 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางอยู่ 9 รายการ ได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนและใช้สื่อการสอนด้วยตัวเอง เลือกประเภทสื่อที่จะผลิตเนื้อหาหนึ่ง ๆ อาจผลิตสื่อได้หลายประเภทในการตัดสินใจว่าจะผลิตเป็นสื่อประเภทใดนั้น จะต้องนำมาพิจารณาหาความเหมาะสมอย่างรอบคอบ มีการทดลองใช้สื่อเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องเบื้องต้น กำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในการจัดทำสื่อการสอน สื่อการสอนมีความเพียงพอต่อผู้เรียนทุกคน เลือกสื่อการสอนที่ทำได้ง่ายในชุมชน ปรับปรุงและแก้ไขสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำรวจความต้องการของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการผลิตสื่อการสอน และมีการประเมินผลเครื่องมือด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การทดสอบ การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เป็นต้น โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.43 , 2.42 , 2.42 , 2.36 , 2.35 , 2.34 , 2.32 , 2.31 และ 2.31 ตามลำดับ และเมื่อเฉลี่ยรวมในด้านการผลิตและการใช้สื่อการสอน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ซึ่งระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการผลิตและการใช้สื่อการสอน อยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 แสดงระดับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับความพึงพอใจ
1. ทางสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับชุมชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	2.59	0.59	มาก
2. รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆจากชุมชน	2.49	0.67	ปานกลาง
3. สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือหรือบริการชุมชนเกี่ยวกับวิชาชีพให้กับประชาชนในชุมชน	2.45	0.56	ปานกลาง
4. บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษาแก่ประชาชนในชุมชน เป็นต้น	2.43	0.58	ปานกลาง
5. การเชิญผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนมาร่วมกิจกรรมและงานสำคัญของสถานศึกษา	2.42	0.63	ปานกลาง
6. ติดต่อกับแหล่งความรู้ภายนอกสถานศึกษาในการเผยแพร่ความรู้ให้แก่เกษตรกร และบุคคลภายนอกที่สนใจ	2.41	0.59	ปานกลาง
7. ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในครอบครัวและชุมชน	2.36	0.62	ปานกลาง
8. สำรวจความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาเป็นเนื้อหาวิชาในการสอน	2.25	0.62	ปานกลาง
9. การออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครองและผู้เรียนตาม บ้าน เช่น เมื่อผู้เรียนเจ็บป่วย หรือผู้สอนไปแนะนำผู้เรียนทำแปลงเกษตรที่บ้าน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน	2.16	0.59	ปานกลาง
10. เลือกแหล่งความรู้จากชุมชนท้องถิ่นตรงกับสาระการเรียนรู้	2.14	0.63	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับชุมชน</b>	<b>2.37</b>	<b>0.41</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก อยู่ 1 รายการ คือ ทางสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับชุมชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.59 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางอยู่ 9 รายการ ได้แก่ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆจากชุมชน สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือหรือบริการชุมชน การค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวกับวิชาชีพให้กับประชาชนในชุมชน บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษาแก่ประชาชน ในชุมชนการเซ ญผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนมาร่วมกิจกรรมและงานสำคัญของสถานศึกษา ติดต่อกับแหล่งความรู้ภายนอกสถานศึกษาในการเผยแพร่ความรู้ให้แก่เกษตรกร และบุคคลภายนอก ที่สนใจ ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในครอบครัวและชุมชน สำรวจความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาเป็น เนื้อหาวิชาในการสอน การออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครองและผู้เรียนตามบ้าน เช่น เมื่อผู้เรียนเจ็บป่วย หรือผู้สอนไปแนะนำผู้เรียนทำแปลงเกษตรที่บ้าน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน และเลือก แหล่งความรู้จากชุมชนท้องถิ่นตรงกับสาระการเรียนรู้ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.49 , 2.45 , 2.43 , 2.42 , 2.41 , 2.36 , 2.25 , 2.16 และ 2.14 ตามลำดับ และเมื่อเฉลี่ยรวมในด้านความสัมพันธ์กับ ชุมชน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 ซึ่งระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตว ศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ ในระดับปานกลาง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้ทำการวิจัยจะกล่าวสรุปถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ จำนวน 95 คน จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 10 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพทั่วไปของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ 81.10) มีอายุอยู่ระหว่าง 51 - 60 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 39.00) ส่วนใหญ่สมรส (ร้อยละ 71.60) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 54.70) มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 26 - 30 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 37.90) โดยส่วนมากครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ รับเงินเดือนอยู่ในช่วง 30,001 - 40,000 บาท (ร้อยละ 47.40)

2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.86) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวมพบว่ามีระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ด้านความรับผิดชอบมีระดับแรงจูงใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.89) ด้านการยอมรับนับถือมีระดับแรงจูงใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.88) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีระดับแรงจูงใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.71) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับแรงจูงใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.65)

- 2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมพบว่ามีระดับแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับแรงจูงใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.87) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับแรงจูงใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.87) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.78) และด้านสภาพการทำงานมีระดับแรงจูงใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.76)

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หากมีการนำเอกสารนี้ไปใช้ประโยชน์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะถือว่าผิดกฎหมาย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.43) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมพบว่า มีระดับความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติการสอนปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.49) ด้านการเตรียมการสอนมีระดับความพึงพอใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.45) ด้านการประเมินผลการสอนมีระดับความพึงพอใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.44) ด้านการผลิตและการใช้สื่อการสอนมีระดับความพึงพอใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.38) และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีระดับความพึงพอใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.37) ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยที่ได้มาพิจารณาพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจและมีความสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมีจำนวนมากกว่าครุเพศหญิง อาจเนื่องมาจากการสอนวิชาสัตวศาสตร์ต้องมีการลงมือปฏิบัติงานจริง ซึ่งต้องมีร่างกายแข็งแรง มีการลงฟาร์ม สู้งานหนัก และต้องมีใจรักการสอนทางด้านสัตวศาสตร์ด้วย ซึ่งครุคณะวิชาสัตวศาสตร์มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมากที่สุด จึงถือได้ว่าเป็นครุที่มีประสบการณ์ในการสอนสูงและมีความเชี่ยวชาญในด้านการสอน โดยส่วนใหญ่ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์มีสถานภาพสมรสแล้ว ตำแหน่งหน้าที่การงานมีความมั่นคง มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับปริญญาโท แสดงให้เห็นว่าครุคณะวิชาสัตวศาสตร์บางส่วนยังไม่มี การตื่นตัวในการพัฒนาตนเองด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ซึ่งอาจจะยังมีข้อจำกัดต่างๆ ดัง นพคุณ ศิริวรรณ (2532: 104) กล่าวไว้ว่า ครู-อาจารย์เกษตรควรมีการตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง ดังเช่นในประเทศที่มีความเจริญ มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อจะได้สามารถก้าวทันต่อการพัฒนาอาชีพเกษตรที่ดั่งบนพื้นฐานทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศโลก รวมทั้งบนรากฐานความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แต่เมื่อพิจารณาถึงประสบการณ์การสอนของครุ โดยส่วนใหญ่อายุราชการ 26 - 30 ปีมีการปฏิบัติงานที่มั่นคง มีภาระงานรับผิดชอบในด้านอื่นนอกเหนือจากงานสอนประจำ ครุเกษตรยังเป็นครุรุ่นใหม่ที่จะมีพลังในการพัฒนาความรู้ทางการเกษตรให้ก้าวหน้าต่อไป

ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับในผลงาน มีผลงานปรากฏออกมาเสมอ และมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำช่วงเวลาที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ George Strauss and Leonard R. Sayles (1960 : 119-121) ที่ว่า ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญและมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภาคภูมิใจเหล่านี้ทำให้เขาร่างสรรค์ผลงานออกมาและเป็นที่ยอมรับ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและยอมรับนับถือตนเองได้

ด้านความยอมรับนับถือ ครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีบังอร นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2539 : เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยเบื้องต้นและปัจจัยกระตุ้นในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมถึงปัจจัยค่าจูง ที่ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และนโยบายการบริหารงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ครูคณะวิชาสัตวศาสตร์โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาในการมอบหมายงานให้กับครูให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัด ซึ่งจะทำงานที่ปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการมากที่สุด ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 135) กล่าวว่า “เมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใดก็ควรมอบหรือแบ่งอำนาจให้กับผู้นั้นให้ได้สัดส่วนที่เพียงพอจะทำให้งานที่ได้รับสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี”

ด้านความรับผิดชอบต่อครูคณะวิชาสัตวศาสตร์มีโดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีบังอร นริทรากุล ณ อยุธยา (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อาจารย์ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายการบริหารของหน่วยงาน สภาพการทำงาน รายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานครูคณะวิชาสัตวศาสตร์มีโดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dejbumrung Sombat (1995 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลางในองค์ประกอบจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ด้านปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อาจารย์คณะช่างกลอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครูคณะวิชาสัตวศาสตร์โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน ทั้งใน เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุสำคัญคือ มีการได้รับความสะดวกในการขอรับบริการต่าง ๆ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน สอดคล้องกับ Dejbumrung Sombat (1995 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลางในองค์ประกอบค่าจูงในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านสภาพการทำงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : 127) ที่พบว่า อาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ครูคณะวิทยาศาสตร์โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 229) ที่พบว่า อาจารย์คณะช่างกลอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายการบริหารงาน ครูคณะวิทยาศาสตร์โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : 127) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในด้านนโยบายการบริหารงานในระดับปานกลาง

ครูคณะวิทยาศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ มหาสรานนท์ (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและกลุ่มครู - อาจารย์เกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียน

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์ในด้านการเตรียมการสอนครู โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประเสริฐ มหาสรานนท์ (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สภาพการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2533) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู-อาจารย์เกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด คือด้านหลักสูตร ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล การเรียน

ด้านการปฏิบัติการสอนของครูคณะวิทยาศาสตร์โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ทองใบศรี อินสว่าง (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรีสุนทรพิพิธศักราช 2540 ประเภทวิชาคหกรรมวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง และภาคตะวันออก ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางในด้านสภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ด้านการประเมินผลของครูคณะวิทยาศาสตร์โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ประเสริฐ มหาสรานนท์ (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สภาพการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2533) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู-อาจารย์เกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด คือด้านหลักสูตร ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียน

ด้านการผลิตและการใช้สื่อการสอนโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สุนทร ทองใบ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การปฏิบัติการสอนของครูจ้างสอนในวิทยาลัย สังกัด กรมอาชีวศึกษา เขต 6 มีระดับความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับสื่อการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ในรายชื่อ ได้แก่ สื่อโสตทัศนวัสดุ การผลิตสื่อ การให้บริการบำรุงรักษาสื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ต่อฝ่ายต่าง ๆ ในด้านการบริหารและการจัดการ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือการปรับปรุงการปฏิบัติงานคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

#### 5.3.1 ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.3.1.1 ผู้บริหารควรกระตุ้นเสริมสร้างกำลังใจ แรงจูงใจให้ครูตระหนักถึงความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของครู ให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

5.3.1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้เพิ่มขึ้น โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ทางวิชาการและประสบการณ์ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.3.1.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและไว้วางใจให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจ ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

5.3.1.4 ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมในการช่วยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง ครูด้วยกัน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างครูด้วยกัน

5.3.1.5 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ส่งเสริม และสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

5.3.1.6 ผู้บริหารควรเสริมสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพให้กับครูผู้สอน

5.3.1.7 ผู้บริหารต้องมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนโดยเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการทำงาน

#### 5.3.2 ครูคณะวิชาสัตวศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.3.2.1 ครูควรมีการพัฒนาด้านการเตรียมการสอนให้มีจุดประสงค์ที่ชัดเจน มีการนำเข้าสู่ บทเรียนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มผู้เรียน

5.3.2.2 ครูต้องขวนขวายในการเข้ารับการฝึกอบรม เทคนิคการสอน และใช้เทคนิคการ สอนและสื่อการสอนที่หลากหลาย รวมทั้งมีการประเมินผลในการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

5.3.2.3 ครูควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับชุมชนให้มากยิ่งขึ้น

### 5.3.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.3.3.1 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ได้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

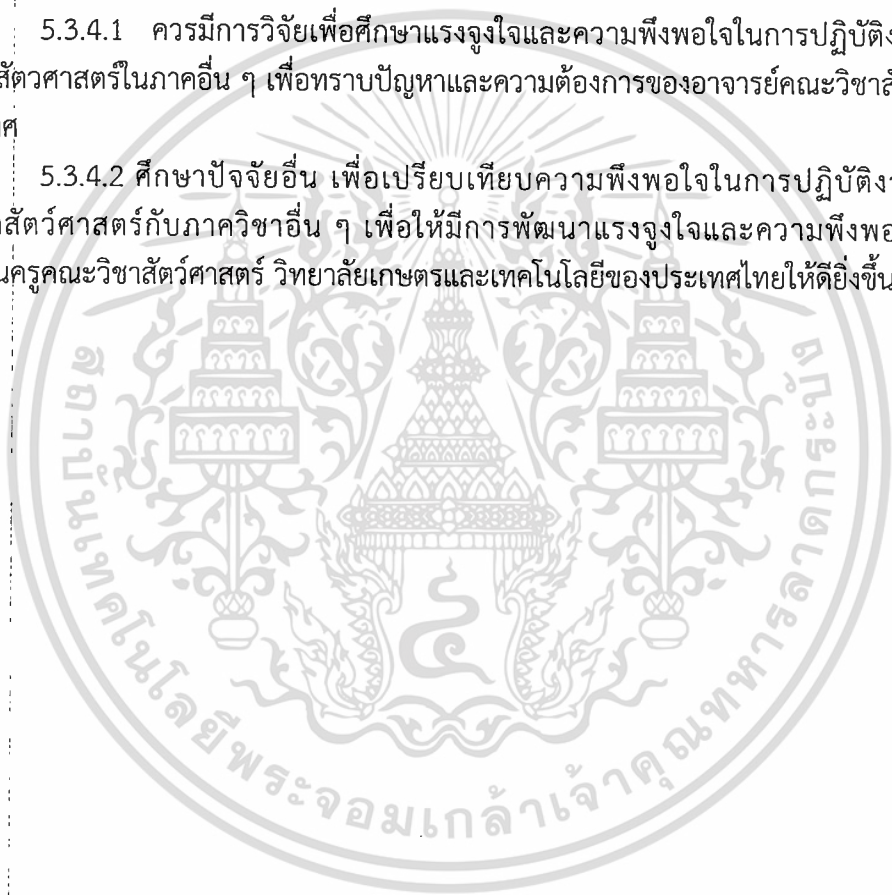
5.3.3.2 สร้างขวัญกำลังใจของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

5.3.3.3 ผลักดันให้วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน ด้านวิชาสัตวศาสตร์ – สัตวบาล

### 5.3.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

5.3.4.1 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ในภาคอื่น ๆ เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ทั่วประเทศ

5.3.4.2 ศึกษาปัจจัยอื่น เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์กับภาควิชาอื่น ๆ เพื่อให้มีการพัฒนาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นไป



## บรรณานุกรม

- กิตติวรรณ เข็มวงศ์ทอง. 2539. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของครู  
 เกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษาที่ 6”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิดานันท์ มะลิทอง. 2543. เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :  
 โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัตติยา ด้วงสำราญ. 2543. “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียน  
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร  
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตวิทยาอุตสาหกรรม. 2552. ภาพปิรามิดแสดงลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์  
 7. ค้นเมื่อ 8 ธันวาคม. 2552, จาก  
<http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html>.
- ชมพูนุช บัวบังศรี. 2547. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคและ  
 วิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรม  
 มหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชาญชัย อาจินสมอาจารย์. 2542. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ. พิมพ์ดี จำกัด.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. 2534. เทคโนโลยีการศึกษา ทฤษฎีและการวิจัย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ทองศักดิ์ วันชัย. 2537. การวิจัยเบื้องต้นทางการศึกษา. ชลบุรี : คณะเกษตรศาสตร์บางพระ  
 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.
- ทองใบศรี อินสว่าง. 2543. “การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นพุทธศักราช 2540  
 ประเภทวิชาคหกรรมวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง  
 ใต้”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ทิตนา เขมมณี. 2531. กลุ่มสัมพันธ์ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ. ม.ป.ท.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2540. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นพคุณ ศิริวรรณ. 2532. งานพาร์มกลยุทธ์สำคัญของการศึกษาเกษตร. กรุงเทพฯ : ศูนย์ฝึกอบรม  
 และพัฒนาอาชีวศึกษา หน่วยศึกษานิเทศน์ กรมอาชีวศึกษา. ศูนย์การพิมพ์พลชัย.
- นิภา แก้วศรีงาม. 2547. ความคิดเชิงบวก. วารสารวงการครู. 12 (2).
- ปราณี รัมสูตร. 2528. จิตวิทยาวัยรุ่น. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- ประสิทธิ์ ใจช่วง. 2544. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ  
 ในจังหวัดสกลนคร”. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประเสริฐ มหาสารานนท์. 2538. “สภาพการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ  
 พุทธศักราช 2530 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2533) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของ  
 วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร  
 อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2534. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. การจัดการและการบริการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2552. คลังความรู้ ทฤษฎีความพึงพอใจทางด้านบวก และด้านลบ. ค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2552, จาก <http://www.muslimthai.com/main/1428:775/content.php>.
- พิชิต ฤทธิ์. 2548. หลักการวัดและการประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต บุตรศรีสวย. 2546. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเขตการศึกษา 9”.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเลย.
- ถวิล คนฉลาด. 2540. “ปัญหาการปฏิบัติงานโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภิญโญ สาร. 2526. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- มงคล ธีรกุล. 2541. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษาที่ 10”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มงคล รุณธาตุ. 2542. “การปฏิบัติงานการให้บริการแก่ชุมชนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 2549. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสัตวศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2551. บทความสภาพการเกษตรของภาคอีสาน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เมธี ปิรันธนานนท์. 2533. การบริหารอาชีวและเทคนิคการศึกษา. กรุงเทพฯ : จรัญสนิทวงศ์การพิมพ์.
- เยาวลักษณ์ น้อยสกุล. 2548. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 2555. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ค้นเมื่อ 13 พ.ค. 2555, จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี.2555>. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี. ค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2555, จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/>.
- วัลลภา สूरียวิทยาเวช. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตรวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรม อาชีวศึกษา”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วนิชา พักขำ. 2543. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศศิธร อินทร์มาก. 2544. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศรีบังอร นรินทรางกูร ณ อยุธยา. 2539. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะวิชา อุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมัคร ศิริภักดิ์. 2541. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญ ศึกษา จังหวัดในเขตการศึกษา 9”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ นาวิการ. 2539. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สุนทร ทองใบ. 2546. “การปฏิบัติการสอนของครูจ้างสอนในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขต การศึกษา 6”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรียา พุ่มพวง. 2537. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒ.
- สุรเชษฐ์ ชีระมณี. 2535. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการแรงงานเพื่อตอบสนอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : สำนักพิมพ์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544. ค้นเมื่อ 8 กันยายน 2552, จาก [http://www.vec.go.th/doc/DirectorStr/college\\_th.php](http://www.vec.go.th/doc/DirectorStr/college_th.php).
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ส.อ.ศ). สถานศึกษา. ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2552, จาก [http://www.vec.go.th/doc/DirectorStr/college\\_th.php](http://www.vec.go.th/doc/DirectorStr/college_th.php).
- หวน พันธุ์พันธ์ 2545. พิษณุโลกของเรา. พิษณุโลก : วิทยาลัยวิชาการศึกษา.
- อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์. 2537. “การศึกษาความพึงพอใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ประถมศึกษาในหมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดน ไทย-กัมพูชา (ปชต.) สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อัญชลี ดลิตสุทธิรัตน์. 2536. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์สถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Maslow, A. H. , 1943. A Theory of Human Motivation. University of Chicago .Original Published.
- Apple white, P.B. 1965 . Organization and Behavior. New York : Englewood Cliffs, Prentice - Hall.,Inc.
- Blum, M.L and J.C, Naybr. 1968 . Industrial Psychplogy. New York : Harper and Row Publishers.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Dejbumrung S. 1995. **A Study of Job Satisfaction of Teachers in Relation to The Work Effectiveness of the School Sardar.** India : Datel University Vallabh Vidyanagar Anand District Gujarat.
- George, S. and Leonard, R. S. 1960. **Personnel : The Human Problems of Management.** New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Good, C.V. 1973 . **Dictionary of Education.** New York : McGraw - Hill Book.
- Gilmer R. 1967. **Contracted ideals with respect to integral extensions,** Michigam : Math Inc.
- Irwin, G. H. 1996. **Teaching for Effective Learning in Higher Education.** New Jersey : UC Drc Home Inc.
- Herzberg, F. 1959. **The Motivation to work.** New York : John Wiliey Inc.
- Janice, J. U. 1997. **Perception of Secondary School Teachers and Principals Concerning Factors Related to Job Satisfaction and Job Dissatisfaction** Canada : Walgreens Publisher.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0716

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

|| มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายเลิศภูมิ จันทระเพ็ญกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ผศ.ดร.รัชดากร พลภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และ ผศ.ดร.ภักพงศ์ ปวงสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 คณะกรรมการอำนวยการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเลิศภูมิ จันทระเพ็ญกุล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ติดต่อนักศึกษา โทร.084-723-5739  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 0716



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยภูมิ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
  2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายเลิศภูมิ จันทระเพ็ญกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ผศ.ดร.รัชดากร พลภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และ ผศ.ดร.ภักพงส์ ปวงสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเลิศภูมิ จันทระเพ็ญกุล เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.084-723-5739

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 0716



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ผศ.ดร.รัชดากร พลภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และ ผศ.ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย  
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรัสเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารติดต่อนักศึกษา โทร.084-723-5739 ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศร 0524.04/ 0716

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีบุรีรัมย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ผศ.ดร.รัชดากร พลภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และ ผศ.ดร.ภัคพงศ์ ปวงสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.084-723-5739

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0716

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

|| มีนาคม 2553

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ผศ.ดร.รัชดากร พลภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และ ผศ.ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารติดต่อนักศึกษา โทร.084-723-5739 ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0716

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายเลิศภูมิ จันทระเพ็ญกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ผศ.ดร.รัชดากร พลภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และ ผศ.ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเลิศภูมิ จันทระเพ็ญกุล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรัสเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.084-723-5739

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/0716



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๑ มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ผศ.ดร.รัชดากร พลภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และ ผศ.ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.084-723-5739

เอกสารนี้เป็นเอกสารราชการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/0716

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ผศ.ดร.รัชดากร พลภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และ ผศ.ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.084-723-5739

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของสถาบันฯ ใช้สำหรับการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศร 0524.04/ 0716

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๑ มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุดรธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ผศ.ดร.รัชดากร พลภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และ ผศ.ดร.ภัคพงศ์ ปวงสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้ติดต่อนักศึกษา โทร.084-723-5739 ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใด ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0716

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

// มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายเลิศภูมิ จันทระเพ็ญกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี ผศ.ดร.รัชดากร พลภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และ ผศ.ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเลิศภูมิ จันทระเพ็ญกุล เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารติดต่อนักศึกษา โทร.084-723-5739 ารใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีก้ารนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย

### รายนาม ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา โพธิ์ฐิติรัตน์  
อาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. อาจารย์ สมจิตต์ กล้ากลิ่น  
ข้าราชการบำนาญ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. คุณ ประภัสสร โพธิ์ฐิติรัตน์  
เจ้าหน้าที่งานบริหารการวิจัย คณะเทคโนโลยีการเกษตร  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค  
รายชื่อวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่เก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## รายชื่อวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่เก็บรวบรวมข้อมูล

### ชื่อวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

1. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา  
146 หมู่ที่ 3 บ้านใหม่สำโรง ตำบลลาดบัวขาว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา 30340
2. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยภูมิ  
115 ถนนนิเวศรัตน์ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ 36000
3. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น  
หมู่ที่ 7 ตำบลกุดเค้า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น 40160
4. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุดรธานี  
ตำบลกุดสระ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
5. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม  
ที่ตั้ง 147 ถนนแจ้งสนิท ตำบลเขวา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
6. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด  
เลขที่ 235 หมู่ 4 ตำบลนิเวศน์ - อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170
7. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียโสธร  
หมู่ที่ 2 ตำบลปากเรือ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร 35130
8. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี  
เลขที่ 117 หมู่ที่ 7 ตำบลหนองขอน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000
9. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ  
90 ตำบลหนองครก อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 33000
10. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีบุรีรัมย์  
67 หมู่1 ถ.บุรีรัมย์-ประโคนชัย อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์**  
**วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**  
**สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์  
 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการ  
 อาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคณะวิทยาศาสตร์  
 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการ  
 อาชีวศึกษา

กรุณาอ่านแบบสอบถามและคำชี้แจงในแต่ละตอนให้เข้าใจและตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง คำตอบของท่านที่ใช้ในการวิจัยจะถือเป็นความลับและจะไม่มีผลเสียต่อท่านแต่ประการใด

นาย เลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล  
 ผู้ทำการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย( ✓ ) ลงในข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
  - ชาย
  - หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส
  - โสด
  - สมรส
  - หย่าร้าง
  - อื่นๆ(โปรดระบุ).....
4. อายุราชการ
  - 1 - 5 ปี       6 - 10 ปี       7 - 15 ปี
  - 16 - 20 ปี       21 - 25 ปี       26 - 30 ปี
  - มากกว่า 30 ปีขึ้นไป
5. เงินเดือน.....บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งชาติ

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในระดับแรงจูงใจที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน ก่อนตอบแบบสอบถามโปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและพิจารณาก่อนที่จะตอบคำถาม โดยที่แบบสอบถามแต่ละข้อมีให้ท่านเลือก 3 ตัวเลือก คือ

คะแนน	3	มีความหมาย	มาก
คะแนน	2	มีความหมาย	ปานกลาง
คะแนน	1	มีความหมาย	น้อย

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

รายการ	ระดับแรงจูงใจ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย	..... ✓ .....	.....	.....

ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ระดับ 3 หมายความว่า เมื่อท่านปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีแรงจูงใจมาก

รายการ	ระดับความแรงใจ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>1. ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>			
1.1 ท่านสามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนด	.....	.....	.....
1.2 ท่านสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	.....	.....	.....
1.3 ท่านปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	.....	.....	.....
1.4 ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	.....	.....	.....
1.5 ท่านมักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอ และมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ	.....	.....	.....
1.6 ท่านได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับในผลงาน	.....	.....	.....
<b>2. ความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือ</b>			
2.1 ท่านได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	.....	.....	.....
2.2 เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของท่านเสมอ	.....	.....	.....
2.3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้ให้สูงขึ้น	.....	.....	.....
2.4 ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่านได้รับผิดชอบเสมอ	.....	.....	.....
2.5 ผู้บังคับบัญชาขยอกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	.....	.....	.....
2.6 ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	.....	.....	.....
2.7 เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำตักเตือนด้วยดีเสมอ	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับแรงจูงใจ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>3. ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>			
3.1 ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	.....	.....	.....
3.2 ท่านได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	.....	.....	.....
3.3 ท่านมักได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....
3.4 ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่	.....	.....	.....
3.5 ท่านต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....
3.6 ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความเบื่อหน่าย	.....	.....	.....
3.7 งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของท่าน ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....
<b>4. ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ</b>			
4.1 ท่านได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	.....	.....	.....
4.2 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	.....	.....	.....
4.3 ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน	.....	.....	.....
4.4 ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบต่อการทำงาน	.....	.....	.....
4.5 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายจนกระทั่งงานสำเร็จ	.....	.....	.....
4.6 ท่านมีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย	.....	.....	.....
4.7 ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับแรงจูงใจ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
4.8 ระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	.....	.....	.....
<b>5. ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</b>			
5.1 ท่านได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยฯ ให้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	.....	.....	.....
5.2 ท่านพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	.....	.....	.....
5.3 ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	.....	.....	.....
5.4 ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	.....	.....	.....
5.5 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	.....	.....	.....
5.6 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อได้	.....	.....	.....
<b>6. ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>			
6.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการทำงาน	.....	.....	.....
6.2 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจแก้ไขปัญหา	.....	.....	.....
6.3 ผู้บังคับบัญชามีการชี้แนะแนวทางในการทำงาน	.....	.....	.....
6.4 ท่านมีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....
6.5 ท่านมีความพึงพอใจในความจริงใจและยกย่องผู้บังคับบัญชาเสมอ	.....	.....	.....
6.6 ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับแรงจูงใจ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>7. ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>			
7.1 ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....
7.2 ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	.....	.....	.....
7.3 ท่านได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ	.....	.....	.....
7.4 ท่านช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	.....	.....	.....
<b>8. ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน</b>			
8.1 สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....
8.2 ระยะเวลาในการสอนและความพร้อมในอุปกรณ์มีความเหมาะสม	.....	.....	.....
8.3 สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....
8.4 ท่านมีห้องพักและสถานที่ทำงานมีความสะอาดและสะดวกสบาย	.....	.....	.....
8.5 ท่านพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	.....	.....	.....
<b>9. ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>			
9.1 ท่านรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัย ฯ นี้ นานเท่าที่ท่านต้องการ	.....	.....	.....
9.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	.....	.....	.....
9.3 ท่านเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ	.....	.....	.....
9.4 ท่านมีความเชื่อมั่นในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านควรจะได้รับ	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับแรงจูงใจ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>10.ความพึงพอใจในด้านนโยบายการบริหารงาน</b>			
10.1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีนโยบายการจัดการศึกษาได้ชัดเจน	.....	.....	.....
10.2 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและปฏิบัติได้	.....	.....	.....
10.3 การมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร	.....	.....	.....
10.4 ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย	.....	.....	.....
10.5 วิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	.....	.....	.....
10.6 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัย	.....	.....	.....
10.7 ท่านได้รับข่าวสารข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุคณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>ความพึงพอใจในด้านการเตรียมการสอน</b>			
1. มีวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน	.....	.....	.....
2. การนำเข้าสู่บทเรียนมีความน่าสนใจ	.....	.....	.....
3. เนื้อหาในการสอนมีความต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มต้นจนสุดท้าย	.....	.....	.....
4. ระยะเวลาในการนำเข้าสู่บทเรียนมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	.....	.....	.....
5. เลือกกิจกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	.....	.....	.....
6. สำรวจความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาเป็นเนื้อหาวิชาในการสอน	.....	.....	.....
7. สำรวจพื้นฐานของผู้เรียนโดยการสอบถามหรือทดสอบก่อนสอน	.....	.....	.....
8. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในแผนการสอนชัดเจน	.....	.....	.....
9. ผู้สอนกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของบทเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้	.....	.....	.....
10. มีการจัดทำแผนบทเรียนทักษะการนำเข้าสู่บทเรียน	.....	.....	.....
<b>ความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติการสอน</b>			
11. มีวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน	.....	.....	.....
12. ใช้วิธีสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	.....	.....	.....

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
13. แบ่งกลุ่มให้ผู้เรียนรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนรู้การสอนร่วมกันทุกคน	.....	.....	.....
14. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	.....	.....	.....
15. มีการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ให้ความเหมาะสมกับบทเรียนและตัวผู้เรียน	.....	.....	.....
16. เวลาและสถานที่ในการเรียนเหมาะสม และเพียงพอเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ	.....	.....	.....
17. จัดหาอุปกรณ์ สื่อประกอบการสอนที่เข้าใจง่ายและหาได้ง่ายในห้องเรียน	.....	.....	.....
18. สอนโดยคำนึงถึงลำดับของเนื้อหาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....
19. มีการสรุปและทบทวนบทเรียน	.....	.....	.....
20. มีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งก่อน ขณะเรียน และหลังเรียนและทำบันทึกหลังการสอน	.....	.....	.....
<b>ความพึงพอใจในด้านการประเมินผลการสอน</b>			
21. รูปแบบของเทคนิคและเครื่องมือการประเมินผลตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน	.....	.....	.....
22. ประเมินผลก่อนการเรียนเพื่อปรับพื้นความรู้	.....	.....	.....
23. ประเมินผลการเรียนการสอนโดยวัดพัฒนาการของผู้เรียน	.....	.....	.....
24. ประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง	.....	.....	.....
25. มีการแจ้งเกณฑ์คะแนนประเมินในแต่ละบทอย่างชัดเจน	.....	.....	.....
26. ประเมินผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องตลอดการสอน	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
27. ประเมินผลงานภาคปฏิบัติจากใบงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนการสอน	.....	.....	.....
28. ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทดสอบการใช้คำถาม สังเกตพฤติกรรม ฯลฯ	.....	.....	.....
29. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมประเมินผลตนเองในกิจกรรมการเรียนการสอน	.....	.....	.....
30. ใช้เทคนิคและเครื่องมือการประเมินผลครอบคลุมการวัดพฤติกรรมทุกด้านของผู้เรียนและกำหนดจังหวะในการประเมินผล	.....	.....	.....
ความพึงพอใจในด้านการผลิตและ การใช้สื่อการสอน	.....	.....	.....
31. สำรวจความต้องการของผู้เรียนเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการผลิตสื่อการสอน	.....	.....	.....
32. กำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในการจัดทำสื่อการสอน	.....	.....	.....
33. เลือกประเภทสื่อที่จะผลิตเนื้อหาหนึ่ง ๆ อาจผลิตสื่อได้หลายประเภทในการตัดสินใจว่าจะผลิตเป็นสื่อประเภทใดนั้น จะต้องนำมาพิจารณาหาความเหมาะสมอย่างรอบคอบ	.....	.....	.....
34. มีการทดลองใช้สื่อเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องเบื้องต้น	.....	.....	.....
35. ใช้สื่อสตัททัศน์ วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในวิทยาลัยฯ ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้เช่น ฟาร์ม อุปกรณ์ของจริง ฯลฯ	.....	.....	.....
36. สื่อการสอนมีความเพียงพอต่อผู้เรียน	.....	.....	.....
37. มีการประเมินผลเครื่องมือด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การทดสอบ การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เป็นต้น	.....	.....	.....
38. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนและใช้สื่อการสอนด้วยตัวเอง	.....	.....	.....
39. เลือกสื่อการสอนที่หาได้ง่ายในชุมชน	.....	.....	.....
40. ปรับปรุงและแก้ไขสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน</b>			
41. เลือกแหล่งความรู้จากชุมชนท้องถิ่นตรงกับสาระการเรียนรู้	.....	.....	.....
42. สำรวจความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาเป็นเนื้อหาวิชาในการสอน	.....	.....	.....
43. ติดต่อกับแหล่งความรู้ภายนอกสถานศึกษาในการเผยแพร่ความรู้ให้แก่เกษตรกร และบุคคลภายนอกที่สนใจ	.....	.....	.....
44. ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในครอบครัวและชุมชน	.....	.....	.....
45. สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือหรือบริการชุมชนเกี่ยวกับวิชาชีพให้กับประชาชนในชุมชน	.....	.....	.....
46. บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษาแก่ประชาชนในชุมชน เป็นต้น	.....	.....	.....
47. การออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครองและผู้เรียนตามบ้าน เช่น เมื่อผู้เรียนเจ็บป่วย หรือผู้สอนไปแนะนำผู้เรียนทำแปลงเกษตรที่บ้าน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน	.....	.....	.....
48. ทางสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและกิจกรรมต่างให้กับชุมชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	.....	.....	.....
49. รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆจากชุมชน	.....	.....	.....
50. การเชิญผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนมาร่วมกิจกรรมและงานสำคัญของสถานศึกษาอยู่เสมอ	.....	.....	.....

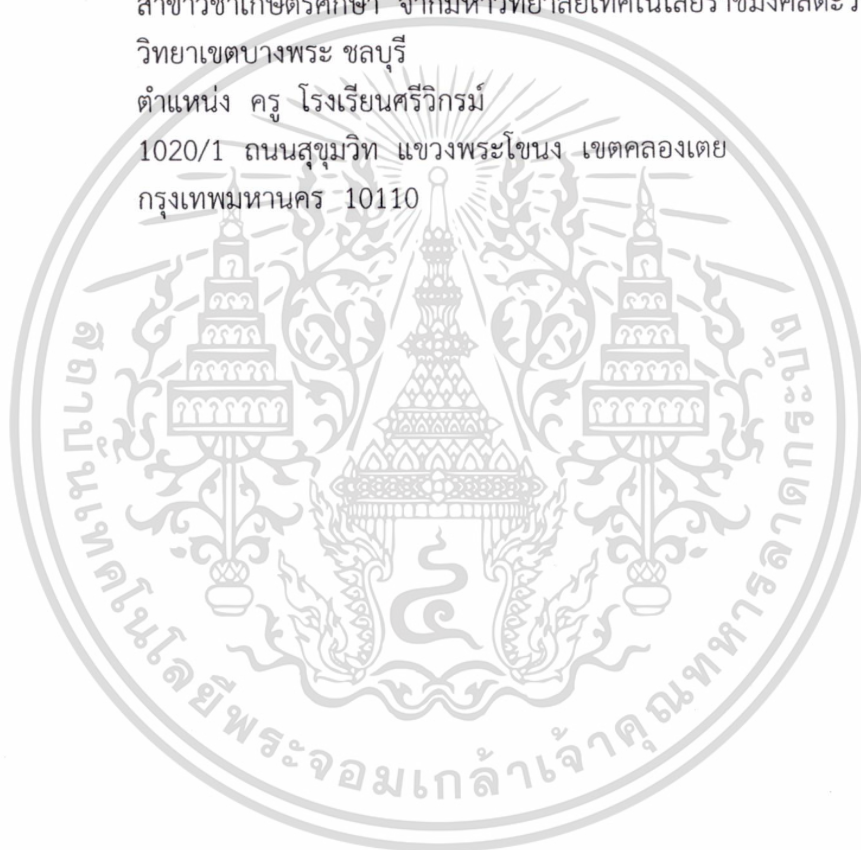
ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์

นายเลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นาย เลิศภูมิ จันทรเพ็ญกุล
วัน เดือน ปีเกิด	1 พฤษภาคม พ.ศ. 2527 เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่	209 หมู่ 5 ซอย ถ้ำหว่า 2 ตำบล บ้านหม้อ อำเภอ เมือง จังหวัด เพชรบุรี 76000
ประวัติการศึกษา	2546 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี 2550 ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชาเกษตรศึกษา จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ชลบุรี
ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนศรีวิกรม์ 1020/1 ถนนสุขุมวิท แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้