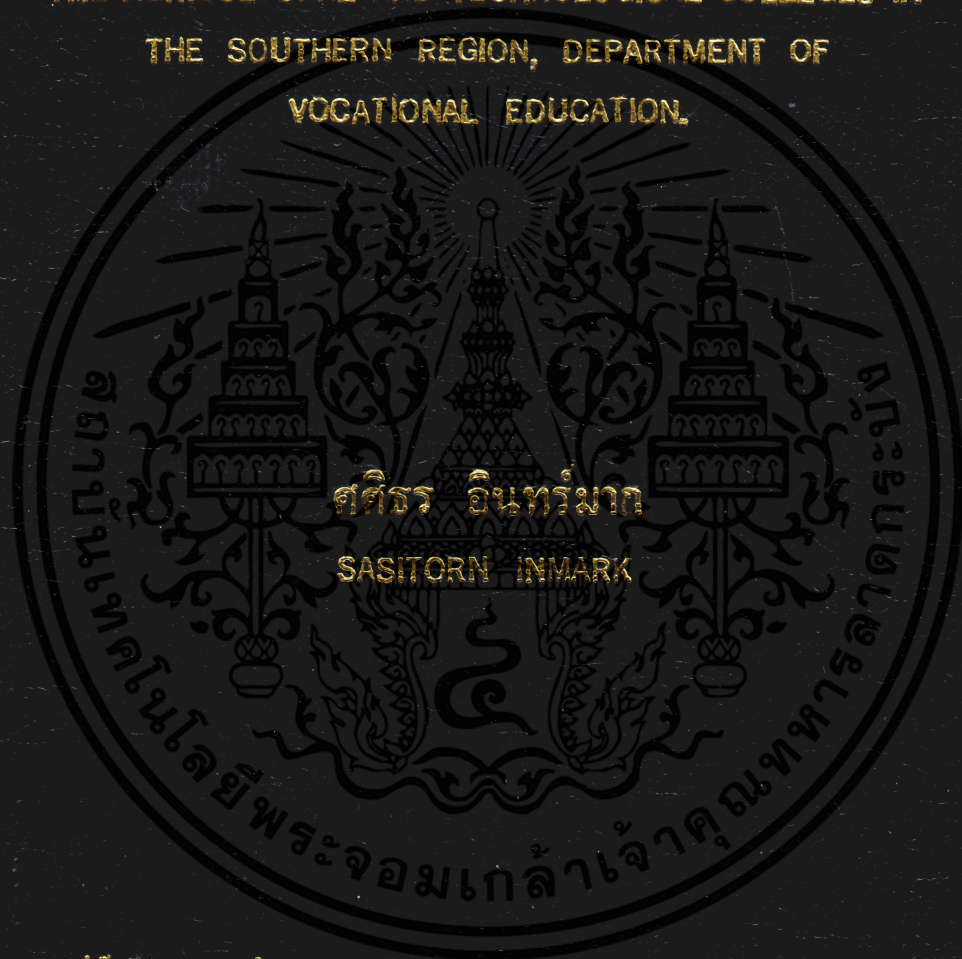


ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

JOB SATISFACTION OF THE ANIMAL SCIENCE INSTRUCTORS OF
THE AGRICULTURAL AND TECHNOLOGICAL COLLEGES IN
THE SOUTHERN REGION, DEPARTMENT OF
VOCATIONAL EDUCATION.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาสัตวศาสตร์เกษตร

บัณฑิตวิทยาลัย

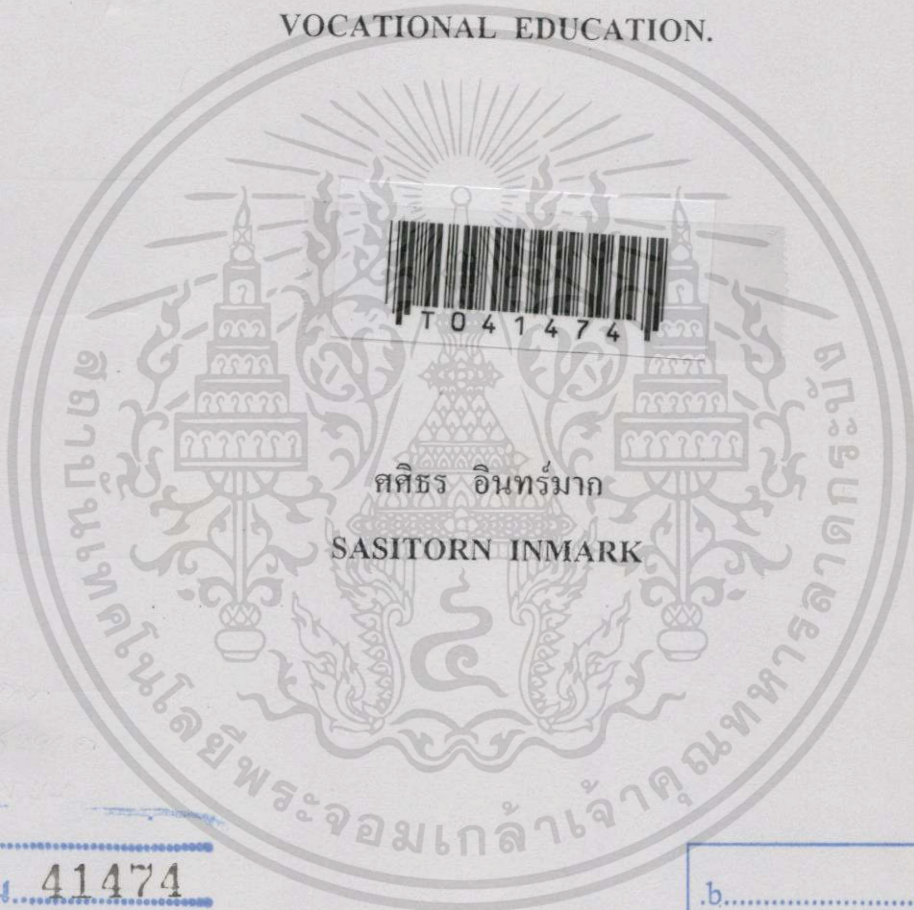
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

ISBN 974-648-509-1

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

JOB SATISFACTION OF THE ANIMAL SCIENCE INSTRUCTORS OF
THE AGRICULTURAL AND TECHNOLOGICAL COLLEGES IN
THE SOUTHERN REGION, DEPARTMENT OF
VOCATIONAL EDUCATION.



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน... 41474
วัน, เดือน, ปี 19 ก.พ. 2545

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

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

ISBN 974-648-509-1

**JOB SATISFACTION OF THE ANIMAL SCIENCE INSTURCTORS OF
THE AGRICULTURAL AND TECHNOLOGICAL COLLEGES IN THE
SOUTHERN REGION , DEPARTMENT OF
VOCATIONAL EDUCATION.**



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

2001

ISBN 974-648-509-1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

JOB SATISFACTION OF THE ANIMAL SCIENCE INSTRUCTORS OF THE AGRICULTURAL AND TECHNOLOGICAL COLLEGES IN THE SOUTHERN REGION, DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

ชื่อนักศึกษา

นางสาวศศิธร อินทร์มาก

รหัสประจำตัว

42064303

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

ครุศาสตร์เกษตร

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.นพคุณ

ศิริวรรณ

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รศ.ดร.ปัญญา

โพธิ์จิติรัตน์

อาจารย์วันทนี

โชติสกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
รศ.ดร.นพคุณ	ศิริวรรณ
รศ.ดร.ปัญญา	โพธิ์จิติรัตน์
อาจารย์วันทนี	โชติสกุล
อาจารย์ศศิธร	จารุสมบัติ
ดร.คณัย	ศิษย์บุตร

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 12 ตุลาคม 2544 เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อัคร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่เอื้ออำนวยให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

นักศึกษา

นางสาวศศิธร อินทร์มาก

รหัสประจำตัว

42064303

ปริญญา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา

ครุศาสตร์เกษตร

พ.ศ.

2544

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. นพคุณ ศิริวรรณ

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รศ.ดร.ปัญญา โพธิ์จิวรัตน์

อาจารย์วันที โชติสกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ 2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ตามองค์ประกอบด้านปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ตามองค์ประกอบด้านปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและขนาดของวิทยาลัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ 11 แห่ง มีจำนวนอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ 95 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows นำเสนอผลเป็นค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติทดสอบด้วยค่า t-test

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สมรสแล้ว มีอายุเฉลี่ย 43 ปี มีอายุราชการเฉลี่ย 18.49 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ย 15,081.21 บาท มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสอนอยู่ในวิทยาลัยขนาดใหญ่เป็นส่วนมาก

อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากอยู่ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน 3) ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 7 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ 2) ด้านการได้รับการยอมรับ

นับถือ 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา และ 7) ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเพศต่างกัน พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์เพศชาย กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความรับผิดชอบ

อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุต่ำกว่า 43 ปี กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการยอมรับนับถือ และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ สถานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุราชการ 18.49 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความสำเร็จของงาน

อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้นไป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงและความปลอดภัย และด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ

อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่สอนอยู่ในวิทยาลัยขนาดเล็ก กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่สอนอยู่ในวิทยาลัยขนาดใหญ่สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Thesis	Job Satisfaction of The Animal Science Instructors of The Agricultural and Technological Colleges in the Southern Region , Department of Vocational Education.
Student	Miss. Sasitorn Inmark
Student ID	42064303
Degree	Master of Science
Programme	Agricultural Education
Year	2001
Thesis Advisor	Asso. Prof. Dr. Nopakoon Siriwan
Thesis Co-Advisor	Asso. Prof. Dr. Punya Protitirut Mrs. Wantanee Chotisakul

ABSTRACT

The objectives of this research were : 1) to study background status of the animal science instructors in the southern agricultural and technological colleges 2) to study job satisfaction of the animal science instructors in the southern agricultural and technological colleges according to motivation factors and hygiene factors 3) to compare job satisfaction of the animal science instructors in the southern agricultural and technological colleges regarding their sex , age , marital status , working experience , salary , educational qualification and colleges size.

Population of the study were 95 animal science instructors from 11 southern agricultural and technological colleges . Constructed questionnaires were used as the tools for gathering data . The data were statistically analyzed through the program computer SPSS for windows and bying presented by frequency count , percentage , mean , weighted mean score , standard deviation and t-test .

The results of research found that the majority of animal science instructors were male and married , the average of their age was 43 years old , their average time of working experience with government officials was 18.49 years , their average salary at 15,081.21 Baht per month . Most of them obtained bachelor's degree and they worked in large size colleges.

The animal science instructors had their job satisfaction at high level on 5 areas as follows : there were 1) the responsibility 2) the status 3) the job security 4) the work itself and 5) the achievement . There were showed moderate job satisfaction level on 7 areas 1) the working condition 2) the recognition 3) the interpersonal relation 4) the policy and administration 5) the advancement 6) the technical supervision and 7) the salary

Comparing job satisfaction of animal science instructors by their sex groups, the male and female by t-test . The results of research found that the responsibility was shown statistically significant difference.

Comparing job satisfaction between their age groups, lower than 43 years old and 43 or more than 43 years old by t-test . The results of research found that the recognition and the advancement were shown statistically significant differences .

Comparing job satisfaction between their marital status groups, the single and the married by t-test . The results of research found that the interpersonal and the salary were shown highly statistical significant differences and the responsibility , the policy and administration , the working condition and the status were shown statistically significant differences .

Comparing job satisfaction between their work experiences groups, lower than 18.49 years and 18.49 or more than 18.49 years by t-test . The results of research found that one the item of achievement was shown highly statistical significant difference and one item was show statistical significant difference.

Comparing job satisfaction between their salary groups, lower than 15,081.21 Baht and or 15,081.21 or more than 15,081.21 Baht by t-test . The results of research found that the recognition and the advancement were shown statistically significant differences .

Comparing job satisfaction between their educational qualification groups, bachelor degree or lower group and higher than bachelor degree group by t-test . The results of research found that the technical supervision , the interpersonal relation , the job security and the salary were shown statistically significant differences .

Comparing job satisfaction between their working in college size groups, the small colleges and large colleges by t-test . The results of research found that the working condition was shown statistically significant difference .

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา สำเร็จลุล่วงด้วยความเรียบร้อยด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร. นพคุณ ศิริวรรณ รศ.ดร.ปัญญา โพธิ์จูติรัตน์ และอาจารย์วันทนี โชติสกุล ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ข้อคิด ช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม อาจารย์สมจิตต์ กล้ากลิ่น อาจารย์จำลอง ศรีสุวรรณ อาจารย์ไพศาล สะแสงดา ซึ่งกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสมบูรณ์และเหมาะสมของแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามที่นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบพระคุณอธิบดีกรมอาชีวศึกษา ที่ให้ความกรุณาอนุญาตให้เก็บข้อมูลในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ อาจารย์นุชนาฏ เจริญหลาย ที่ช่วยประสานงานในการขออนุญาต ตลอดจนอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ดร.คณัย คิชฌบุตร และอาจารย์ศศิธร จารุสมบัติ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ และเป็นคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและแนวคิดในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ขอขอบคุณบัณฑิตศึกษา ที่กรุณาออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้วิจัย และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนร่วมแต่ไม่ได้ระบุชื่อไว้ในที่นี้ที่ให้ความช่วยเหลืออนุเคราะห์ต่าง ๆ ในการทำการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อทดแทนคุณแก่คุณพ่อ คุณแม่ ครู-อาจารย์ผู้ประสทาวิชาความรู้ และผู้ให้ความช่วยเหลืออนุเคราะห์ต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยทุกท่าน

ศศิธร อินทร์มาก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	VIII
สารบัญภาพ	XX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ความหมายและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	10
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
2.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	15
2.4 ความสำคัญของทรัพยากรบุคคล.....	18
2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	20
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
3.1 การกำหนดประชากร.....	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
3.3 การสร้างเครื่องมือ.....	29
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	30
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	32
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา.....	33
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา.....	36
4.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา.....	48
4.4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา.....	132
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	144
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	144
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	150
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	163
บรรณานุกรม.....	165
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	170
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	175
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	182
ประวัติผู้เขียน.....	196

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	แสดงสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา.....32
4.2	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....36
4.3	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....37
4.4	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....38
4.5	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ.....39
4.6	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....40
4.7	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....41
4.8	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่.....42
4.9	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....43
4.10	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	44
4.11	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย.....	45
4.12	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	46
4.13	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ.....	47
4.14	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน.....	48
4.15	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	49
4.16	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	50
4.17	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ.....	51
4.18	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	52
4.19	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.20	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่.....	54
4.21	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	55
4.22	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	56
4.23	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย.....	57
4.24	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	58
4.25	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ.....	59
4.26	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน.....	60
4.27	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	61
4.28	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ63
4.30	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....64
4.31	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....65
4.32	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่.....66
4.33	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....67
4.34	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....68
4.35	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย.....69
4.36	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....70
4.37	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ.....71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.38 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน	72
4.39 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	73
4.40 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	74
4.41 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ	75
4.42 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	76
4.43 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	77
4.44 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่.....	78
4.45 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	79
4.46 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	80

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.47	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย.....81
4.48	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....82
4.49	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ.....83
4.50	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน84
4.51	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ.....85
4.52	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....86
4.53	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ87
4.54	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....88
4.55	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.56	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่.....90
4.57	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....91
4.58	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....92
4.59	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย.....93
4.60	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....94
4.61	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ.....95
4.62	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน96
4.63	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....97
4.64	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.65	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ	99
4.66	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	100
4.67	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	101
4.68	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่.....	102
4.69	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	103
4.70	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	104
4.71	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย.....	105
4.72	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	106
4.73	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ.....	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.74	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน	108
4.75	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	109
4.76	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	110
4.77	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ	111
4.78	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	112
4.79	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	113
4.80	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่.....	114
4.81	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	115
4.82	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.83	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาค ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย.....117
4.84	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....118
4.85	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ.....119
4.86	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน120
4.87	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....121
4.88	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาค ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....122
4.89	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ123
4.90	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....124
4.91	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....125

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.92	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่.....	126
4.93	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	127
4.94	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	128
4.95	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย.....	129
4.96	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	130
4.97	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ.....	131
4.98	แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน.....	132
4.99	แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ.....	133
4.100	แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	134

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.101 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	135
4.102 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	136
4.103 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	137
4.104 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่.....	138
4.105 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	139
4.106 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	140
4.107 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย	141
4.108 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	142
4.109 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ.....	143

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1. แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ต้องทำงาน ต้องมีอาชีพ และการทำงานอาชีพจำเป็นต้องชอบหรือมีความพึงพอใจ ในงานที่ทำจึงจะก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ การศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้ได้ คุณภาพมีความรู้ความสามารถ มีเหตุผลมีคุณธรรม มีทักษะในการประกอบการพึ่งตนเองได้ สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขมีความรู้ความสามารถในเทคโนโลยีที่เหมาะสม เป็นกำลังในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ในการพัฒนาการศึกษาอบรมคุณภาพของการศึกษา สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงอย่างยิ่ง คือ ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพของการศึกษาในการบรรลุเป้าหมาย มีหลายประการ เช่น การบริหาร หลักสูตร งบประมาณ ครูผู้สอน เป็นต้น และนอกจากนั้นยังมี ปัจจัยอีกมากมายที่มีผลต่อการทำงาน สร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่องานจะได้ดี มีผลสำเร็จ ได้แก่ องค์กรประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานและองค์กรประกอบที่เกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ ครูผู้สอนจัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่และทำงานเกี่ยวกับนักเรียน โดยตรง มีบทบาทที่ช่วยให้นักเรียนมีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อสังคมและการพัฒนาประเทศชาติ การจัดการศึกษาด้านวิชาการเกษตร เป็นการศึกษาแขนงหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการศึกษาทั้งหลาย ที่ได้มีการเรียนการสอนในทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ตลอดจนถึงอุดมศึกษา ทั้งนี้เพราะวิชาเกษตรมีความสำคัญในการพัฒนากำลังคน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมประเทศ

การเปลี่ยนแปลงของสังคม โลกปัจจุบันทั้งการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ทำให้ประเทศไทย มีความจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนาคุณภาพประชากรทางด้านการเกษตร ซึ่งเป็นพื้นฐานของระบบ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศมาเป็นเวลานาน ให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เห็นได้จากการกำหนดเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ให้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของคน ทุกระดับการศึกษา (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 1)

การพัฒนาประเทศทางด้านเศรษฐกิจและสังคม จำเป็นต้องก้าวต่อไป เพื่อเสริมสร้างดุลยภาพ แห่งความสงบสุข เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชนในประเทศ อีกทั้งดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของชาติ รักษาค่านิยมอันดีงามของสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในชนบทและในเมือง ให้ดียิ่งขึ้นตามเกณฑ์แห่งความจำเป็นพื้นฐานของชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการอาชีวศึกษา เกษตรถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาสังคม พัฒนากำลังคนและแรงงานให้ดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผล ไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ศึกษาเล่าเรียน

และของประชาชนในประเทศให้ได้ตามเกณฑ์ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ทั้งในระยะเวลายาวและในระยะเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (นพคุณ ศิริวรรณ. 2532 : 33)

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพเกษตรโดยตรง เป็นสถานศึกษาที่สังกัดอยู่ในกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การจัดการเรียนการสอนก็จะเน้นทั้งทางด้านทฤษฎี ปฏิบัติ และมีการฝึกอบรบ เพื่อผลิตนักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถทางด้านเกษตรและเมื่อสำเร็จการศึกษา สามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพทางการเกษตรได้ แต่ในปัจจุบันพบว่ามีความจำเป็นของนักศึกษาที่เข้าศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลดน้อยลง เนื่องมาจากปัจจัยบางส่วนที่ทำให้เกิดปัญหา

องค์กรหรือหน่วยงานจัดว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดองค์การเป็นกระบวนการ ที่มีผู้บริหารพยายามจะวางระเบียบหน้าที่ในการปฏิบัติงานกำหนดสภาพภายในหน่วยงาน เพื่อจัดคนและงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาเกษตรในวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษาในระยะที่ผ่านมา นอกจากจะเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงแล้ว ปัญหาที่เกิดจากสภาพการดำเนินงานภายใน โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดองค์การเป็นสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง

การมีอาชีพเป็นครู-อาจารย์เกษตร คณะวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาถึงความพึงพอใจต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย ดังนั้นการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นและสำคัญ เพราะจะมีผลต่อการศึกษาและพัฒนาคุณภาพมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกษตรกร หรือ ผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับการเกษตรในอนาคตของประเทศไทย

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้

1.2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ตามองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ตามองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และขนาดของวิทยาลัย

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 อาจารย์ชายและหญิงคณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน

1.3.2 อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่าอายุเฉลี่ยกับกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่อายุเฉลี่ยขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน

1.3.3 อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่าอายุราชการเฉลี่ย กับกลุ่มที่มีอายุราชการตั้งแต่ค่าเฉลี่ยขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน

1.3.4 อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน

1.3.5 อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่าเงินเดือนเฉลี่ย กับกลุ่มที่มีเงินเดือนตั้งแต่ค่าเฉลี่ยขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน

1.3.6 อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กลุ่มที่เป็นโสดกับกลุ่มที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน

1.3.7 อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้กลุ่มที่อยู่ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขนาดใหญ่กับกลุ่มที่อยู่ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้กรอบแนวความคิดจาก ปรีเชศ สิทธิสรวง (2541 : 7-9) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา และ จำโนทย์ ปล้องอุดม (2543 : 2-3) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี โดยทั้ง 2 ท่านได้นำทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ Ferderick Herzberg (1959 : 113-115) ทฤษฎีแรงจูงใจ-ค่าจูน (The motivation hygiene theory) ซึ่งจากการศึกษาหาคำตอบว่า บุคคล

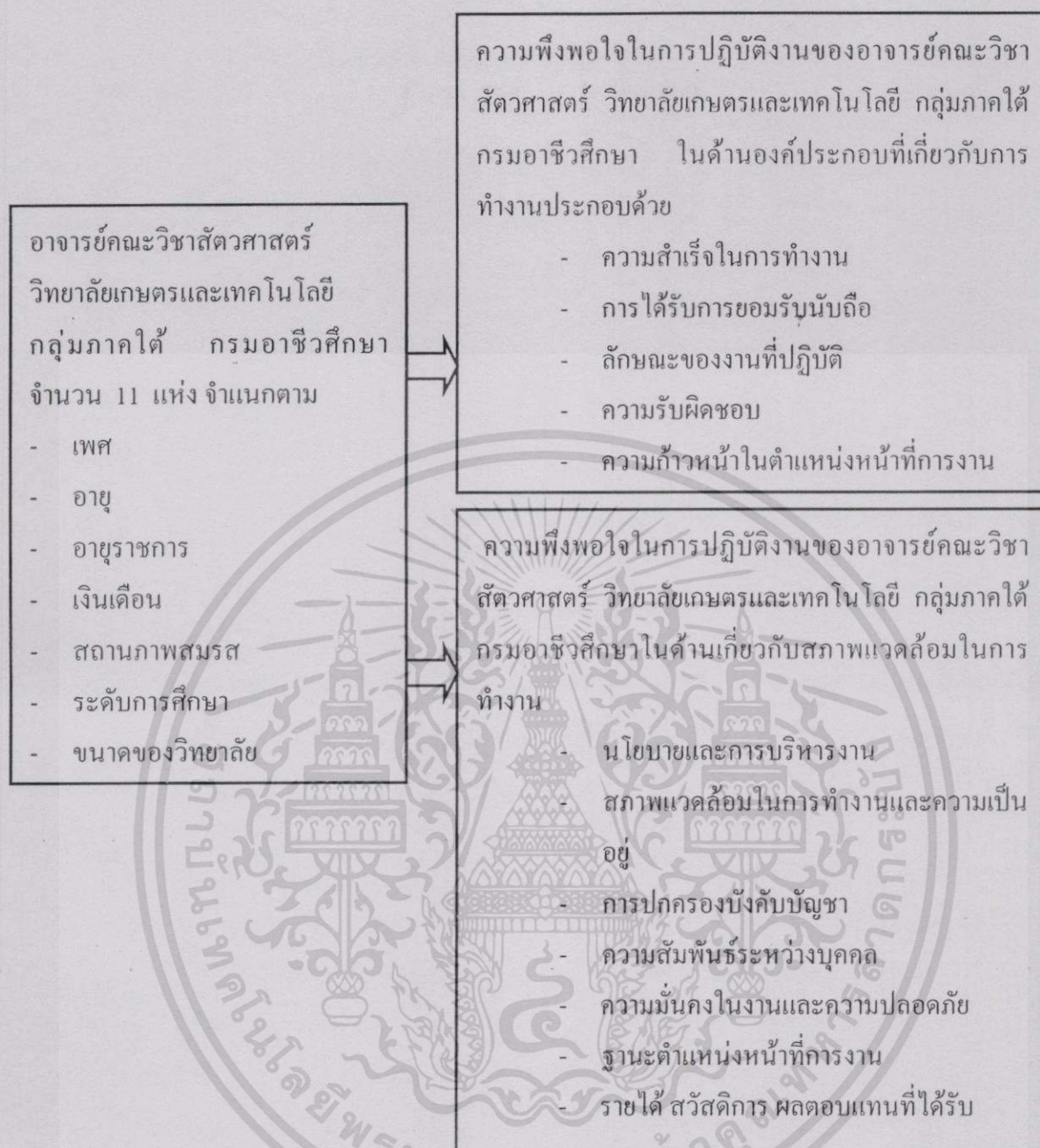
ต้องการอะไรจากการทำงาน และพบว่า คำตอบที่ได้ คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และ องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขจากการทำงาน 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1.4.1 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวตน ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

- ความสำเร็จในการทำงาน (achievement)
- การได้รับความยอมรับนับถือ (recognition)
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself)
- ความรับผิดชอบ (responsibility)
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (advancement)

1.4.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) มีอยู่ 7 ประการ คือ

- นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration)
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition)
- การปกครองบังคับบัญชา (technical supervision)
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relation)
- ความมั่นคงในงานและความปลอดภัย (job security)
- ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน (status)
- รายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ (salary)



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2544 จำนวน 11 แห่ง คือ

- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชุมพร
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีระนอง
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุราษฎร์ธานี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพังงา
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตรัง
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพัทลุง
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสตูล
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสงขลา
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชิวาส

1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ตัวแปรต้น หรือ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ จำนวน 11 แห่ง จำแนกตาม

1. เพศ
2. อายุ
3. อายุราชการ
4. เงินเดือน
5. สถานภาพสมรส
6. ระดับการศึกษา
7. ขนาดของวิทยาลัย

1.6.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ตามแนวทฤษฎีของ Herzberg จากปัจจัย 2 กลุ่มคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ
 - ความสำเร็จในการทำงาน (achievement)
 - การได้รับความยอมรับนับถือ (recognition)
 - ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself)
 - ความรับผิดชอบ (responsibility)
 - ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement)
2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) มีอยู่ 7 ประการ คือ
 - นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration)
 - สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ (working condition)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การปกครองบังคับบัญชา (technical supervision)
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relation)
- ความมั่นคงในงานและความปลอดภัย (job security)
- สถานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน (status)
- รายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ (salary)

1.7 นิยามศัพท์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหน้าที่การสอนและหน้าที่อื่น ๆ และสามารถวัดออกมาเป็นคะแนนได้

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่อาจารย์ที่สอนในคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จรวมทั้งการไม่บรรลุผลสำเร็จในการทำงานด้วย งานที่ทำนั้นอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การที่อาจารย์ที่สอนในคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ได้รับการยกย่อง การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งในการได้รับการกล่าวโทษและคำหิติดียนด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่ทำตรงกับความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ มีความยากง่ายตามลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยงานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (advancement) การที่อาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) มีอยู่ 7 ประการ คือ

2.1 นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง การจัดการ

และการบริหารสถานศึกษานั้น ๆ มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด มีวิธีในการดำเนินงานที่อาจารย์ทุกฝ่ายมีความเข้าใจ และยึดหลักบริหารงานที่ถูกต้อง มีเหตุผลเพื่อการปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษา

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ (working conditions) หมายถึง สภาพทางกายของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอนรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.3 การปกครองบังคับบัญชา (supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relation) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.5 ความมั่นคงในงานและความปลอดภัย (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน (status) หมายถึง ตำแหน่งสถานภาพของอาชีพ การดำรงตำแหน่งเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน มีความพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

2.7 รายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ที่สอนในคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี หมายถึง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ทั้ง 11 แห่ง

อายุ หมายถึง อายุของครู-อาจารย์ตามปีปฏิทิน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่าอายุเฉลี่ยและกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่อายุเฉลี่ยขึ้นไป

อายุราชการ หมายถึง อายุของครู-อาจารย์ที่ได้รับการบรรจุให้เข้ารับราชการ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่าค่าเฉลี่ยและกลุ่มที่มีอายุราชการตั้งแต่ค่าเฉลี่ยขึ้นไป

รายได้ หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่อาจารย์ได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีเงินเดิมน้อยกว่าค่าเฉลี่ยและกลุ่มที่มีเงินเดือนตั้งแต่ค่าเฉลี่ยขึ้นไป

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพของครู-อาจารย์ที่ยังเป็น โสดและที่แต่งงานแล้ว รวมถึงหย่าร้าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีสถานภาพ โสดกับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับคุณวุฒิการศึกษาปัจจุบันของอาจารย์ที่สอนในคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ซึ่งแบ่งออกเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี

ปริญญาโท ปริญญาเอก และอื่น ๆ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ขนาดของวิทยาลัย หมายถึง ขนาดของวิทยาลัยที่มีจำนวนนักศึกษาศึกษาอยู่ในวิทยาลัยปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ขนาด คือ วิทยาลัยขนาดเล็ก มีนักศึกษาต่ำกว่า 650 คน และวิทยาลัยขนาดใหญ่มีนักศึกษาตั้งแต่ 650 คนขึ้นไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ความสำคัญของทรัพยากรบุคคล
- 2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ ดังนี้ กู๊ด (Good, 1973 : 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพสภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

นภาดล เชมะโยธิน (2531 : 175) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือชอบใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง “เป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากความรู้สึกกระตือรือร้นกับมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ”

ปภาวดี คลุขจินดา (2532 : 530) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่และเกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลเพียงคนเดียว ซึ่งตัวบุคคลนั้นจะตัดสินใจในระดับความพึงพอใจของตนจากประสบการณ์และสิ่งที่เป็นเกณฑ์

สมชาย ไทยวัฒนานุกูล (2533 : 23) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่

เป็นไปในทางบวกอันจะเป็นผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขอมเสียสละและอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานนั้น

ทงศักดิ์ วันชัย (2537 : 13) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

จากนิยามของคำว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่อันมีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพของงานที่ทำ รวมไปถึงความสัมพันธ์ และการประสานงานร่วมมือกับบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานนั้นด้วย ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดี มีความจริงใจต่องานที่ทำ จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเทก้าลังใจ กำลึงกาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อุทิศเวลาให้กับหน้าที่การงานอย่างแท้จริง แต่ถ้าบุคคลมีทัศนคติและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อหน่วยงาน ต่อการทำงาน หรือต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานแล้ว มักจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจมีมากมายหลายทฤษฎี และแตกต่างกันออกไป แต่การวิจัยพบว่า ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านั้นไม่ได้มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงกันและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายมีดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others. 1959 : 50-63) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของนักวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน ได้สรุปว่าความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในที่ทำงาน ไม่ได้มีสาเหตุจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มที่เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (ปัจจัยจูงใจ) และสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่เป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานและความสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีในการให้กำลังใจหรือแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังคนเดียว

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (advancement) ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือ ได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอเนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบในงานนั้น ปัจจัยค่าจ้างมีดังนี้

1. เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) นอกจากหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานภาพทางอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
6. สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพทางกายของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอนรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (technical supervision-) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.2.2 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy Theory)

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) อันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้ (Maslow . 1970 : 69)

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองและจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้ มาสโลว์ ยังสรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (hierarchy of needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือการจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security of safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางสังคม (social or belongingness needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็มีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วม

กันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางด้านสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้คุณค่าอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self-actualization or self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

2.2.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

นักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์ท่านหนึ่ง คือ ดักลาส แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยี แมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือชื่อ "The Human Side of Enterprise" ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในรูป ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานของทฤษฎีอื่นเป็นธรรมชาติของคน 3 ประการดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522 : 123)

1. คนโดยส่วนมากมีสัญชาตญาณเกลียดคร้านไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุมแนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แจงในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

สาระสำคัญของ ทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส ในขณะที่คนมีสัญชาตญาณสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัวและให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้มิได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตามแต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน 6 ประการคือ

1. คนมักจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน
2. การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
3. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กร
4. ภายในสภาวะการณ์ที่เหมาะสม คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ไม่เพียงแต่จะยอมรับความผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
5. คุณสมบัติที่ดี เช่น มิมโนภาพ มีความเฉลียวฉลาดว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร มีกระจายอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย
6. ภายในสภาวะการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ สติปัญญาของมนุษย์ยังไม่ถูกใช้ให้เต็มที่

ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

2.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนาและอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ หรือที่มนุษย์เรียกว่ายุคข่าวสารที่ไร้พรมแดน ได้เน้นเรื่องคุณภาพของการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แผน 8 (2540-2544) คุณภาพทางการศึกษาที่จะก่อให้เกิดผลดีนั้นต้องอาศัยบุคลากรของสถานศึกษาเป็นกำลังสำคัญ เพราะบุคลากรที่ได้ชื่อว่าปราชญ์บุคคลเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการอบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติ ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพื่อเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพให้กับประเทศชาติ ดังนั้นการที่ ครู-อาจารย์ ปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ อันมีผลกระทบต่อการทำงานของครู-อาจารย์ ก็คือ “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” (จิม หนุย้มซ่าย . 2537: 1)

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 403-406) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการคล้ายคลึงกัน คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน ในการทำงานจะต้องมีหลักประกันตราบเท่าที่ปฏิบัติงานจนเต็มความรู้ ความสามารถและงานได้มาตรฐาน
2. ความพอใจในการทำงาน คือ การทำงานที่ทำความพอใจจะทำให้เกิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสุขในการทำงาน ผลงานที่ออกมาจะดีกว่าผลงานของผู้ที่ทำด้วยความจำใจหรือเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ ถ้างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสก้าวหน้าก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุกลงไปด้วยกำลังใจที่ดีเสมอ

4. การได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5. การมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ย่อมทำให้การประสานงานและจิตใจของสมาชิกในองค์กรดี สามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะเงินเดือนและค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยชอบธรรม จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

7. ความเสมอภาค คือ ความมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งชั้นวรรณะ สีผิวพรรณหรือเล่นพวก ลำเอียง เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นการบ่อนทำลายขวัญและความสามัคคีในหมู่คณะ และในองค์กรด้วย

8. ความนุ่มนวลและเนียน มีการพูดจาสาสากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เสมอด้วยกิริยาอ่อนน้อม ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรแนะนำ ตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาทำงานผิดพลาดด้วยความสุภาพ นุ่มนวล และควรจะมีการไต่ถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

9. การยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกในองค์กรส่วนมากว่าเป็นพวกพ้อง จะทำให้มีกำลังใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

10. ความพอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยสภาวะแวดล้อม และสภาพของงานด้านความต้องการของบุคคล

สุภรณ์ ศรีพหล (2519: 8) ได้แบ่ง ความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางธรรมชาติ หรือความต้องการพื้นฐาน
 2. ความต้องการที่ทำได้ดี ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางสังคม หรือ ทางจิตวิทยา
- สำหรับความต้องการที่บุคคลคาดหวัง จะได้รับจากองค์กรนั้น

เสนาะ ดิเชาว์ และคณะ (2525 : 23-25) ได้จัดเรียงลำดับ ได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน เงินเป็นสิ่งแรกที่คนหวังจะได้จากการทำงาน เพราะจะได้นำไปแลกเปลี่ยนเป็นสินค้า มาบริโภค เพื่อการยังชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากการทำงานมีการแก่งแย่งแข่งขันกัน เพราะการเปลี่ยนแปลงวิทยาการเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คนต้องการความมั่นคงในการทำงานมาก บุคคลต้องการหลักประกันว่าเขาจะมีงานทำ ไม่ตกงาน และมีแหล่งหารายได้พอแก่การยังชีพ

3. การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่ได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กร การสนองความต้องการนี้อาจทำได้โดยมีโปรแกรมการปฐมนิเทศที่ดี มีการส่งเสริมทางสังคม จัดให้มีการพักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความสนิทสนมคุ้นเคย มีความเป็นมิตรเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

4. ความไว้วางใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการที่จะแสดงตน คนต้องการได้รับการยกย่อง การให้มีโอกาสในการทำงาน การให้เกียรติเชื่อถือในตัวเขา ตลอดจนการเห็นความสำคัญของเขา

5. ลักษณะงานที่มีความหมาย เป็นการศึกษาที่สนองความต้องการอันนี้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้วย เช่น การขยายขอบเขตของงานพนักงานไม่ต้องการทำงานซ้ำแล้วซ้ำอีก ต้องการงานที่ท้าทายมีลักษณะใหม่ ถ้าทำสำเร็จเขาจะเกิดความภาคภูมิใจ

6. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า พนักงานส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในองค์กรพร้อมกับความหวังว่า เขาจะได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จนถึงระดับหนึ่งตามความคาดหวังของแต่ละบุคคล

7. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย สะดวก หรุธรา เพื่อแสดงสัญลักษณ์ของอำนาจหรือความสำคัญของตัวเขา

8. ผู้นำที่มีความยุติธรรมและมีความสามารถ ผู้นำที่ดีจะเป็นเครื่องชี้ให้พนักงานได้เห็น งานของเขาจะมั่นคงและเป็นหลักประกันว่าพนักงานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพราะมีการปกครองที่ยุติธรรม

สำหรับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Ghisell and Others (อ้างใน สมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, 2538 : 54) ได้สรุปว่ามี 5 ประการ

1. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะแก่สภาพการปฏิบัติ
2. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน
3. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
4. รายได้ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม
5. อายุผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25-34 ปี และระหว่าง 45-56 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากข้อคิดเห็นของนักวิชาการดังที่ได้กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า “มนุษย์เรามีความต้องการทางด้านวัตถุนิยมและจิตใจเท่ากัน” เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการโดยทำให้มีชีวิตของคนเป็นสุข และความสุขทั้งชีวิตในการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคคลก็ย่อมมีความพึงพอใจการปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจให้กับหน้าที่การงาน จนมีผลทำให้หน่วยงานหรือสถานศึกษาก้าวหน้าในผลงานและเป็นที่พึงพอใจเช่นเดียวกัน

2.4 ความสำคัญของทรัพยากรบุคคล

“ทรัพยากรบุคคล” นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในบรรดาปัจจัยที่เป็นทรัพยากร 4 ประเภท ของการบริหาร คือ (พะยอม วงศ์สารศรี . 2521 : 34)

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

ฉะนั้นถ้าองค์การใดขาดทรัพยากรย่อมส่งให้การดำเนินงานขององค์การนั้นล่าช้าพบอุปสรรคนานาประการซึ่งทำให้การดำเนินงานขององค์การ ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด โดยเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าองค์การใดได้คนดีคนเก่งเข้ามาทำงานขององค์การนั้นจะเจริญก้าวหน้า ดังที่ พงศ์ ทรดาล (2534 : 233) กล่าวว่า การที่องค์การต่าง ๆ ได้รับคนเข้าทำงานแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า คน ๆ นั้น จะต้องทำงานอย่างจำเจอยู่กับงานนั้น ๆ เขาย่อมมีความเบื่อหน่าย คนทุกคนต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าต้องการสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น หากเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ สามารถตอบสนองในสิ่งต่าง เหล่านี้กับเขาได้ดี เขาก็จะมีความรัก ความพึงพอใจ และความผูกพันรักกับสถานที่ทำงานนั้น ๆ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมเป็นผลดีแก่องค์การที่ได้คนที่มีความรู้และมีความสามารถอยู่ได้นานอย่างเต็มใจ ดังนั้นผู้บริหารไม่ควรลืมที่จะหาทางเอาใจใส่ หรือหาทางบำรุงรักษากองงานของตนเองอยู่เสมอ ดังคำที่กล่าวว่า ได้ทั้งงาน ได้ทั้งคน

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่นักบริหารและนักวิชาการให้ความสนใจมากทุกยุคทุกสมัย จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ (2530 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า

“...ข้าพเจ้ายึดมั่นในหลักว่า เงินไม่สำคัญเท่าคน มีอยู่บ่อย ๆ ที่เมื่อถามใครว่าทำไมไม่ทำอย่างนั้นอย่างนี้ก็ตอบว่าไม่มีเงิน บางคนชอบพูดว่าขอให้มีเงินมาจะทำอะไรทั้งนั้นเป็นคำพูดอย่างแสดงว่าสามารถ แต่ข้าพเจ้ายังไม่เห็นความสามารถอะไรเลยเราต้องยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานทุกอย่าง แต่คนเป็นปัจจัยสำคัญกว่าเงิน ถ้าคนไม่

ดีให้เงินไปสักเท่าใดก็ทำไม่ได้ผลที่ต้องการ ถ้าคนที่มีความสามารถ
จริงอาจจะทำอะไรได้โดยไม่ต้องใช้เงิน หรือทำงานได้ผลเกินกว่าที่ลง
ไป ความสำคัญในการปกครองประเทศอยู่ตรงนี้..”

จอมพลถนอม กิตติขจร (2507 : 240) ได้กล่าวว่า ในบรรดาปัจจัยในการพัฒนาประเทศ
นั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด คนสำคัญยิ่งกว่าเงินหรือสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้า
คนมีความสามารถแล้วทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว

การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานย่อมสร้างความกระตือรือร้นและกำลังใจทำ
ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี
และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อ จะเห็นได้ว่า กำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะดีหรือไม่ยอม
ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้นจะได้รับการตอบสนองทางด้านกำลังใจหรือไม่เพียงใด
นอกจากการตอบสนองทางการเงิน จำนวน บุญชู (2517 : 52) ได้กล่าวไว้ว่ากำลังขวัญเป็นสิ่ง
สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยได้ยกคำกล่าวของ Napoleon Bonaparte ว่า ในยามศึกสงคราม
ภาวะแห่งขวัญกำลังใจนับว่าเป็นส่วนประกอบในการยุทธ์ถึงสามในสี่ส่วนการจัดกำลังแสนยานุ
ภาพให้ได้สัดส่วนสมดุลกันนั้นเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งในสี่ส่วนเท่านั้น

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 45) กล่าวว่า บุคคลคือหัวใจขององค์กร ผู้บริหาร จึงจำเป็น
ต้องศึกษาหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้คนในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้ได้มากที่สุด
เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและขององค์กรตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

พฤติกรรมของคนในด้านการปฏิบัติงานขององค์กรจะแสดงออกในรูปของความเต็มใจ
ความสนใจ และความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีที่สุดขึ้นอยู่กับ “ความพึงพอใจ” เป็นสำคัญ ถ้า
การปฏิบัติงานของคนในองค์กรรู้สึกเฉย ๆ เหนื่อย ๆ ไม่ให้ความสนใจแก่งานของตนอย่างเต็มที่ มี
ความวิตกกังวลหวาดกลัวว่าตนเองจะถูกตัดเงินเดือนหรือถูกออกจากรางานจะเกิดความท้อแท้ ไม่อิน
ดิอินร้ายกับงาน บุคคลเหล่านี้จะตกอยู่ในสภาพการเสียขวัญจะเกิดความระส่ำระสายในการปฏิบัติ
หน้าที่การงาน ผลที่ตามมาคือ ทำให้งานขององค์กรล่าช้าเกิดความสับสน ไม่มั่นใจในฐานะของ
ตน สภาพในลักษณะนี้ย่อมชี้ชัดว่า องค์กรนั้นไม่อาจจะดำเนินการต่อไปได้หรือดำเนินไปถึงขาด
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลจากการที่ได้กล่าวมานี้ หน่วยงานจึงพยายามสร้างความพึงพอใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้
กำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะได้มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย ไม่ว่า
จะเป็นความพึงพอใจของบุคคลแต่ละบุคคล หรือความพึงพอใจของกลุ่มบุคคล

2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีการศึกษาและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจดังนี้

เดวิส (Davis. 1951 : 578-579) ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรว่า ถ้าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง (high morale) สมาชิกจะมีความสนใจและศรัทธา เชื่อมั่นในองค์กรอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วด้วยความเต็มใจและมีความเสียสละ มีการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาหารือ เรื่องงานและเรื่องส่วนตัวบ่อยครั้ง ในด้านการปฏิบัติงานก็มีปริมาณงานสูงและมีประสิทธิภาพโดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อย ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ (low morale) สมาชิกจะไม่ชอบการบริหารของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความรู้สึกท้อท้งไม่ได้รับสิทธิที่เขาควรจะได้ รู้สึกท้อแท้และขุ่นขากใจ ขวัญจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีที่มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้การปฏิบัติงานตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้ในยามคับขัน
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ ในองค์กรหรือหน่วยงานของตนเองมากขึ้น

กิเซลลี และบราว (Ghiselli and Brown. 1955 : 430-433) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่มีอยู่ 3 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงหรือระดับสูงเป็นที่เป็นที่นิยมรับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีความสะดวกสบายเหมาะสมแก่สภาพการปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี และระหว่าง 45-54 ปี จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าระดับอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานกับคนและการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน จะมีผลต่อความพึงพอใจของคนงาน

เดวิส (Davis. 1962 : 60) กล่าวว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคลเป็นที่ยอมรับว่า ความพึงพอใจของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นทำให้มีขวัญสูง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา
2. ความพึงพอใจในงานที่ได้กระทำ
3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมกันปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน
4. ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
5. ความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจเป็นบำเหน็จรางวัล
6. สุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1964 : 260 – 268) ได้พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลายประการ ที่สำคัญและควรพิจารณาคือ

1. องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
 - 1.2 จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู ความต้องการเงินมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจสูง
 - 1.3 อายุ ความไม่พึงพอใจจะมีสูงในกลุ่มผู้สูงอายุ
 - 1.4 เวลาในการทำงาน ความพึงพอใจจะสูงเมื่อทำงานใหม่ และจะลดลงเมื่อทำงานไปได้ 5 หรือ 8 ปี
 - 1.5 การศึกษา มีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจ
 2. องค์ประกอบทางด้านเนื้อหาของงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ชนิดของงาน งานที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงกว่างานที่จำเจ
 - 2.2 ทักษะที่ต้องการ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ชนิดของงาน ฐานะอาชีพ ความรับผิดชอบ และสิ่งอื่นๆ
 - 2.3 ฐานะอาชีพ
 - 2.4 ภูมิประเทศ คนทำงานในเมืองใหญ่ๆ จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็ก ๆ
 - 2.5 ขนาดขององค์การ ในองค์การขนาดเล็ก จะมีความพึงพอใจสูงกว่าในองค์การขนาดใหญ่
 3. องค์ประกอบด้านการบริหารและการควบคุม เช่น ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ
- เบรช (Brech, 1966 : 508 – 516) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้คือ
1. ความรู้สึกมั่นคงในงาน
 2. ค่าจ้างดีเพียงพอสำหรับครอบครัวในระดับที่มีเหตุผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
4. ได้รับความยุติธรรม
5. สถานภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
6. ผู้ร่วมงานมีโอกาสรับรู้เรื่องราวขององค์กร มีการสื่อความหมายเพื่อความเข้าใจและความร่วมมืออันดี
7. การมีภาวะการเป็นผู้นำที่ดี
8. การหาทางให้งานเด่น
9. ความภาคภูมิใจในงาน ผลผลิตและบริษัท
10. การปรึกษาหารือร่วมกัน

โอวาร์ด (Ovard, 1966 : 214 – 218) ได้กล่าว ถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่ามี 2 ปัจจัยใหญ่คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางเวชกรรมและการพยาบาล ระเบียบวาระการพ้นจากงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้ และการบริการตลอดจนถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ
2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์ อันเป็นวิธีการจัดงานแผนใหม่ตามแนวมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสนใจและความเอาใจใส่เป็นพิเศษ ครู-อาจารย์จะรู้สึกในความสำเร็จที่สำคัญของตนเอง

กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer and others, 1967 : 380 – 384) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่พื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญที่ยิ่งกว่าคนงานหญิงและผู้หญิงในโรงงานจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญมากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานของรัฐ
5. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การนิเทศงาน (supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจ การนิเทศที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่าง que แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ (2522 : 34) (อ้างถึง Tiffin and McGormick) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. บริษัทและการจัดการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 320 - 321) ได้สรุปปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 2 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ซึ่งสามารถให้การจูงใจทางตรงและทางอ้อมได้ การจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้าง การจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ ความมั่นคงของงาน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527 : 85) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ขวัญของคนในองค์กรดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ

1. หน่วยงานมีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิด รวดเร็วและเพียงพอทั่วถึงหรือไม่
2. คนงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่
3. คนงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนงานกันเองหรือไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ ทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์หรือไม่
5. ค่าตอบแทนที่คนงานได้รับมีความเหมาะสมเพียงใด ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและรางวัลอื่น
6. สุขภาพทางร่างกายและจิตใจ โดยทั่วไปของคนทำงานเป็นอย่างไร

ลูเมธ เดียวอิศเรศ (2525 : 11-13) ให้แนวความคิดว่า เฮอริเบอร์ก (Herzberg) และคนอื่น ๆ ได้ศึกษาวิจัยทฤษฎีจูงใจสุขอนามัยที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนาสองประการ คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทงกายทั้งหลายให้หมดไป กับความปรารถนาความสุขทางใจ พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” นั้น แตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์เลย แต่ปัจจัยทั้งสองนั้นจะช่วยให้สนับสนุนให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัย เป็นสิ่งที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสภาพการทำงานและเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีท่าที และความรู้สึกต่อองค์การอีกด้วย ได้แก่

- 1.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจ และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารงานที่ไม่ไร้ประสิทธิภาพ

- 1.2 วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

- 1.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูง และไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

- 1.4 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่ต่างคนต่างไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น และเอาตัวรอด โดยการทับถมผู้อื่น

- 1.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

2. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่

- 2.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือเมื่อแก้ไขปัญหาล่าง ๆ ได้ผลสำเร็จ

- 2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือ ได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือ บุคคลอื่นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

- 2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน
ได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากจน
เกินไป ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งได้รับ
โอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้า

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 332) ได้เสนอแนะถึงหลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงานไว้
ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจะได้
จัดงานได้ถูกต้องเหมาะสม
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายจะต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้คนทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ทำหาย และริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอ
7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน และระยะเวลาานพอสมควร เพื่อเป็นการลด
ความเบื่อหน่ายในการทำงาน
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม
10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์กร

ซึ่งโดยสรุปแล้วหลักสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานคือ ผู้บริหารต้องเข้าใจ
ธรรมชาติของคนงาน นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน และรู้จักเทคนิคการบริหารที่เหมาะสม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทนา วรรณคำ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสุข
ศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร การรับรู้ของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ครูสุขศึกษามี
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความ
พึงพอใจในระดับมาก 9 องค์ประกอบตามลำดับคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับ
บัญชาการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับ
ผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการปฏิบัติงาน ครูสุขศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 2 องค์ประกอบคือ เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

สุรพงษ์ เผือกสวัสดิ์ (2530 : 132) ได้ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์เกษตรในวิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์เกษตรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในทุกด้าน และเมื่อจัดลำดับระดับความพึงพอใจจากระดับน้อยไปหาระดับมีความพึงพอใจมาก ได้แก่ การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ความมั่นคงของงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะของงานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ หน้าที่ความรับผิดชอบ และสถานภาพของตำแหน่ง

ชมพูช บัวบังคร (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลปรากฏว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยครู-อาจารย์พณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และเพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อัญชี่ ดุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ และวุฒิการศึกษา ต่างกันในระดับปานกลาง และโดยทั่วไปความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจต่ำสุดคือ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชายและหญิงแตกต่างกัน

ทนงศักดิ์ วันชัย (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สายวิชาเกษตรศาสตร์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า

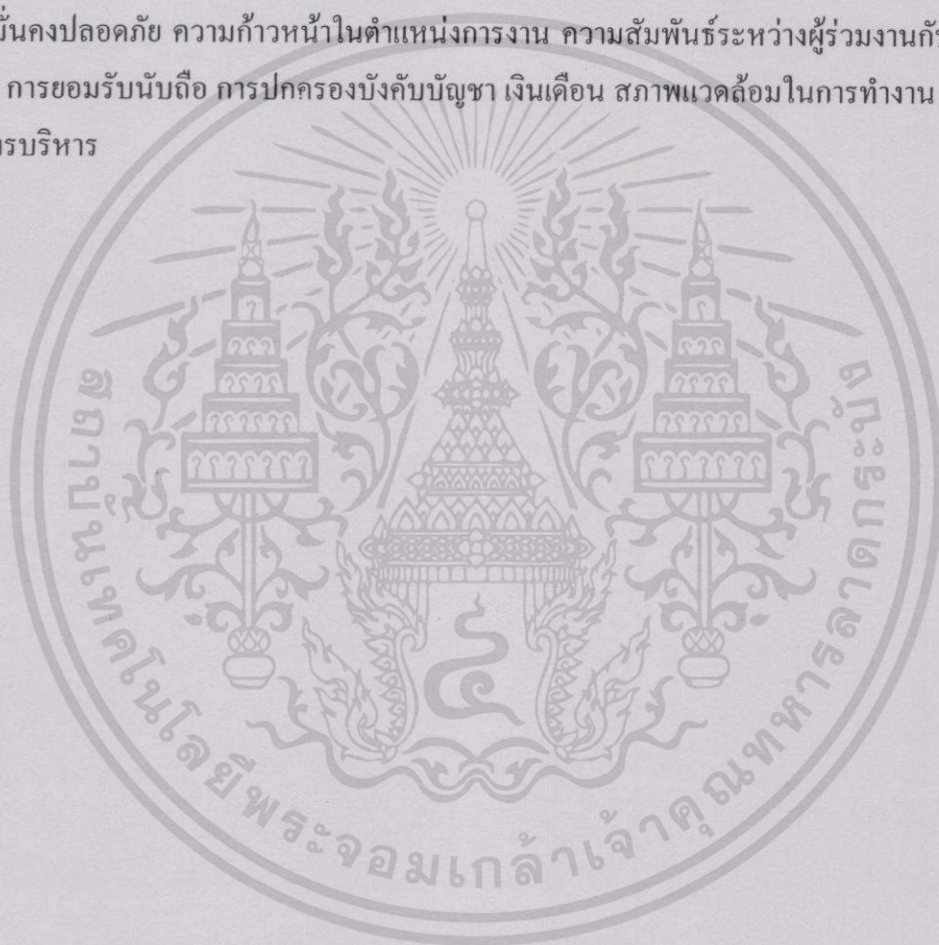
1. อาจารย์สายเกษตรในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลโดยส่วนรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และลักษณะของงาน
2. อาจารย์เพศชาย กับอาจารย์เพศหญิง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี กับอาจารย์ที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาตรี มีความพึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

5. อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบาย และการบริหาร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 การกำหนดประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ จำนวน 11 แห่ง

- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชุมพร	9	คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีระนอง	4	คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุราษฎร์ธานี	6	คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช	12	คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพังงา	7	คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่	5	คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตรัง	12	คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพัทลุง	16	คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสตูล	6	คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสงขลา	12	คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชวาส	5	คน
รวม	95	คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยยึดกรอบทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกคำตอบและแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ซึ่งสร้างโดยอาศัยแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg อันได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงานและความปลอดภัย ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน รายได้ สวัสดิการ และผลตอบแทนที่ได้รับ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับได้แก่

5	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
3	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
2	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
1	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้

3.3 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.3.2 สร้างแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและนำมาแก้ไขปรับปรุงให้แบบสอบถามมีความถูกต้องสมบูรณ์

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

หลังจากได้สร้างแบบสอบถามโดยปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว ได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อดูความเข้าใจด้านการใช้ภาษาและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามมาแก้ไข ปรับปรุงให้สมบูรณ์ถูกต้องยิ่งขึ้น แล้วนำไปใช้จริงในการวิจัยต่อไป สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิที่จะตรวจสอบแบบสอบถามมี 5 ท่านด้วยกัน

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์-อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์-อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3. อาจารย์สมจิตต์ กล้ากลิ่น อธิการบดีประจำภาควิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
4. อาจารย์จำลอง ศรีสุวรรณ อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
5. อาจารย์ไพศาล สะแสงดา อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี

3.5 วิธีการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยผู้วิจัยดำเนินการตามดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษาให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ทั้ง 11 แห่ง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ทั้ง 11 แห่ง ด้วยตนเอง จำนวน 95 ชุด และได้รับคืนจำนวน 95 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) แล้วนำข้อมูลเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

3.6.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

3.6.2 เกี่ยวกับความพึงพอใจของอาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ วิเคราะห์โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้กฎเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของ Best (อ้างในสุวรรี จันทรส. 2540 : 82) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3.6.3 หาค่า t -test เพื่อใช้เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ทั้ง 11 แห่ง ตามองค์ ประกอบด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส เงินเดือน ระดับการศึกษา และขนาดของวิทยาลัย

3.6.4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ใช้ค่าความถี่



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ตามองค์ประกอบด้านปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และขนาดของวิทยาลัย ผลจากการศึกษาวิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้

4.2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้

4.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้

4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

รายการ	จำนวน (คน) N = 95	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	79	83.20
หญิง	16	16.80
อายุ (ปี)		
30 – 39 ปี	11	11.58
40 – 49 ปี	78	82.10
50 – 59 ปี	6	6.32
อายุต่ำสุด 30 ปี		
อายุสูงสุด 58 ปี		
อายุเฉลี่ย 43 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	11	11.60
แต่งงาน	82	86.30
หย่าร้าง	2	2.10
อายุราชการ (ปี)		
1 – 10 ปี	3	3.16
11 – 20 ปี	68	71.58
21 – 30 ปี	22	23.16
มากกว่า 30 ปี	2	2.10
อายุราชการต่ำสุด 3 ปี		
อายุราชการสูงสุด 33 ปี		
อายุราชการเฉลี่ย 18.49 ปี		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน) N = 95	ร้อยละ (%)
ที่พักอาศัย		
พักภายในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	62	65.30
พักภายนอกวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี -	33	34.70
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	2.10
ปริญญาตรี	78	82.10
ปริญญาโท	15	15.80
เงินเดือนที่ได้รับ		
ต่ำกว่า - 10,000 บาท	4	4.20
10,001 - 20,000 บาท	85	89.50
20,001 - 30,000 บาท	6	6.30
เงินเดือนต่ำสุด 7,210 บาท		
เงินเดือนสูงสุด 24,710 บาท		
เงินเดือนเฉลี่ย 15,081.21 บาท		
ตำแหน่งในสถานศึกษา		
หัวหน้าคณะวิชา	11	11.58
หัวหน้าแผนกวิชา	20	21.05
ผู้สอน	57	60.00
อื่นๆ	7	7.37

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน) N = 95	ร้อยละ (%)
จำนวนนักศึกษา		
360 - 1,010 คน	65	68.42
1,011 - 1,661 คน	18	18.95
1,662 - 2,312 คน	12	12.63
นักศึกษาน้อยที่สุด 361 คน		
นักศึกษามากที่สุด 2,300 คน		
จำนวนนักศึกษาเฉลี่ย 1,939 คน		

จากตารางที่ 4.1 แสดงการศึกษสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ทั้ง 11 แห่ง พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย ร้อยละ 83.20 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 16.80 มีอายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี จำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 82.10 รองลงมาคือร้อยละ 11.59 โดยมีอายุเฉลี่ย 43 ปี อายุต่ำสุด 30 ปี และอายุสูงสุด 58 ปี ส่วนใหญ่จะมีสถานภาพสมรสร้อยละ 86.30

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.58 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 23.16 และอายุราชการมากกว่า 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 2.10 มีอายุราชการเฉลี่ย 18.49 ปี อายุราชการสูงสุด 33 ปี อายุราชการต่ำสุด 3 ปี สำหรับที่พักอาศัยของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่จะพักอาศัยอยู่ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ร้อยละ 65.30 ส่วนอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่พักอาศัยอยู่นอกวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ร้อยละ 34.70 ระดับการศึกษาของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.10 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 15.80 และระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.10

ส่วนเงินเดือนที่อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้รับ พบว่า อยู่ในช่วงระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 89.50 รองลงมาอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 6.30 และอาจารย์ที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.20 โดยมีเงินเดือนเฉลี่ย 15,081.21 บาท เงินเดือนสูงสุด คือ 24,710 บาท และเงินเดือนต่ำสุด 7,210 บาท ส่วนตำแหน่งในสถานศึกษา พบว่า เป็นอาจารย์ผู้สอน ร้อยละ 60.00 รองลงมาคือหัวหน้าแผนกวิชา ร้อยละ 21.10 หัวหน้าคณะวิชา ร้อยละ 11.60 และอื่น ๆ ร้อยละ 7.40 ส่วนจำนวนนักศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีจำนวนนักศึกษามากที่สุดในช่วง 360 - 1,010 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 รองลงมาอยู่ในช่วง 1,011 - 1,661 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเป็นร้อยละ 18.90 และ อยู่ในช่วง 1,662 – 2,312 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 จำนวนนักศึกษาเฉลี่ย 1,939 คนจำนวนนักศึกษาสูงสุด คือ 2,300 คน จำนวนนักศึกษา คือ 361 คน

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความสำเร็จใน
การทำงาน

รายการ	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความพึงพอใจ
1. สามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	3.77	0.69	มาก
2. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.77	0.69	มาก
3. ปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	3.61	0.67	มาก
4. มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ	3.53	0.71	มาก
5. ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน	3.06	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากอยู่ 4 รายการ คือ 1) สามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ 2) สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี 3) ปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ 4) มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.77 , 3.77 , 3.61 และ 3.53 ตามลำดับ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายการ	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น	3.66	0.85	มาก
2. พพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.65	0.85	มาก
3. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอ	3.45	0.66	ปานกลาง
4. ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	3.40	0.67	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ	3.38	0.75	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาขก่อกงชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.18	0.80	ปานกลาง
7. เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำตักเตือนด้วยดีเสมอ	3.15	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากอยู่ 2 รายการ คือ 1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น 2) พพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.66 และ 3.65 ตามลำดับ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความพึงพอใจ
1. พพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ทำหาความสามารถ	3.73	0.76	มาก
2. ได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.73	0.75	มาก
3. มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่	3.72	0.79	มาก
4. งานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน	3.67	0.75	มาก
5. ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	3.63	0.67	มาก
6. มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความเบื่อหน่าย	3.49	0.78	ปานกลาง
7. มักได้รับงานมอบหมายพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	3.23	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากอยู่ 5 รายการ คือ 1) พพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ทำหาความสามารถ 2) ได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 3) มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่ 4) งานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน 5) ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.73 , 3.73 , 3.72 , 3.67 และ 3.63 ตามลำดับ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. มีความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ	3.98	0.69	มาก
2. มีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.97	0.66	มาก
3. มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.86	0.69	มาก
4. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน	3.80	0.76	มาก
5. ได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.77	0.82	มาก
6. ทำงานที่ได้รับมอบหมายงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด	3.72	0.72	มาก
7. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.72	0.70	มาก
8. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.69	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกรายการ

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. สามารถปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยได้อย่างเต็มความสามารถ	3.64	0.90	มาก
2. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.58	0.84	มาก
3. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.49	0.78	ปานกลาง
4. ได้รับความเจริญก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ	3.14	0.75	ปานกลาง
5. ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้าฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	3.03	1.01	ปานกลาง
6. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.00	0.81	ปานกลาง
7. พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	2.82	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 รายการ คือ 1) สามารถปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยได้อย่างเต็มความสามารถ 2) งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.64 และ 3.58 ตามลำดับ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน

รายการ	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความพึงพอใจ
1. พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของ วิทยาลัย	4.01	0.66	มาก
2. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบใน ตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	3.36	0.81	ปานกลาง
3. วิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการประชุม อาจารย์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.35	0.89	ปานกลาง
4. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีนโยบาย การจัดการศึกษาได้ชัดเจน	3.22	0.80	ปานกลาง
5. การมอบหมายงานสอดคล้องกับความ สามารถของบุคลากร	3.16	0.84	ปานกลาง
6. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้า หมายของวิทยาลัย	2.48	1.09	น้อย

จากตารางที่ 4.7 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 รายการ คือ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.01 ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และน้อย

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่

รายการ	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรมีเพียงพอ	3.77	0.82	มาก
2. พื่อใจในสภาพการทำงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.56	0.84	มาก
3. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	3.47	0.98	ปานกลาง
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.47	0.82	ปานกลาง
5. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.40	0.90	ปานกลาง
6. ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์ในการสอนและความพร้อมในวัสดุอุปกรณ์	3.28	0.94	ปานกลาง
7. มีห้องพักและสถานที่ทำงานมีความสะอาดและสะดวกสบาย	3.28	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 รายการ คือ 1) พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรมีเพียงพอ 2) พื่อใจในสภาพการทำงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.77 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านการปกครอง บัณฑิตบัญชา

รายการ	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.30	0.81	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.27	0.99	ปานกลาง
3. ได้รับความเป็นธรรมในด้านการทำงานหรือปฏิบัติงานพิเศษต่างๆ	3.24	0.87	ปานกลาง
4. มีความพึงพอใจในความจริงใจและยกย่องผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.14	0.91	ปานกลาง
5. มีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา	2.88	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านการปกครองบัณฑิตบัญชา พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รายการ	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	3.61	0.78	มาก
2. ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.44	0.79	ปานกลาง
3. ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ	3.35	0.81	ปานกลาง
4. สัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่มีต่อกัน	3.32	0.79	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม	3.20	0.91	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	3.09	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 รายการ คือ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.61 ส่วนรายการอื่นๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย

รายการ	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ	4.05	0.84	มาก
2. รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยนี้นานเท่าที่ต้องการ	3.80	0.95	มาก
3. มีความมั่นคงและความพร้อมของสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน	3.76	0.75	มาก
4. มีความปลอดภัยจากมลภาวะในการปฏิบัติงาน	3.65	0.76	มาก
5. มีความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ	3.50	0.79	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.28	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 รายการ คือ 1) อาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ 2) รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยนี้นานเท่าที่ต้องการ 3) มีความมั่นคงและความพร้อมของสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน 4) มีความปลอดภัยจากมลภาวะในการปฏิบัติงาน 5) มีความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.05 , 3.80 , 3.76 , 3.65 และ 3.50 ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.12	0.80	มาก
2. ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพ	4.06	0.78	มาก
3. ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ คิดว่าเหมาะสมแล้ว	3.70	0.77	มาก
4. ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ทำงานในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	3.69	0.78	มาก
5. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง	3.48	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 รายการ คือ 1) เป็นอาชีพที่มีเกียรติ 2) ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพ 3) ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ เหมาะสมแล้ว 4) ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ทำงานในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.12, 4.06, 3.70 และ 3.69 ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ

รายการ	N = 95		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ	3.23	0.89	ปานกลาง
2. ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงกับความต้องการ	3.22	0.86	ปานกลาง
3. มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากวิทยาลัย	3.08	0.79	ปานกลาง
4. เงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	2.91	0.90	ปานกลาง
5. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา	2.72	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุก รายการ

4.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน

รายการ	เพศชาย (N = 79)		เพศหญิง (N = 16)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	3.70	0.64	4.06	0.85	-1.89
2. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.70	0.66	4.06	0.77	-1.89
3. ปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	3.58	0.67	3.75	0.68	-0.90
4. มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอ และมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ	3.46	0.69	3.81	0.75	-1.78
5. ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน	3.03	0.72	3.18	0.75	-0.74

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายการ	เพศชาย (N = 79)		เพศหญิง (N = 16)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	3.36	0.66	3.56	0.72	-1.05
2. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอ	3.43	0.67	3.56	0.62	-0.72
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น	3.64	0.87	3.75	0.68	-0.44
4. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ	3.40	0.75	3.25	0.68	0.75
5. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.16	0.79	3.25	0.85	-0.38
6. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.65	0.86	3.62	0.80	0.14
7. เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำตักเตือนด้วยดีเสมอ	3.16	0.88	3.06	0.68	0.43

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ	เพศชาย (N = 79)		เพศหญิง (N = 16)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ทำหาความสามารถ	3.70	0.78	3.81	0.65	-0.49
2. ได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.73	0.77	3.68	0.60	0.22
3. มักได้รับงานมอบหมายพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	3.25	0.83	3.12	0.88	0.55
4. มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่	3.70	0.81	3.75	0.68	-0.18
5. ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	3.59	0.67	3.81	0.65	-1.18
6. มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความเบื่อหน่าย	3.44	0.78	3.75	0.77	-1.43
7. งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน	3.65	0.73	3.75	0.85	-0.44

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	เพศชาย (n = 79)		เพศหญิง (n = 16)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.75	0.86	3.87	0.61	-0.50
2. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.72	0.71	3.75	0.68	-0.14
3. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน	3.78	0.76	3.87	0.80	-0.42
4. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการทำงาน	3.70	0.78	3.62	1.08	0.36
5. มีความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ	3.98	0.70	4.00	0.63	-0.06
6. ทำงานที่ได้รับมอบหมายงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด	3.65	0.69	4.06	0.77	-2.08*
7. มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.86	0.69	3.87	0.71	-0.07
8. มีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.96	0.66	4.06	0.68	-0.54

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการ คือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในความรับผิดชอบในเรื่องทำงานที่ได้รับมอบหมายงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	เพศชาย (N = 79)		เพศหญิง (N = 16)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้าฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	3.08	1.05	2.75	0.77	1.22
2. พพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	2.84	0.93	2.68	0.60	0.65
3. พพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.48	0.78	3.56	0.81	-0.37
4. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.00	0.80	3.00	0.89	0.00
5. ได้รับความเจริญก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ	3.15	0.75	3.12	0.80	0.12
6. สามารถปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยได้อย่างเต็มความสามารถ	3.59	0.92	3.87	0.80	-1.12
7. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.56	0.87	3.68	0.70	-0.50

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน

รายการ	เพศชาย (N = 79)		เพศหญิง (N = 16)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีนโยบายการจัดการศึกษาได้ชัดเจน	3.24	0.78	3.12	0.88	0.52
2. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	3.35	0.80	3.43	0.89	-0.37
3. การมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร	3.13	0.87	3.31	0.70	-0.74
4. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัย	2.51	1.08	2.31	1.13	0.68
5. พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย	3.98	0.65	4.12	0.71	-0.75
6. วิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการประชุมอาจารย์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.63	0.93	3.31	0.70	0.22

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่

รายการ	เพศชาย (N = 79)		เพศหญิง (N = 16)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	3.49	1.01	3.37	0.88	0.43
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.44	0.81	3.62	0.88	-0.80
3. ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์ในการสอนและความพร้อมในวัสดุอุปกรณ์	3.25	0.95	3.43	0.89	-0.71
4. พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรมีเพียงพอ	3.77	0.81	3.81	0.91	-0.17
5. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.41	0.91	3.31	0.87	0.42
6. มีห้องพักและสถานที่ทำงานมีความสะอาดและสะดวกสบาย	3.29	1.03	3.25	1.00	0.14
7. พอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.54	0.87	3.68	0.70	-0.61

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

รายการ	เพศชาย (N = 79)		เพศหญิง (N = 16)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับความเป็นธรรมในด้านการทำงานหรือปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ	3.22	0.84	3.31	1.01	-0.35
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.31	0.99	3.06	0.99	0.93
3. ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.34	0.81	3.12	0.80	0.97
4. มีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา	2.89	1.02	2.81	0.91	0.31
5. มีความพึงพอใจในความจริงใจและยกย่องผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.12	0.91	3.25	0.93	-0.49

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รายการ	เพศชาย (N = 79)		เพศหญิง (N = 16)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สัมพันธ์กับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน	3.30	0.79	3.43	0.81	-0.61
2. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	3.62	0.75	3.56	0.96	0.26
3. ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ	3.29	0.80	3.68	0.79	-1.80
4. ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.41	0.77	3.56	0.89	-0.66
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	3.15	0.93	2.81	0.91	1.33
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม	3.21	0.91	3.12	0.95	0.35

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย

รายการ	เพศชาย (N = 79)		เพศหญิง (N = 16)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.27	0.89	3.31	0.79	-0.14
2. รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัย นี้นานเท่าที่ต้องการ	3.87	0.96	3.43	0.81	1.68
3. เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้มีความสุขไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ	4.08	0.83	3.87	0.88	0.92
4. มีความปลอดภัยจากมลภาวะในการปฏิบัติงาน	3.67	0.77	3.56	0.72	0.51
5. มีความเชื่อมั่นในความปลอดภัยใน ด้านต่าง ๆ	3.51	0.81	3.43	0.72	0.37
6. มีความมั่นคงและความพร้อมของสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน	3.75	0.73	3.81	0.83	-0.25

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	เพศชาย (N = 79)		เพศหญิง (N = 16)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.10	0.81	4.25	0.77	-0.67
2. ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพ	4.05	0.78	4.12	0.80	-0.34
3. ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ คิดว่าเหมาะสมแล้ว	3.68	0.76	3.81	0.83	-0.60
4. ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ทำงานในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	3.70	0.78	3.62	0.80	0.38
5. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง	3.46	0.82	3.56	0.81	-0.41

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ

รายการ	เพศชาย (N = 79)		เพศหญิง (N = 16)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ	3.24	0.89	3.18	0.91	0.21
2. ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงกับความต้องการ	3.22	0.89	3.18	0.75	0.16
3. เงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	2.86	0.91	3.18	0.83	-1.31
4. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา	2.69	0.91	2.87	0.88	-0.71
5 มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากวิทยาลัย	3.12	0.82	2.87	0.61	1.15

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับความพึงพอใจใน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน

รายการ	อายุต่ำกว่า 43 ปี (N = 50)		อายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป (N = 45)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	3.76	0.74	3.77	0.63	-0.12
2. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.78	0.76	3.75	0.60	0.17
3. ปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	3.68	0.71	3.53	0.62	1.06
4. มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ	3.64	0.69	3.40	0.71	1.65
5. ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน	3.18	0.71	2.93	0.71	1.66

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายการ	อายุต่ำกว่า 43 ปี (N = 50)		อายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป (N = 45)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	3.40	0.67	3.40	0.68	0.00
2. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอ	3.56	0.67	3.33	0.63	1.67
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น	3.78	0.84	3.53	0.84	1.42
4. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ	3.46	0.67	3.28	0.81	1.11
5. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.30	0.78	3.04	0.79	1.56
6. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.80	0.78	3.48	0.89	1.80
7. เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำตักเตือนด้วยดีเสมอ	3.14	0.90	3.15	0.79	-0.08

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน เกี่ยวกับความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ	อายุต่ำกว่า 43 ปี (N = 50)		อายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป (N = 45)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ทำหาความสามารถ	3.72	0.80	3.73	0.71	-0.08
2. ได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.78	0.76	3.66	0.73	0.73
3. มักได้รับงานมอบหมายพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	3.30	0.86	3.15	0.82	0.83
4. มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่	3.74	0.77	3.68	0.82	0.31
5. ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	3.66	0.68	6.60	0.65	0.43
6. มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความเบื่อหน่าย	3.52	0.78	3.46	0.78	0.33
7. งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน	3.72	0.78	3.62	0.71	0.63

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	อายุต่ำกว่า 43 ปี (N = 50)		อายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป (N = 45)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.80	0.83	3.75	0.83	0.26
2. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.76	0.71	3.68	0.70	0.48
3. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน	3.90	0.81	3.68	0.70	1.34
4. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.78	0.95	3.60	0.68	1.04
5. มีความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ	4.08	0.72	3.88	0.64	1.35
6. ทำงานที่ได้รับมอบหมายงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด	3.76	0.71	3.68	0.73	0.47
7. มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.68	3.77	0.70	1.14
8. มีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.08	0.69	3.86	0.62	1.56

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านความรับผิดชอบพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	อายุต่ำกว่า 43 ปี (N = 50)		อายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป (N = 45)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้าฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	3.04	1.00	3.02	1.03	0.08
2. พพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	2.82	0.89	2.82	0.88	-0.01
3. พพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.52	0.76	3.46	0.81	0.33
4. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.00	0.85	3.00	0.76	0.00
5. ได้รับความเจริญก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ	3.20	0.72	3.08	0.79	0.71
6. สามารถปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยได้อย่างเต็มความสามารถ	3.70	0.97	3.57	0.97	0.65
7. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.64	0.85	3.53	0.84	0.61

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายการ	อายุต่ำกว่า 43 ปี (N = 50)		อายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป (N = 45)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีนโยบายการจัดการศึกษาได้ชัดเจน	3.26	0.85	3.17	0.74	0.49
2. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	3.38	0.94	3.35	0.64	0.14
3. การมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร	3.02	0.91	3.33	0.73	-1.82
4. ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัย	2.48	0.99	2.48	1.19	-0.03
5. พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย	4.06	0.71	3.95	0.60	0.76
6. วิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการประชุมอาจารย์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.38	0.90	3.33	0.90	0.25

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่

รายการ	อายุต่ำกว่า 43 ปี (N = 50)		อายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป (N = 45)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	3.36	1.08	3.60	0.86	-1.18
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.44	0.88	3.51	0.75	-0.41
3. ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์ในการสอนและความพร้อมในวัสดุอุปกรณ์	3.26	0.96	3.31	0.92	-0.26
4. พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรมีเพียงพอ	3.76	0.87	3.80	0.78	-0.23
5. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.28	0.90	3.53	0.89	-1.37
6. มีห้องพักและสถานที่ทำงานมีความสะอาดและสะดวกสบาย	3.12	1.09	3.46	0.91	-1.65
7. พึงพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.56	0.78	3.57	0.91	-0.10

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

รายการ	อายุต่ำกว่า 43 ปี (N = 50)		อายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป (N = 45)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับความเป็นธรรมในด้านการทำงานหรือปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ	3.26	0.89	3.22	0.84	0.21
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.32	1.01	3.22	0.97	0.47
3. ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.28	0.83	3.33	0.79	-0.31
4. มีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา	2.80	1.01	2.97	0.98	-0.86
5. มีความพึงพอใจในความจริงใจและยกย่องผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.14	1.08	3.15	0.67	-0.08

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รายการ	อายุต่ำกว่า 43 ปี (N = 50)		อายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป (N = 45)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สัมพันธ์กับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน	3.40	0.88	3.24	0.67	0.95
2. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	3.68	0.91	3.53	0.62	0.90
3. ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ	3.38	0.90	3.33	0.70	0.27
4. ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.46	0.86	3.42	0.72	0.23
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	3.16	1.07	3.02	0.75	0.71
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม	3.16	0.97	3.24	0.85	-0.44

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย

รายการ	อายุต่ำกว่า 43 ปี (N = 50)		อายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป (N = 45)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.32	0.91	3.24	0.83	0.42
2. รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยนี้นานเท่าที่ต้องการ	3.96	0.90	3.62	0.98	1.74
3. เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ	4.22	0.76	3.86	0.89	2.07*
4. มีความปลอดภัยจากมลภาวะในการปฏิบัติงาน	3.72	0.70	3.57	0.83	0.90
5. มีความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ	3.46	0.78	3.55	0.81	-0.58
6. มีความมั่นคงและความพร้อมของสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน	3.82	0.77	3.71	0.72	0.70

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการคือ เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย ในเรื่อง เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 43 ปี กับกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	อายุต่ำกว่า 43 ปี (N = 50)		อายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป (N = 45)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.30	0.81	3.93	0.75	2.27*
2. ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพ	4.20	0.80	3.91	0.73	1.81
3. ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ คิดว่าเหมาะสมแล้ว	3.76	0.74	3.64	0.80	0.72
4. ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ทำงานในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	3.82	0.82	3.55	0.72	1.65
5. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง	3.66	0.77	3.28	0.84	2.24*

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 2 รายการ คือ 1) อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ 2) งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในความรับผิดชอบในเรื่อง 1) อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ 2) งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 43 ปี กับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 43 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ

รายการ	อายุต่ำกว่า 43 ปี (N = 50)		อายุตั้งแต่ 43 ปีขึ้นไป (N = 45)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ	3.30	0.93	3.15	0.85	0.78
2. ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงกับความต้องการ	3.32	0.93	3.11	0.77	1.17
3. เงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	2.92	1.02	2.91	0.76	0.04
4. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา	2.78	0.93	2.66	0.87	0.60
5. มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากวิทยาลัย	3.12	0.87	3.04	0.70	0.46

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ สถานภาพสมรส ด้านความสำเร็จของงาน

รายการ	สถานภาพโสด (N= 11)		สถานภาพสมรส (N = 84)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	3.72	0.64	3.77	0.70	-0.20
2. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.54	0.68	3.79	0.69	-1.14
3. ปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	3.63	0.67	3.60	0.67	0.13
4. มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ	3.45	0.68	3.53	0.71	-0.35
5. ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน	3.00	0.63	3.07	0.74	-0.30

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายการ	สถานภาพโสด (N = 11)		สถานภาพสมรส (N = 84)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	3.54	0.68	3.38	0.67	0.75
2. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอ	3.54	0.68	3.44	0.66	0.49
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น	3.45	0.93	3.69	0.83	-0.86
4. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ	3.36	0.92	3.38	0.72	-0.07
5. ผู้บังคับบัญชารายก่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.00	1.09	3.20	0.75	-0.78
6. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.36	0.67	3.69	0.86	-1.20
7. เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำตักเตือนด้วยดีเสมอ	3.09	1.04	3.15	0.82	-0.23

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ	สถานภาพโสด (N= 11)		สถานภาพสมรส (N = 84)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. พื่อใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ	3.81	0.75	3.71	0.76	0.42
2. ได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.63	0.67	3.73	0.76	-0.42
3. มักได้รับงานมอบหมายพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	3.00	0.77	3.26	0.85	-0.96
4. มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่	3.81	0.60	3.70	0.81	0.45
5. ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	3.72	0.46	3.61	0.69	0.50
6. มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความเบื่อหน่าย	3.63	0.67	3.74	0.79	0.63
7. งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน	3.63	0.67	3.67	0.76	-0.17

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.41 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	สถานภาพโสด (N= 11)		สถานภาพสมรส (N = 84)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.54	0.68	3.80	0.84	-0.99
2. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.45	0.68	3.76	0.70	-1.36
3. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน	3.36	0.67	3.85	0.76	-2.04*
4. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.36	1.02	3.73	0.80	-1.39
5. มีความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ	3.63	0.67	4.03	0.68	-1.82
6. ทำงานที่ได้รับมอบหมายงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลาที่กำหนด	3.54	0.82	3.75	0.70	-0.88
7. มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.63	0.67	3.89	0.69	-1.15
8. มีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.00	0.89	3.97	0.63	0.11

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.41 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการ คือ ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในความรับผิดชอบ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ในเรื่อง ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพโสดกับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.42 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	สถานภาพโสด (N = 11)		สถานภาพสมรส (N = 84)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้าฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	3.36	1.02	2.98	1.01	1.15
2. พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	2.45	1.03	2.86	0.86	-1.46
3. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.45	0.82	3.50	0.78	-0.18
4. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.72	1.00	3.03	0.78	-1.18
5. ได้รับความเจริญก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ	2.72	0.64	3.20	0.75	-1.98
6. สามารถปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยได้อย่างเต็มความสามารถ	3.81	0.75	3.61	0.93	0.68
7. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.72	0.78	3.57	0.85	0.57

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.42 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.43 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายการ	สถานภาพโสด (N = 11)		สถานภาพสมรส (N = 84)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีนโยบายการจัดการศึกษาได้ชัดเจน	3.27	1.00	3.21	0.77	0.22
2. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	3.18	0.98	3.39	0.79	-0.80
3. การมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร	3.09	0.83	3.17	0.85	-0.32
4. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัย	2.00	0.77	2.54	1.11	-1.57
5. พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย	3.54	0.68	4.07	0.63	-2.55*
6. วิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการประชุมอาจารย์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.09	0.70	3.39	0.91	-1.04

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.43 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการ คือ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย นอกจากนี้มีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงานในเรื่อง พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพโสดกับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.44 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่

รายการ	สถานภาพโสด (N = 11)		สถานภาพสมรส (N = 84)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1 สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	3.27	1.10	3.50	0.97	-0.71
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.54	0.82	3.46	0.82	0.30
3. ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์ในการสอนและความพร้อมในวัสดุอุปกรณ์	2.72	0.90	3.35	0.92	-2.12*
4. พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรมีเพียงพอ	3.63	1.02	3.79	0.80	-0.60
5. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.09	0.94	3.44	0.89	-1.20
6. มีห้องพักและสถานที่ทำงานมีความสะอาดและสะดวกสบาย	3.00	1.18	3.32	1.00	-0.97
7. พึงพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.18	0.75	3.61	0.84	-1.62

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.44 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการ คือ ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์ในการสอนและความพร้อมในวัสดุอุปกรณ์ นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ ในเรื่อง ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์ในการสอนและความพร้อมในวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพโสดกับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.45 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

รายการ	สถานภาพโสด (N = 11)		สถานภาพสมรส (N = 84)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานหรือปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ	3.27	0.90	3.23	0.87	0.12
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.18	0.98	3.28	1.00	-0.32
3. ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.27	0.78	3.30	0.82	-0.14
4. มีความพึงพอใจในการพิจารณาความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา	2.54	1.03	2.92	0.99	-1.19
5. มีความพึงพอใจในความจริงจังและยกย่องผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.09	0.53	3.15	0.95	-0.21

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.45 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.46 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รายการ	สถานภาพโสด (N = 11)		สถานภาพสมรส (N = 84)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สัมพันธ์กับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน	3.00	0.63	3.36	0.80	-1.46
2. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	3.00	0.89	3.69	0.74	-2.82**
3. ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ	2.72	0.90	3.44	0.76	-2.84**
4. ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.18	1.07	3.47	0.75	-1.15
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	2.90	1.13	3.11	0.91	-0.69
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม	2.81	0.87	3.25	0.91	-1.47

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.46 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพียง 2 รายการ คือ 1) มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน 2) ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในเรื่อง 1) มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน 2) ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพโสดกับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.47 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย

รายการ	สถานภาพโสด (N= 11)		สถานภาพสมรส (N = 84)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.09	1.04	3.30	0.84	-0.78
2. รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยนี้นานเท่าที่ต้องการ	3.72	0.90	3.80	0.96	-0.26
3. เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้มีความสุขไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ	3.81	0.98	4.08	0.82	-0.98
4. มีความปลอดภัยจากมลภาวะในการปฏิบัติงาน	3.54	0.68	3.66	0.78	-0.49
5. มีความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ	3.54	0.68	3.50	0.81	0.17
6. มีความมั่นคงและความพร้อมของสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน	3.63	0.80	3.78	0.74	-0.61

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.47 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.48 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	สถานภาพโสด (N = 11)		สถานภาพสมรส (N= 84)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	3.72	0.90	4.17	0.77	-1.77
2. ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพ	3.63	0.92	4.11	0.75	-1.95*
3. ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ คิดว่าเหมาะสมแล้ว					
4. ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ทำงานในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	3.27	0.64	3.76	0.77	-2.01
5. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง	3.45	0.82	3.72	0.78	-1.07
	3.18	0.87	3.52	0.81	-1.30

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.48 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการ คือ ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพ นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้นความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในเรื่อง ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพโสดกับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.49 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตว-
ศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน
ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ

รายการ	สถานภาพโสด (N= 11)		สถานภาพสมรส (N = 84)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ	2.36	0.92	3.34	0.82	-3.64**
2. ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงกับ ความต้องการ	2.90	0.94	3.26	0.85	-1.27
3. เงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายใน ครอบครัว	2.45	0.82	2.97	0.90	-1.81
4. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความ ยุติธรรมเสมอมา	2.81	1.07	2.71	0.88	0.35
5. มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ จากวิทยาลัย	2.90	1.04	3.10	0.76	-0.77

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.49 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะ
วิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านราย
ได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
เพียง 1 รายการ คือ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในด้านราย
ได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุก
รายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้นความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ ผล
ตอบแทนที่ได้รับ ในเรื่อง ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพโสดกับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.50 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน

รายการ	อายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี (N= 48)		อายุราชการตั้งแต่ 18.49 ปีขึ้นไป (N = 47)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. สามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	3.83	0.75	3.70	0.62	0.92
2. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.81	0.73	3.72	0.64	0.62
3. ปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	3.66	0.75	3.55	0.58	0.82
4. มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ	3.72	0.73	3.31	0.62	2.91**
5. ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน	3.20	0.79	2.91	0.61	1.99*

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.50 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติที่ระดับ 0.01 เพียง 1 รายการ คือ มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการ คือ ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ในเรื่อง มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ และ ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปีกับกลุ่มที่มีอายุราชการตั้งแต่ 18.49 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.51 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายการ	อายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี (N = 48)		อายุราชการตั้งแต่ 18.49 ปีขึ้นไป (N = 47)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	3.47	0.71	3.31	0.62	1.15
2. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอ	3.52	0.65	3.38	0.67	1.01
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสแลสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น	3.70	0.82	3.61	0.87	0.52
4. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ	3.52	0.71	3.23	0.75	1.89
5. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.29	0.82	3.06	0.76	1.39
6. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.77	0.83	3.53	0.85	1.38
7. เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำตักเตือนด้วยดีเสมอ	3.16	0.95	3.12	0.74	0.22

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.51 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.52 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ	อายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี (N = 48)		อายุราชการตั้งแต่ 18.49 ปีขึ้นไป (N = 47)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. พึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.68	0.77	3.76	0.75	-0.49
2. ได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.75	0.72	3.70	0.77	0.31
3. มักได้รับงานมอบหมายพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	3.27	0.79	3.19	0.90	0.45
4. มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่	3.77	0.77	3.65	0.81	0.68
5. ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	3.64	0.63	3.61	0.70	0.20
6. มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความเบื่อหน่าย	3.56	0.76	3.42	0.80	0.85
7. งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน	3.77	0.77	3.57	0.71	1.28

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.52 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.53 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	อายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี (N= 48)		อายุราชการตั้งแต่ 18.49 ปีขึ้นไป (N= 47)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.38	0.85	3.72	0.89	0.64
2. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.77	0.69	3.68	0.72	0.61
3. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอก เหนือจากงานสอน	3.89	0.72	3.70	0.80	1.23
4. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงาน	3.72	0.93	3.65	0.73	0.40
5. มีความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ	4.06	0.75	3.91	0.61	1.04
6. ทำงานที่ได้รับมอบหมายงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลา กำหนด	3.81	0.78	3.63	0.64	1.18
7. มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.89	0.72	3.82	0.66	0.46
8. มีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.04	0.71	3.91	0.61	0.92

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.53 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.54 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	อายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี (N= 48)		อายุราชการตั้งแต่ 18.49 ปีขึ้นไป (N = 47)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1.ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้าฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	3.12	1.06	2.93	0.96	0.90
2. พพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	2.77	0.92	2.87	0.85	-0.55
3.พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.52	0.82	3.46	0.74	0.32
4.ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.06	0.83	2.93	0.79	0.75
5.ได้รับความเจริญก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ	3.20	0.71	3.08	0.80	0.79
6. สามารถปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยได้อย่างเต็มความสามารถ	3.70	0.94	3.57	0.87	0.71
7. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.75	0.81	3.42	0.85	1.89

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.54 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.55 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายการ	อายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี (N= 48)		อายุราชการตั้งแต่ 18.49 ปีขึ้นไป (N = 47)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมี นโยบายการจัดการศึกษาได้ชัดเจน	3.20	0.87	3.23	0.72	-0.15
2. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจนและ ปฏิบัติได้	3.33	0.97	3.40	0.61	-0.42
3. การมอบหมายงานสอดคล้องกับ ความสามารถของบุคลากร	3.08	0.94	3.25	0.73	-0.99
4. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายของวิทยาลัย	2.43	1.02	2.53	1.15	-0.42
5. พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบาย ของวิทยาลัย	3.97	0.66	4.04	0.65	-0.46
6. วิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการประชุม อาจารย์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.25	0.78	3.46	0.99	-1.18

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.55 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.56 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่

รายการ	อายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี (N= 48)		อายุราชการตั้งแต่ 18.49 ปีขึ้นไป (N= 47)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	3.39	1.04	3.55	0.92	-0.77
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความ เหมาะสม	3.52	0.79	3.42	0.85	0.56
3. ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่า วัสดุอุปกรณ์ในการสอนและความพร้อม ในวัสดุอุปกรณ์	3.35	0.97	3.21	0.90	0.73
4. พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรเพียงพอ	3.77	0.85	3.78	0.80	-0.09
5. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมและ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.22	0.88	3.57	0.90	-1.88
6. มีห้องพักและสถานที่ทำงานมีความ สะอาดและสะดวกสบาย	3.20	1.09	3.36	0.96	-0.72
7. พอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันที่ ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	3.60	0.79	3.53	0.90	0.41

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.56 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.57 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

รายการ	อายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี (N= 48)		อายุราชการตั้งแต่ 18.49 ปีขึ้นไป (N= 47)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับความเป็นธรรมในด้านการ ทำงานหรือปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ	3.37	0.78	3.10	0.93	1.51
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.33	0.97	3.21	1.02	0.58
3. ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและชี้แนะ แนวทางในการปฏิบัติงาน	3.35	0.81	3.25	0.82	0.59
4. มีความพึงพอใจในการพิจารณาความ ดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา	2.91	1.04	2.85	0.95	0.31
5. มีความพึงพอใจในความจริงใจและยก ย่องผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.16	1.03	3.12	0.76	0.20

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.57 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชาพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.58 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รายการ	อายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี (N= 48)		อายุราชการตั้งแต่ 18.49 ปีขึ้นไป (N= 47)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. สัมพันธ์กับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน	3.33	0.80	3.31	0.78	0.08
2. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	3.70	0.82	3.51	0.74	1.22
3. ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ	3.31	0.87	3.40	0.74	-0.54
4. ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.54	0.82	3.34	0.75	1.23
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	3.12	0.98	3.06	0.89	0.31
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม	3.14	0.87	3.25	0.96	-0.57

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.58 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.59 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย

รายการ	อายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี (N = 48)		อายุราชการมากกว่า 18.49 ปี (N = 47)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.27	0.81	3.29	0.93	-0.15
2. รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัย นี้ นานเท่าที่ต้องการ	3.85	0.94	3.74	0.96	0.55
3. เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ มีศักดิ์ศรีไม่ น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ	4.12	0.81	3.97	.87	0.84
4. มีความปลอดภัยจากมลภาวะในการ ปฏิบัติงาน	3.66	0.75	3.63	0.79	0.17
5. มีความเชื่อมั่นในความปลอดภัยใน ด้านต่าง ๆ	3.41	0.79	3.59	0.79	-1.09
6. มีความมั่นคงและความพร้อมของสุข ภาพกายและสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน	3.79	0.77	3.74	0.73	0.30

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.59 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.60 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	อายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี (N = 48)		อายุราชการตั้งแต่ 18.49 ปีขึ้นไป (N = 47)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.22	0.83	4.02	0.76	1.26
2. ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพ	4.18	0.78	3.93	0.76	1.57
3. ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ คิดว่าเหมาะสมแล้ว	3.75	0.75	3.65	0.78	0.57
4. ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปใน ฐานะที่ทำงานในวิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยี	3.70	0.89	3.68	0.66	0.16
5. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติ ยศชื่อเสียง	3.53	0.82	3.38	0.82	1.18

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.60 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.61 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ

รายการ	อายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี (N = 48)		อายุราชการตั้งแต่ 18.49 ปีขึ้นไป (N = 47)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ	3.14	0.98	3.31	0.78	-0.94
2. ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงกับ ความต้องการ	3.14	1.01	3.29	0.68	-0.85
3. เงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายใน ครอบครัว	2.76	0.96	3.04	0.83	-1.35
4. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความ ยุติธรรมเสมอมา	2.68	0.90	2.76	0.91	-0.42
5. มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ จากวิทยาลัย	3.02	0.81	3.14	0.77	-0.78

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.61 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.62 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน

รายการ	เงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท (N = 58)		เงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้น ไป (N = 37)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. สามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	3.74	0.71	3.81	0.65	-0.47
2. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.75	0.73	3.78	0.62	-0.17
3. ปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	3.63	0.69	3.56	0.64	0.49
4. มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอ และมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ	3.56	0.67	3.45	0.76	0.72
5. ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน	3.12	0.72	2.97	0.72	0.96

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.62 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.63 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายการ	เงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท (N = 58)		เงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้น ไป (N = 37)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อน ร่วมงานและบุคคลอื่น	3.48	0.68	3.27	0.65	1.50
2. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับ ความคิดเห็นเสมอ	3.55	0.65	3.29	0.66	1.84
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและ สนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความ รู้ให้สูงขึ้น	3.81	0.84	3.43	0.80	2.16*
4. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและมอบหมาย งานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ	3.39	0.74	3.35	0.75	0.28
5. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติ งานประสบความสำเร็จ	3.22	0.79	3.10	0.80	0.68
6. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่ ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.62	0.76	3.70	0.96	-0.45
7. เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามัก ให้คำแนะนำตักเตือนด้วยดีเสมอ	3.13	0.84	3.16	0.86	-0.13

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.63 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูน

ความรู้ให้สูงขึ้น ซึ่งมีความมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,084.21 บาท กับกลุ่มที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.64 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ	เงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท (N = 58)		เงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้น ไป (N = 37)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ กำลังปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ	3.68	0.75	3.78	0.78	-0.58
2. ได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	3.70	0.74	3.75	0.76	-0.31
3. มักได้รับงานมอบหมายพิเศษจากผู้ บังคับบัญชา	3.24	0.86	3.21	0.82	0.14
4. มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ ทำอยู่	3.72	0.76	3.70	0.84	0.12
5. ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงาน	3.60	0.67	3.67	0.66	-0.51
6. ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ตลอด เวลา โดยไม่มีความเบื่อหน่าย	3.46	0.73	3.54	0.86	-0.45
7. งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ทำ ให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน	3.65	0.76	3.70	0.74	-0.30

= $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.64 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.65 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	เงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท (N = 58)		เงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้น ไป (N = 37)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.74	0.80	3.83	0.86	-0.55
2. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.74	0.68	3.70	0.74	0.25
3. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอก เหนือจากงานสอน	3.89	0.78	3.64	0.71	1.54
4. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงาน	3.72	0.91	3.64	0.71	0.42
5. มีความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ	4.03	0.67	3.91	0.72	0.79
6. ทำงานที่ได้รับมอบหมายงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลา กำหนด	3.68	0.73	3.78	0.71	-0.61
7. มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.79	0.74	3.97	0.60	-1.23
8. มีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.00	0.74	3.94	0.52	0.38

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.65 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.66 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	เงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท (N = 58)		เงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้น ไป (N = 37)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้า ฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่าง สม่ำเสมอ	3.05	1.01	3.00	1.02	0.24
2. พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	2.67	0.84	3.05	0.91	-2.08*
3. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลัง ปฏิบัติอยู่	3.46	0.77	3.54	0.80	-0.45
4. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.00	0.85	3.00	0.74	0.00
5. ได้รับความเจริญก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ	3.15	0.76	3.13	0.75	0.12
6. สามารถปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยได้ อย่างเต็มความสามารถ	3.65	0.94	3.62	0.86	0.17
7. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับ ความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.63	0.83	3.51	0.86	0.69

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.66 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการ คือ พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในเรื่อง พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,084.21 บาท กับกลุ่มที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาทขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.67 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายการ	เงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท (N = 58)		เงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้น ไป (N = 37)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมี นโยบายการจัดการศึกษาได้ชัดเจน	3.24	0.80	3.18	0.81	0.30
2. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจนและ ปฏิบัติได้	3.36	0.89	3.37	0.68	-0.09
3. การมอบหมายงานสอดคล้องกับ ความสามารถของบุคลากร	3.13	0.90	3.21	0.75	-0.43
4. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ เป้าหมายของวิทยาลัย	2.41	1.07	2.59	1.11	-0.78
5. พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของ วิทยาลัย	4.00	0.70	4.02	0.60	-0.19
6. วิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการประชุม อาจารย์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.43	0.88	3.24	0.92	0.99

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.67 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.68 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่

รายการ	เงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท (N = 58)		เงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้น ไป (N = 37)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
	1. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	3.43	1.07	3.54	
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความ เหมาะสม	3.44	0.84	3.51	0.80	-0.37
3. ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่า วัสดุอุปกรณ์ในการสอนและความพร้อม ในวัสดุอุปกรณ์	3.24	0.94	3.35	0.94	-0.55
4. พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรมีเพียงพอ	3.77	0.85	3.78	0.78	-0.04
5. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมและ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.27	0.91	3.59	0.86	-1.69
6. มีห้องพักและสถานที่ทำงานมีความ สะอาดและสะดวกสบาย	3.18	1.09	3.43	0.89	-1.12
7. พพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันที่ กำลังปฏิบัติอยู่	3.55	0.79	3.59	0.92	-0.24

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.68 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.69 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

รายการ	เงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท (N = 58)		เงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้น ไป (N = 37)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับความเป็นธรรมในด้านการ ทำงานหรือปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ	3.27	0.91	3.18	0.81	0.47
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.22	1.02	3.35	0.94	-0.60
3. ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและชี้แนะ แนวทางในการปฏิบัติงาน	3.25	0.82	3.37	0.79	-0.69
4. มีความพึงพอใจในการพิจารณาความ ดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา	2.82	1.01	2.97	0.98	-0.69
5. มีความพึงพอใจในความจริงจังและยก ย่องผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.15	1.00	3.13	0.75	0.10

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.69 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.70 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเดือนต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รายการ	เงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท (N = 58)		เงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้น ไป (N = 37)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. สัมพันธ์กับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน	3.31	0.86	3.35	0.67	-0.24
2. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	3.53	0.86	3.72	0.65	-1.17
3. ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ	3.29	0.83	3.45	0.76	-0.97
4. ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.39	0.83	3.51	0.73	-0.69
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	3.10	1.05	3.08	0.72	0.11
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม	3.20	0.96	3.18	0.84	0.09

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.70 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.71 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย

รายการ	เงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท (N = 58)		เงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้น ไป (N = 37)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.31	0.86	3.24	0.89	0.36
2. รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัย นี้ นานเท่าที่ต้องการ	3.86	0.90	3.70	1.02	0.79
3. เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ มีศักดิ์ศรีไม่ น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ	4.13	0.82	3.19	0.86	1.23
4. มีความปลอดภัยจากมลภาวะในการ ปฏิบัติงาน	3.62	0.72	3.70	0.84	-0.50
5. มีความเชื่อมั่นในความปลอดภัยใน ด้านต่าง ๆ	3.41	0.77	3.64	0.82	-1.40
6. มีความมั่นคงและความพร้อมของสุข ภาพกายและสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน	3.68	0.73	3.89	0.77	-1.28

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.71 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.72 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ยี่กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	เงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท (N = 58)		เงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้น ไป (N = 37)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.20	0.83	4.00	0.74	1.22
2. ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพ	4.08	0.82	4.02	0.72	0.35
3. ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ คิดว่าเหมาะสมแล้ว	3.68	0.73	3.72	0.83	-0.24
4. ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปใน ฐานะที่ทำงานในวิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยี	3.68	0.84	3.70	0.70	-0.07
5. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติ ยศชื่อเสียง	3.51	0.82	3.43	0.83	0.48

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.72 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.73 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ

รายการ	เงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท (N = 58)		เงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้น ไป (N = 37)		t
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	
1. ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ	3.18	0.98	3.29	0.74	-0.57
2. ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงกับ ความต้องการ	3.25	0.94	3.16	0.72	0.52
3. เงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายใน ครอบครัว	2.79	0.98	3.10	0.73	-1.66
4. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความ ยุติธรรมเสมอมา	2.68	0.95	2.78	0.82	-0.49
5. มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ จากวิทยาลัย	3.06	0.83	3.10	0.73	-0.23

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.73 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.74 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน

รายการ	ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 80)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 15)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	3.77	0.67	3.73	0.79	0.21
2. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.78	0.66	3.66	0.81	0.61
3. ปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	3.62	0.66	3.53	0.74	0.48
4. มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอ และมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ	3.51	0.71	3.60	0.73	-0.43
5. ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน	3.08	0.67	2.93	0.96	0.75

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.74 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.75 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายการ	ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 80)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 15)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	3.42	0.65	3.26	0.79	0.83
2. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอ	3.47	0.61	3.33	0.89	0.75
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น	3.68	0.83	3.53	0.91	0.64
4. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ	3.33	0.72	3.60	0.82	-1.25
5. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.21	0.79	3.00	0.84	0.94
6. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.67	0.80	3.53	1.06	0.59
7. เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำตักเตือนด้วยดีเสมอ	3.16	0.81	3.06	1.03	0.39

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.75 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.76 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ	ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 80)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 15)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. พื่อใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ	3.68	0.77	3.93	0.70	-1.14
2. ได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.71	0.76	3.80	0.67	-0.41
3. มักได้รับงานมอบหมายพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	3.21	0.82	3.33	0.97	-0.50
4. มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่	3.71	0.78	3.73	0.88	-0.09
5. ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	3.62	0.66	3.66	0.72	-0.22
6. มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความเบื่อหน่าย	3.48	0.77	3.53	0.83	-0.20
7. งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน	3.72	0.69	3.40	0.98	1.55

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.76 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.77 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 80)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 15)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.85	0.79	3.40	0.91	1.96
2. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.72	0.71	3.73	0.70	-0.04
3. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน	3.73	0.75	4.13	0.74	-1.86
4. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.70	0.84	3.66	0.81	0.14
5. มีความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ	4.01	0.64	3.86	0.91	0.74
6. ทำงานที่ได้รับมอบหมายงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลา กำหนด	3.76	0.67	3.53	0.91	1.13
7. มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.83	0.70	4.00	0.65	-0.83
8. มีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.97	0.65	4.00	0.75	-0.13

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.77 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.78 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 80)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 15)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้าฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	3.01	1.03	3.13	0.91	-0.42
2. พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	2.88	0.88	2.46	0.83	1.70
3. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.51	0.76	3.40	0.91	0.50
4. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.02	0.81	2.86	0.83	0.69
5. ได้รับความเจริญก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ	3.16	0.78	3.06	0.59	0.44
6. สามารถปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยได้อย่างเต็มความสามารถ	3.60	0.94	3.86	0.63	-1.04
7. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.56	0.86	3.73	0.70	-0.71

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.78 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.79 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายการ	ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 80)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 15)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีนโยบายการจัดการศึกษาได้ชัดเจน	3.22	0.82	3.20	0.67	0.11
2. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	3.40	0.83	3.20	0.67	0.87
3. การมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร	3.22	0.85	2.86	0.74	1.51
4. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัย	2.52	1.14	2.26	0.70	0.84
5. พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย	4.06	0.66	3.73	0.59	1.79
6. วิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการประชุมอาจารย์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.38	0.90	3.20	0.86	0.74

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.79 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.80 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่

รายการ	ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 80)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 15)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สถานที่ทำงานความเหมาะสมสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	3.47	0.95	3.46	1.18	0.03
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.51	0.77	3.26	1.03	1.06
3. ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์ในการสอนและความพร้อมในวัสดุอุปกรณ์	3.30	0.94	3.20	0.94	0.37
4. พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรมีเพียงพอ	3.78	0.80	3.73	0.96	0.23
5. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.45	0.84	3.13	1.18	1.24
6. มีห้องพักและสถานที่ทำงานมีความสะอาดและสะดวกสบาย	3.26	0.97	3.40	1.29	-0.47
7. พพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.56	0.82	3.60	0.98	-0.15

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.80 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.81 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

รายการ	ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 80)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 15)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
	1. ได้รับความเป็นธรรมในด้านการทำงานหรือปฏิบัติงานพิเศษต่างๆ	3.27	0.88	3.06	
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.21	1.01	3.60	0.82	-1.39
3. ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.28	0.82	3.40	0.73	-0.49
4. มีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา	2.97	1.00	2.40	0.82	2.08*
5. มีความพึงพอใจในความจริงใจและยกย่องผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.21	0.89	2.80	0.94	1.62

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.81 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการ คือ มีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชาในเรื่อง มีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.82 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รายการ	ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 80)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 15)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สัมพันธ์กับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน	3.40	0.80	2.93	0.59	2.13*
2. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	3.67	0.77	3.26	0.79	1.86
3. ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ	3.41	0.80	3.06	0.79	1.52
4. ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.47	0.77	3.26	0.88	0.93
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	3.11	0.95	3.00	0.84	0.42
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม	3.22	0.96	3.06	0.59	0.61

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.82 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการ คือ สัมพันธ์กับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในเรื่อง สัมพันธ์กับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.83 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย

รายการ	ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 80)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 15)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.31	0.89	3.13	0.74	0.72
2. รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยนี้ นานเท่าที่ต้องการ	3.88	0.91	3.33	1.04	2.10*
3. เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ	4.06	0.81	4.00	1.00	0.26
4. มีความปลอดภัยจากมลภาวะในการปฏิบัติงาน	3.62	0.73	3.80	0.94	-0.80
5. มีความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ	3.52	0.74	3.40	1.05	0.55
6. มีความมั่นคงและความพร้อมของสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน	3.77	0.74	3.73	0.79	0.19

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.83 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการ คือ รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยนี้ นานเท่าที่ต้องการ นอกจากนี้มีความพึงพอใจในความมั่นคงในงานและความปลอดภัยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัยในเรื่อง รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยนี้ นานเท่าที่ต้องการ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.84 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 80)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 15)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.11	0.82	4.20	0.67	-0.38
2. ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพ	4.06	0.78	4.06	0.79	-0.01
3. ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ คิดว่าเหมาะสมแล้ว					
4. ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ทำงานในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	3.73	0.77	3.53	0.74	0.94
5. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง	3.76	0.76	3.33	0.81	1.96
	3.55	0.79	3.13	0.91	1.82

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.84 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.85 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ

รายการ	ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 80)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 15)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ	3.32	0.80	2.73	1.16	2.41*
2. ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงกับความต้องการ	3.26	0.85	3.00	0.92	1.07
3. เงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	2.88	0.88	3.06	1.03	-0.70
4. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา	2.72	0.88	2.73	1.03	-0.03
5. มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากวิทยาลัย	3.10	0.77	3.00	0.92	0.44

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.85 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการ คือ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุก รายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจใน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับในเรื่อง ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.86 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน

รายการ	วิทยาลัยขนาดเล็ก (N = 37)		วิทยาลัยขนาดใหญ่ (N = 58)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	3.81	0.65	3.74	0.71	0.47
2. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.75	0.76	3.77	0.65	-0.13
3. ปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	3.70	0.57	3.55	0.72	1.06
4. มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอ และมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ	3.54	0.64	3.51	0.75	0.15
5. ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน	3.10	0.65	3.03	0.77	0.48

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.86 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.87 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายการ	วิทยาลัยขนาดเล็ก (N = 37)		วิทยาลัยขนาดใหญ่ (N = 58)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	3.32	0.57	3.44	0.72	-0.87
2. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอ	3.45	0.64	3.44	0.67	0.08
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น	3.75	0.72	3.60	0.91	0.86
4. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ	3.51	0.73	3.29	0.74	1.41
5. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.18	0.81	3.17	0.79	0.09
6. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.70	0.81	3.62	0.87	0.45
7. เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำตักเตือนด้วยดีเสมอ	3.08	0.86	3.18	0.84	-0.60

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.87 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.88 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ	วิทยาลัยขนาดเล็ก (N = 37)		วิทยาลัยขนาดใหญ่ (N = 58)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. พื่อใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ	3.86	0.63	3.63	0.83	1.41
2 ได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.78	0.67	3.68	0.79	0.59
3. มักได้รับงานมอบหมายพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	3.35	0.75	3.15	0.89	1.10
4. มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่	3.70	0.70	3.72	0.85	-0.12
5. ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	3.48	0.73	3.72	0.61	-1.70
6. มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความเบื่อหน่าย	3.51	0.65	3.48	0.86	0.18
7. งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน	3.59	0.79	3.72	0.72	-0.81

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.88 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.89 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	วิทยาลัยขนาดเล็ก (N = 37)		วิทยาลัยขนาดใหญ่ (N = 58)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.75	0.68	3.79	0.91	-0.20
2. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.70	0.61	3.74	0.76	-0.25
3. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน	3.81	0.70	3.79	0.81	0.10
4. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.67	0.74	3.70	0.89	-0.17
5. มีความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ	4.00	0.62	3.98	0.73	0.11
6. ทำงานที่ได้รับมอบหมายงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลาที่กำหนด	3.86	0.58	3.63	0.78	1.50
7. มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.66	3.77	0.70	1.54
8. มีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.94	0.57	4.00	0.72	-0.38

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.89 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.90 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	วิทยาลัยขนาดเล็ก (N = 37)		วิทยาลัยขนาดใหญ่ (N = 58)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1.ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้าฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	3.16	0.79	2.94	1.13	1.00
2.พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	2.78	0.94	2.84	0.85	-0.32
3.พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.62	0.75	3.41	0.79	1.26
4.ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.91	0.75	3.05	0.84	-0.77
5.ได้รับความเจริญก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ	3.08	0.82	3.18	0.71	-0.67
6.สามารถปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยได้อย่างเต็มความสามารถ	3.70	0.87	3.60	0.93	0.51
7.งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.54	0.83	3.62	0.85	-0.44

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.90 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.91 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายการ	วิทยาลัยขนาดเล็ก (N = 37)		วิทยาลัยขนาดใหญ่ (N = 58)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีนโยบายการจัดการศึกษาได้ชัดเจน	3.21	0.75	3.22	0.83	-0.04
2. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	3.27	0.80	3.43	0.81	-0.93
3. การมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร	3.02	0.86	3.25	0.82	-1.30
4. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัย	2.48	1.12	2.48	1.08	0.01
5. พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย	4.10	0.65	3.94	0.66	1.15
6. วิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการประชุมอาจารย์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.43	0.92	3.31	0.88	0.64

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.91 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.92 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่

รายการ	วิทยาลัยขนาดเล็ก (N = 37)		วิทยาลัยขนาดใหญ่ (N = 58)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	3.54	1.09	3.43	0.91	0.52
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.54	1.01	3.43	0.67	0.63
3. ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์ในการสอนและความพร้อมในวัสดุอุปกรณ์	3.32	0.94	3.25	0.94	0.33
4. พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรมีเพียงพอ	4.02	0.79	3.62	0.81	2.39*
5. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.37	0.92	3.41	0.89	-0.18
6. มีห้องพักและสถานที่ทำงานมีความสะอาดและสะดวกสบาย	3.35	1.11	3.42	0.97	0.50
7. พพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.59	0.79	3.55	0.88	0.24

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.92 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 รายการ คือ พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรมีเพียงพอ นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ยกเว้น ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ในเรื่อง พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรมีเพียงพอ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างวิทยาลัยที่มีขนาดเล็กกับวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.93 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

รายการ	วิทยาลัยขนาดเล็ก (N = 37)		วิทยาลัยขนาดใหญ่ (N = 58)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ได้รับความเป็นธรรมในด้านการทำงานหรือปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ	3.18	0.81	3.27	0.91	-0.47
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.27	0.90	3.27	1.05	-0.02
3. ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.27	0.83	3.32	0.80	-0.33
4. มีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา	2.94	0.91	2.84	1.05	0.47
5. มีความพึงพอใจในความจริงใจและยกย่องผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.13	0.71	3.15	1.02	-0.10

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.93 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.94 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รายการ	วิทยาลัยขนาดเล็ก (N = 37)		วิทยาลัยขนาดใหญ่ (N = 58)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. สัมพันธ์กับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน	3.29	0.66	3.34	0.86	-0.28
2. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	3.64	0.85	3.58	0.75	0.37
3. ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ	3.24	0.76	3.43	0.84	-1.10
4. ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.48	0.69	3.41	0.85	0.43
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	3.02	0.86	3.13	0.98	-0.56
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม	3.16	0.86	3.22	0.95	-0.31

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.94 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.95 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย

รายการ	วิทยาลัยขนาดเล็ก (N = 37)		วิทยาลัยขนาดใหญ่ (N = 58)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.21	0.94	3.32	0.82	-0.60
2. รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยนี้ นานเท่าที่ต้องการ	3.91	0.89	3.72	0.98	0.97
3. เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ	4.10	0.80	4.01	0.86	0.51
4. มีความปลอดภัยจากมลภาวะในการปฏิบัติงาน	3.81	0.65	3.55	0.82	1.61
5. มีความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ	3.62	0.63	3.43	0.88	1.13
6. มีความมั่นคงและความพร้อมของสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน	3.83	0.76	3.72	0.74	0.71

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.95 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.96 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ	วิทยาลัยขนาดเล็ก (N = 37)		วิทยาลัยขนาดใหญ่ (N = 58)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.27	0.73	4.03	0.83	1.40
2. ครอบครัวยังมีความพึงพอใจในอาชีพ	4.18	0.77	3.98	0.78	1.25
3. ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ คิดว่าเหมาะสมแล้ว	3.70	0.74	3.70	0.79	-0.20
4. ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ทำงานในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	3.70	0.74	3.68	0.82	0.07
5. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง	3.48	0.73	3.48	0.88	0.02

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.96 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.97 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ

รายการ	วิทยาลัยขนาดเล็ก (N = 37)		วิทยาลัยขนาดใหญ่ (N = 58)		t
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	
1. ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ	3.08	0.92	3.32	0.86	-1.31
2. ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงกับความต้องการ	3.10	0.77	3.29	0.91	-1.01
3. เงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	3.02	0.92	2.84	0.89	0.95
4. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา	2.72	0.83	2.72	0.95	0.02
5. มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากวิทยาลัย	3.02	0.83	3.12	0.77	-0.55

* = $P < .05$, ** = $P < .01$

จากตารางที่ 4.97 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.98 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา
ด้านความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน

รายการ		ความถี่ N=95
1	มีความพึงพอใจระดับปานกลาง เพราะมีระบบราชการควบคุมทำให้การทำงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร	13
2	มีความพึงพอใจมาก เพราะได้ทำงานอย่างเต็มที่และทำงานสำเร็จ	9
3	ขาดอุปกรณ์และความร่วมมือในการทำงาน	3
4	การสอนได้ผลดี	2
5	การสอนได้ผลในระดับปานกลาง	1
6	ยังไม่มีความสำเร็จในการทำงาน เพราะเพิ่งจะทำงาน	1
7	ความสำเร็จในการทำงานยังไม่เป็นที่พอใจ	1

จากตารางที่ 4.98 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความพึง
พอใจในความสำเร็จในการทำงาน อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ได้แสดงความคิดเห็นว่า มีความพึง
พอใจระดับปานกลาง เพราะมีระบบราชการควบคุมทำให้การทำงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร มี 13 คน
มีความพึงพอใจมาก เพราะได้ทำงานอย่างเต็มที่และทำงานสำเร็จ มี 9 คน ขาดอุปกรณ์ในและความ
ร่วมมือในการทำงาน มี 3 คน การสอนได้ผลดี มี 2 คน ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ มีข้อละ 1 คน

ตารางที่ 4.99 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ

	รายการ	ความถี่ N = 95
1	มีความพึงพอใจมาก เพราะมีอายุในการทำงานมาก	12
2	ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลและองค์กรต่าง ๆ	5
3	ไม่ค่อยพึงพอใจในการยอมรับนับถือ	3
4	ได้รับการยอมรับนับถือจากเกษตรกร	2
5	ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและนโยบายของผู้บริหารแต่ละคน	2
6	อยากได้การยอมรับนับถือจากบุคคลและองค์กรมากกว่าปัจจุบัน	2
7	งานที่รับผิดชอบเป็นสายงานบริหารจึงเป็นที่ยอมรับนับถือ	1
8	การทำงานและปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับบุคคล	1
9	ขาดปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต	1

จากตารางที่ 4.99 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้แสดงความคิดเห็นว่า มีความพึงพอใจในการยอมรับนับถือมาก เพราะมีอายุในการทำงานมาก มี 12 คน ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลและองค์กรต่าง ๆ มี 5 คน ไม่ค่อยพึงพอใจในการยอมรับนับถือ มี 3 คน ได้รับการยอมรับนับถือจากเกษตรกร ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและนโยบายของผู้บริหารแต่ละคน และอยากได้การยอมรับนับถือจากบุคคลและองค์กรมากกว่าปัจจุบัน มีข้อละ 2 คน ส่วนความคิดเห็นอื่นๆ มีข้อละ 1 คน

ตารางที่ 4.100 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ		ความถี่ N = 95
1	มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมาก เพราะทำงานมานานและทำเป็นประจำ	6
2	งานบางอย่างมีความพึงพอใจ เพราะตรงกับความถนัดและมีความชำนาญ	6
3	ไม่ค่อยพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพราะขาดความรู้และความสามารถ	5
4	งานในระบบราชการต้องรับผิดชอบหลายอย่าง ทำให้สับสนในการทำงาน และงานที่ออกมาไม่ดีเท่าที่ควร	4
5	พึงพอใจในด้านการสอน	4
6	เป็นส่วนหนึ่งที่ได้กระตุ้นอาชีพของเกษตรกร	1
7	งานที่ทำเหมาะสมกับคุณวุฒิและลักษณะของงาน	1

จากตารางที่ 4.100 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้แสดงความคิดเห็นว่า มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมาก เพราะทำงานมานานและทำเป็นประจำ และงานบางอย่างมีความพึงพอใจ เพราะตรงกับความถนัดและมีความชำนาญ มีร้อยละ 6 คน ไม่ค่อยพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพราะขาดความรู้และความสามารถ มี 5 คน งานในระบบราชการต้องรับผิดชอบหลายอย่าง ทำให้สับสนในการทำงานและงานที่ออกมาไม่ดีเท่าที่ควร พึงพอใจในด้านการสอน มีร้อยละ 4 คน ส่วนความคิดเห็นอื่นๆ มีร้อยละ 1 คน

ตารางที่ 4.101 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา
ด้านความรับผิดชอบ

	รายการ	ความถี่ N = 95
1	มีความรับผิดชอบทั้งหน้าที่ส่วนตัว ส่วนรวม และงานที่ได้รับมอบหมาย	7
2	มีความพึงพอใจมากในการรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	4
3	พึงพอใจในด้านความรับผิดชอบปานกลาง เพราะลักษณะงานมีการพัฒนา ไม่มากพอ	4
4	หากงานตรงกับความสามารถและความชอบจะทำได้ดี	4
5	ยังไม่พอใจในความรับผิดชอบ เนื่องจากมีภาระหลายหน้าที่ ทำให้ประสิทธิ- ภาพงานลดลง	3
6	ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือในการทำงาน	2
7	มีปัจจัยพื้นฐานน้อย	1

จากตารางที่ 4.101 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้าน
ความรับผิดชอบ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้แสดงความคิดเห็นว่า มีความรับผิดชอบทั้งหน้าที่
ส่วนตัว ส่วนรวม และงานที่ได้รับมอบหมาย มี 7 คน มีความพึงพอใจมากในการรับผิดชอบต่องาน
ที่ปฏิบัติ พึงพอใจในด้านความรับผิดชอบปานกลาง เพราะลักษณะงานมีการพัฒนาไม่มากพอ
และหากงานตรงกับความสามารถและความชอบจะทำได้ดี มีข้อละ 4 คน ยังไม่พอใจในความรับผิดชอบ
เนื่องจากมีภาระหลายหน้าที่ ทำให้ประสิทธิภาพงานลดลง มี 3 คน ผู้บังคับบัญชาให้ความ
เชื่อถือในการทำงาน มี 2 คน ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ มี 1 คน

ตารางที่ 4.102 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายการ		ความถี่ N = 95
1	มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานปานกลาง	12
2	มีความพึงพอใจกับความก้าวหน้ามาก	4
3	ขึ้นอยู่กับความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	4
4	ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ	2
5	มีความพึงพอใจน้อยเพราะนโยบายไม่ชัดเจน	2
6	ยังไม่สามารถวัดความก้าวหน้าได้ เนื่องจากพึ่งปฏิบัติงาน	1
7	พึงพอใจกับความก้าวหน้าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	1

จากตารางที่ 4.102 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้แสดงความคิดเห็นว่า มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานปานกลาง มี 12 คน มีความพึงพอใจกับความก้าวหน้ามาก และขึ้นอยู่กับความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา มีข้อละ 4 คน ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ และมีความพึงพอใจน้อยเพราะนโยบายไม่ชัดเจน มีข้อละ 2 คน ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ มีข้อละ 1 คน

ตารางที่ 4.103 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายการ		ความถี่ N = 95
1	พึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน เพราะนโยบายมีความชัดเจน	6
2	นโยบายมากเกินไป และไม่ชัดเจน	5
3	พึงพอใจน้อย เพราะงานราชการเป็นการทำงานตามนโยบาย ทำให้พัฒนาชำน	5
4	นโยบายและการบริหารทำให้งานติดขัด	2
5	พึงพอใจปานกลาง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร	2
6	ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	1
7	นโยบายดี แต่การกระทำไม่ตรงกับนโยบาย	1
8	ควรสอบถามและให้ความสำคัญแก่บุคลากรผู้ได้บังคับบัญชา	1
9	ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน	1

จากตารางที่ 4.103 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษาด้านนโยบายและการบริหารงาน อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้แสดงความคิดเห็นว่า พึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน เพราะมีนโยบายมีความชัดเจน มี 6 คน นโยบายมากเกินไป และไม่ชัดเจน พึงพอใจน้อย เพราะงานราชการเป็นการทำงานตามนโยบาย ทำให้พัฒนาชำน มีข้อละ 5 คน นโยบายและการบริหารทำให้งานติดขัด พึงพอใจปานกลาง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร มีข้อละ 2 คน ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ มีข้อละ 1 คน

ตารางที่ 4.104 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษาด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่

รายการ		ความถี่ N = 95
1	สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ดี	10
2	ไม่ดีเท่าที่ควร เพราะขาดความสะอาด ห้องทำงานคับแคบ แออัด	3
3	ไม่ค่อยพึงพอใจ เพราะห่างไกลจากความเจริญ	2
4	เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่	1
5	มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	1
6	สภาพแวดล้อมดี แต่ด้านบุคลากรไม่ดีเท่าที่ควร	1
7	พื้นที่ปฏิบัติงานเสี่ยงต่ออันตราย	1
8	ห้องเรียนและอุปกรณ์การสอนน้อย	1

จากตารางที่ 4.104 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษาด้านสภาพ
แวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้แสดงความคิดเห็นว่า สภาพ
แวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ดี มี 10 คน ไม่ดีเท่าที่ควร เพราะขาดความสะอาด ห้อง
ทำงานคับแคบ แออัด มี 3 คน ไม่ค่อยพึงพอใจ เพราะห่างไกลจากความเจริญ มี 2 คน ส่วนความคิด
เห็นอื่น ๆ มีข้อละ 1 คน

ตารางที่ 4.105 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา

	รายการ	ความถี่ N = 95
1	การปกครองบังคับบัญชาก่อนข้างเหมาะสม	4
2	การปกครองบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา	4
3	ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3
4	ก่อนข้างเหมาะสมตามระบบราชการ	2
5	พึงพอใจกับผู้บริหารทุกคน	2
6	พึงพอใจมาก เพราะเป็นคนรุ่นใหม่	1
7	ขาดความร่วมมือ ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือ หรือชี้แจง	1
8	ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยเที่ยงธรรม	1

จากตารางที่ 4.105 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้แสดงความคิดเห็นว่า การปกครองบังคับบัญชาก่อนข้างเหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา มีข้อละ 4 คน ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มี 3 คน ก่อนข้างเหมาะสมตามระบบราชการ พึงพอใจกับผู้บริหารทุกคนมีข้อละ 2 คน ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ มีข้อละ 1 คน

ตารางที่ 4.106 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รายการ		ความถี่ N = 95
1	มีความร่วมมือกันดีภายในคณะ	5
2	พึงพอใจมาก เพราะอยู่กันแบบครอบครัวเป็นกันเอง ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน	4
3	พึงพอใจบ้างไม่พึงพอใจบ้าง	3
4	ความสัมพันธ์เกิดจากงานที่ร่วมกัน	2
5	มีความขัดแย้งกันบ้าง ทำให้ปฏิบัติงานยาก	2
6	เหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน	1
7	มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	1

จากตารางที่ 4.106 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความ
สัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้แสดงความคิดเห็นว่า มีความร่วมมือกันดี
ภายในคณะมี 5 คน พึงพอใจมาก เพราะอยู่กันแบบครอบครัวเป็นกันเอง ให้ความเคารพนับถือซึ่ง
กันและกัน มี 4 คน พึงพอใจบ้างไม่พึงพอใจบ้าง มี 3 คน ความสัมพันธ์เกิดจากงานที่ร่วมกัน มี
ความขัดแย้งกันบ้าง ทำให้ปฏิบัติงานยาก มีข้อละ 2 คน ส่วนความคิดเห็นอื่นๆ มีข้อละ 1 คน

ตารางที่ 4.107 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย

	รายการ	ความถี่ N = 95
1	ปัจจุบันมีความแน่นอนในอาชีพ มีความมั่นคงและปลอดภัยพอสมควร	5
2	มีความมั่นคงในงานและความปลอดภัยในการทำงานมาก	3
3	ไม่ค่อยมั่นใจในอาชีพครูเท่าที่ควร เพราะนโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อย	3
4	ทรัพย์สินไม่ค่อยปลอดภัย โดยเฉพาะทรัพย์สินภายในคณะ โคนขโมย	2
5	มีความพึงพอใจมาก เพราะเป็นงานราชการ	1
6	การปฏิรูปการศึกษายังไม่ชัดเจน	1
7	ไม่ค่อยแน่ใจในความมั่นคงในงานและความปลอดภัย	1
8	มีความพึงพอใจน้อย เพราะความไม่พร้อมทั้งงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ มาตรฐานต่ำ	1

จากตารางที่ 4.107 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจุบันมีความแน่นอนในอาชีพ มีความมั่นคงและปลอดภัยพอสมควร มี 5 คน มีความมั่นคงในงานและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ค่อยมั่นใจในอาชีพครูเท่าที่ควร เพราะนโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อย มีข้อละ 3 คน ทรัพย์สินไม่ค่อยปลอดภัย โดยเฉพาะทรัพย์สินภายในคณะ โคนขโมย มี 2 คน ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ มีข้อละ 1 คน

ตารางที่ 4.108 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษาด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

	รายการ	ความถี่ N = 95
1	พึงพอใจกับสภาพฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นอยู่	5
2	พึงพอใจปานกลาง เนื่องจากมีงานพิเศษมาก	3
3	พึงพอใจด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยมาก	3
4	พึงพอใจในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานมาก เพราะเป็นไปตามระบบราชการ	2
5	ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าทางการบริหาร	2
6	ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	1
7	พึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับดี ถ้าได้รับมอบหมายงานตรงกับวุฒิที่จบ	1
8	ควรหมุนเวียนแลกเปลี่ยน เพื่อให้บุคคลอื่นทำหน้าที่บ้าง	1

จากตารางที่ 4.108 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษาด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้แสดงความคิดเห็นว่า พึงพอใจกับสภาพฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นอยู่มี 5 คน พึงพอใจปานกลาง เนื่องจากมีงานพิเศษมาก พึงพอใจด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยมาก มีข้อละ 3 คน พึงพอใจในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานมาก เพราะเป็นไปตามระบบราชการ ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าทางการบริหาร มีข้อละ 2 คน และความคิดเห็นอื่น ๆ ข้อละ 1 คน

ตารางที่ 4.109 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ

รายการ		ความถี่ N = 95
1	ตามอัตราภาพ พออยู่พอกินตามสถานภาพทางสังคม	8
2	มีความพึงพอใจปานกลาง ไม่มีรายได้อื่นใดนอกเหนือจากสวัสดิการพยาบาล	2
3	เงินเดือนอย่างเดียวใช้อย่างประหยัด จึงไม่เป็นหนี้	2
4	ข้าราชการครูมีรายได้ค่อนข้างน้อย ไม่มีเบียดเบียน	2
5	รายได้น้อยแต่งานมาก	2
6	พึงพอใจน้อย เพราะค่าใช้จ่ายและ ภาระครอบครัวมาก	2
7	พึงพอใจน้อย ไม่เหมือนกับอาชีพอื่น	2
8	ควรมีรายได้พิเศษ เช่น ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา	1

จากตารางที่ 4.109 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้แสดงความคิดเห็นว่า ตามอัตราภาพพออยู่พอกินตามสถานภาพทางสังคมมี 8 คน มีความพึงพอใจปานกลาง ไม่มีรายได้อื่นใดนอกเหนือจากสวัสดิการพยาบาลมี เงินเดือนอย่างเดียวใช้อย่างประหยัด จึงไม่เป็นหนี้ ข้าราชการครูมีรายได้ค่อนข้างน้อย ไม่มีเบียดเบียน รายได้น้อยแต่งานมาก พึงพอใจน้อย เพราะค่าใช้จ่ายและ ภาระครอบครัวมาก พึงพอใจน้อย ไม่เหมือนกับอาชีพอื่นมีข้อละ 2 คน และควรมีรายได้พิเศษ เช่น ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา มี 1 คน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ตามองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ตามองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน จำแนกตามเพศ อายุ อาวุธราชการ เงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และขนาดของวิทยาลัย

5.1.2 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย คือ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2544 จำนวน 11 แห่ง คือ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชุมพร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีระนอง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพังงา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตรัง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพัทลุง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสตูล วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสงขลา และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส ข้อมูลที่ศึกษาประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ และความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้

5.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอนหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากกรมอาชีวศึกษา เมื่อได้รับอนุญาตจากกรมอาชีวศึกษาแล้ว ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการเดินทางเก็บข้อมูลด้วยตนเองทั้ง 11 แห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 95 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ แปลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบโดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนการแปลค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ กำหนดค่าคะแนนเฉลี่ยไว้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย

5.1.4 ผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์เพศชาย (ร้อยละ 83.20) มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี (ร้อยละ 82.10) ส่วนใหญ่สมรสแล้ว (ร้อยละ 86.30) มากกว่าครึ่งมีอายุราชการระหว่าง 11 - 20 ปี (ร้อยละ 71.58) ส่วนใหญ่พักอยู่ภายในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี (ร้อยละ 65.30) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 82.10) เงินที่ได้รับอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 89.50) ตำแหน่งในสถานศึกษามากกว่าครึ่งจะเป็นผู้สอน (ร้อยละ 60.00) และจำนวนนักศึกษาอยู่ระหว่าง 360 - 1,010 คน (ร้อยละ 68.42)

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากอยู่ 4 รายการ คือ 1) สามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ 2) สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี 3) ปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ 4) มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.77, 3.77, 3.61 และ 3.53 ตามลำดับ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากอยู่ 2 รายการ คือ 1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น 2) พพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่คุณบังคับบัญชาให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.66 และ 3.65 ตามลำดับ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความ

พึงพอใจอยู่ในระดับมากอยู่ 5 รายการ คือ 1) พอใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ 2) ได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 3) มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่ 4) งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของ ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน และ 5) ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.73 , 3.73 , 3.72 , 3.67 และ 3.63 ตามลำดับ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกรายการ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 รายการ คือ 1) สามารถปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยได้อย่างเต็มความสามารถ 2) งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.64 และ 3.58 ตามลำดับ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 รายการ คือ พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.01 ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และน้อย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 รายการ คือ 1) พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรมีเพียงพอ 2) พอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.77 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 รายการ คือ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.61 ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 รายการ คือ 1) อาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้มั่นคงดีศรีไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ 2) รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยนี้นานเท่าที่ต้องการ 3) มีความมั่นคงและความพร้อมของสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน 4) มีความปลอดภัยจากมลภาวะในการปฏิบัติงาน 5) มีความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.05 , 3.80 , 3.76 , 3.65 และ 3.50 ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การทำงาน พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 รายการ คือ 1) เป็นอาชีพที่มีเกียรติ 2) ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพ 3) ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ เหมาะสมแล้ว 4) ได้รับการยกย่องจาก

คนทั่วไปในฐานะที่ทำงานในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.12 , 4.06, 3.70 และ 3.69 ส่วนรายการอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกรายการ

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้

1. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน พบว่า ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกรายการ ส่วนความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ งานที่ได้รับมอบหมายงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด นอกจากนี้มีความพึงพอใจในความรับผิดชอบ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ ส่วนความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพียง 1 รายการ คือ เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ดีหรือไม่ดีหรือไม่ดีน้อยกว่าอาชีพอื่นๆ นอกจากนี้มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ และความพึงพอใจในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 2 รายการ คือ 1) อาชีพของเป็นอาชีพที่มีเกียรติ 2) งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง นอกจากนี้มีความพึงพอใจในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้าน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ ส่วนความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในความรับผิดชอบ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกรายการ ความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์ในการสอนและความพร้อมในวัสดุอุปกรณ์ นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 2 รายการ คือ 1) มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน 2) ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ ความพึงพอใจในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพนอกจากนั้นมีความพึงพอใจในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ ความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า ความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ ส่วนความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน พบว่า ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ ส่วนความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น นอกจากนี้มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ และความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ พื่อใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ นอกจากนี้มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ

6. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ ส่วนความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ มีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้มีความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ สัมพันธ์กับผู้ อำนวยการที่มีต่อกัน นอกจากนี้มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยนี้จนเท่าที่ต้องการ นอกจากนี้มีความพึงพอใจในความมั่นคงในงานและความปลอดภัยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ และความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้มีความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ

7. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน พบว่า ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ ส่วนความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 1 รายการ คือ พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรมีเพียงพอ นอกจากนั้นมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้

ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการคือ ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 247) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พหุวิทยากรมสังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 224) พบว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก เมื่ออาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ปฏิบัติงานแล้ว ไม่ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้การยอมรับในผลงานก็ไม่ได้รับการยอมรับ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งคำกล่าวของ Strauss และ Sayles (1960 : 119-121) ที่ว่า ความต้องการที่รุนแรงของคนคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญ มีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในอยู่ในระดับปานกลาง 5 รายการคือ 1) ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น 2) เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอ 3) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ให้สูงขึ้น 4) ผู้บังคับบัญชาขอยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและ5) เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำตักเตือนด้วยดีเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา รักเลี้ยง (2537 : 128) ที่ว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือ ด้านความการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง” งานวิจัยของ ศรีบังอร นรินทรานุกร ณ อุชยา (2539 : 94) ที่พบว่า อาจารย์ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 225) ที่พบว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ต้องการที่จะรับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และจากบุคคลอื่น ๆ และต้องการได้รับการยกย่องเชิดชูในความรู้ ความสามารถ มีการมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ และนอกจากนั้นควรได้รับการแสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชยในผลงานที่ปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอก ซึ่ง Herzberg (1959 : 60-63) กล่าวไว้ว่า “การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ในรูปการยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ”

๒ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์มี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง 2 รายการคือ 1) มักได้รับงานมอบหมายพิเศษจากผู้บังคับบัญชา 2) มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความเบื่อหน่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 249) ที่ว่า ครู-อาจารย์พาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา อาชีวศึกษามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุสำคัญ คือ อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ได้รับการมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งงานเหล่านั้นอาจจะไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด จึงเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ งานที่ได้จึงไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรจะเป็น ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จึงมีบางรายการอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาในการมอบหมายงานให้กับอาจารย์ ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ซึ่งจะทำงานที่ได้ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการมากที่สุด ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 314) ได้กล่าวว่า “การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความสนใจ มีความรู้ ความสามารถ ย่อมเป็นการจูงใจให้กำลังใจมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และจะอุทิศกำลังกายแก่งานนั้นอย่างเต็มที่” Gilmer (1967 : 280) กล่าวว่า “ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่ทำได้ หากได้ทำงานตามความต้องการหรือความถนัด”

ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์มีความพึงพอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุสำคัญคือ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้รับมอบหมายงานทั้งงานประจำและงานพิเศษให้ปฏิบัติ และเมื่อได้รับมอบหมายงาน อาจารย์จะมีการรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน ซึ่งงานที่อาจารย์ได้ปฏิบัตินั้นเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีอิสระในการดำเนินงาน ทำให้อาจารย์มีความสุข เกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็มีประสิทธิภาพมาก งานวิจัยของ ศรีบงอร นรินทรางกูร ณ อุรุยา (2539 : 95) ที่พบว่า อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 226) ที่พบว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 135) กล่าวไว้ว่า “เมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใด ก็ควรจะมอบหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้นั้นให้ได้สัดส่วนหรือเพียงพอ จึงทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี” และสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (อ้างใน ชมพูนุช บังบังสร, 2535 : 251) ที่กล่าวว่า “วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองความต้องการหรืออย่างน้อยก็ลดระดับความต้องการลงก็คือการให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่ดีต่องาน”

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง 5 รายการคือ 1) ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้าฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ 2) พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ 3) พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ 4) ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น และ 5) ได้รับความเจริญก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุสำคัญคือ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีความต้องการความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการเข้าร่วมการประชุมสัมมนาหรือการฝึกอบรมทักษะวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี คุณิตสุทธีรัตน์ (2536 : 127) ที่พบว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเจริญก้าวหน้าให้หน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง” งานวิจัยของ ชมพูนุช บังบังสร (2535 : 252) ที่พบว่า “ครู-อาจารย์พาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับปานกลาง” งานวิจัยของ ศรีบงอร นรินทรางกูร ณ อุรุยา (2539 : 96) ที่พบว่า อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 225) ที่พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นถ้าหากผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้โอกาสอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์มากกว่าที่เป็นอยู่จะทำให้อาจารย์ประจำคณะวิชาสัตวศาสตร์ เกิดความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเพิ่มมากขึ้น

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง 4 รายการ คือ 1) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีนโยบายการจัดการศึกษาได้ชัดเจน 2) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ 3) การมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร 4) วิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการประชุมอาจารย์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุสำคัญคือ ในการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาจะมีสายงานการบริหารตามแผนภูมิหลายขั้นตอน หลายฝ่าย สำหรับในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีก็เช่นเดียวกันจะมีสายงานการบริหารตามแผนภูมิหลายขั้นตอน หลายฝ่าย ตั้งแต่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และอาจารย์ประจำคณะวิชา จึงทำให้เข้าใจถึงนโยบายของฝ่ายบริหารไม่ชัดเจน เกิดความสับสนในการทำงานและยังขาดการวางแผนล่วงหน้า จึงเป็นสาเหตุทำให้อาจารย์ได้รับนโยบายที่ไม่ชัดเจน รวมทั้งการมอบหมายงานซับซ้อน การกระจายงานไม่เสมอภาคและขาดการติดตามประเมินผล ด้วยเหตุนี้จึงทำให้อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง ดังที่ทัญญู สาทร (2519 : 290) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของอาจารย์เป็นสำคัญ เพราะในวงการศึกษายาจารย์เป็นบุคคลสำคัญในอันที่จะทำให้การศึกษาพัฒนาไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องสร้างความพึงพอใจที่ดีต่อองค์กรนั้น ๆ และ นงลักษณ์ ชันธิวิชัย (2534 : 23) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องมีนโยบายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน และมีวิธีการบริหารงานโดยการจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือ ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนากานต์ ยืนยง (2535 : 77) พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง อัญชลี คุณิตสุทธิรัตน์ (2536 : 127) ที่พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ ศรีบังอร นรินทรางกูร ณ อุทยาน (2539 : 94) ที่พบว่า อาจารย์ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิชา

ศาสตราจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง 5 รายการคือ 1) สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน 2) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม 3) ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์ในการสอนและความพร้อมในวัสดุอุปกรณ์ 4) สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 5) มีห้องพักและสถานที่ทำงานมีความสะอาดและสะดวกสบาย ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุสำคัญคือ เพราะสภาพแวดล้อมในบริเวณรอบคณะหรือห้องพัก ไม่ค่อยเหมาะสม มีความคับแคบแออัด และห่างไกลจากแหล่งชุมชนเกินไป ทำให้อาจารย์ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ระยะเวลาในการทำงานไม่แน่นอน เนื่องจากการทำงานในคณะวิทยาศาสตร์จะต้องคอยดูแลสัตว์ที่อยู่ในฟาร์มจนบางครั้งทำให้อาจารย์เกิดความเบื่อหน่าย แต่ก็ต้องทำต่อไปเพราะเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ในด้านของงบประมาณและความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและการสอนควรได้รับการสนับสนุนจากทางวิทยาลัย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อปรับปรุงการจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสมขึ้น เพื่ออาจารย์จะได้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น อันจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2525 : 78) ได้กล่าวว่า “ผู้บริหารไม่ควรละเลยองค์ประกอบด้านปัจจัยการบริหารและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เพราะสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้องค์ประกอบการบริหารด้านอื่น ๆ มีพลังแรงขึ้นด้วย” และภิญโญ สาธร (2519 : 413-414) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า “โครงการที่เอื้ออำนวยความสะดวกสบายจะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ในหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะในทางการศึกษา มักจัดได้ไม่สมบูรณ์เนื่องจากขาดงบประมาณ แม้แต่ในหน่วยงานอื่น ๆ ทั่วไปที่ภาวะเศรษฐกิจจำกัด เรื่องสภาพการทำงานมักเป็นปัจจัยที่ไม่พึงพอใจอย่างมาก” และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข (2526: 74-77) ที่ว่า “ความพึงพอใจของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 สถาบัน ในด้านสถานที่และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง” งานวิจัยของ ศรีบังอร นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2539 : 92) ที่พบว่า อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์เกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 228) ที่พบว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง และ อัญชลี คุณิตสุทธีรัตน์ (2536 : 127) ที่พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลจากการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความพึงพอใจในปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ(อ้างใน อัญชลี คุสิตสุทธิรัตน์, 2536 : 128) ที่ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา คือ นโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 229) ที่พบว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชาในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุสำคัญคือ อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ ต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมีโอกาสได้รับคำแนะนำ และชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้อาจารย์ต้องการความเป็นธรรมในด้านการงานหรือปฏิบัติงานต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญคือ ต้องการความจริงใจและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ดังที่ Bernard (อ้างใน วัลลภา สุริยวิทยาเวช, 2540 : 229) กล่าวไว้ว่า “การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกเท่าเทียมกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน”

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง 5 รายการ คือ 1) สัมพันธ์กับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน 2) ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ 3) ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว 4) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา 5) ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุสำคัญคือ ผู้บังคับบัญชากับอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ ยังไม่มีความรู้สึกว่าเป็นกันเอง การให้ความเป็นธรรม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจแก้ปัญหา การได้รับความสะดวกในการขอรับบริการต่าง ๆ และการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับและเพื่อนร่วมงาน เมื่ออาจารย์ต้องการความช่วยเหลือยังไม่เป็นที่พึงพอใจของอาจารย์ เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาควรมีการประสานความสัมพันธ์ดังกล่าวให้กับอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ให้มากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ในสังคม จะส่งผลให้ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานในคณะวิชาและในวิทยาลัยดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 30-37) ที่ว่า “อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มีสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานในระดับปานกลาง” และงานวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 227) ที่พบว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 70-76) กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักร ซึ่งต้องคอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาเอง”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี คุสิตสุทธีรัตน์ (2536 : 129) ที่พบว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง” และงานวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 228) ที่พบว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุสำคัญคือ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ไม่ค่อยได้รับความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควรจะเป็น จึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และนอกจากนี้อาจจะเป็นเพราะสถานที่ที่อาจารย์ปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่ค่อยมีความปลอดภัย และมีมลภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับอาจารย์ ให้อาจารย์มั่นใจว่าปลอดภัยจากการปฏิบัติงานเสมอ ซึ่งจะส่งผลให้ระดับความพึงพอใจสูงขึ้น Maslow (อ้างใน วัลลภา สุริยวิทยาเวช, 2540 : 229) ได้กล่าวถึง ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ไว้ว่าเป็น “ความต้องการที่จะให้เกิดความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย และสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความมั่นคงในอาชีพและชีวิต”

ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการคือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการทางด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานของอาจารย์ คือ อาชีพที่ทำนั้นจะต้องเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี สามารถจัดหาเงินค่าตัวของตัวเองและครอบครัวได้ นอกจากนี้ต้องมีชื่อเสียงในสังคม เพราะจะทำให้อาจารย์มีความรู้สึภาคภูมิใจและมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่ง Maslow (อ้างใน ทสพล รวมฉิมพลี, 2540 : 13) ได้กล่าวว่า ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (esteem need) ไว้ว่า ความต้องการทางนี้ เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ Gibson and Hunt (อ้างใน ทสพล รวมฉิมพลี, 2540 : 13) ให้ความคิดเห็นว่า ตำแหน่งการทำงานมีบทบาทต่อสังคม โดยมองว่าพฤติกรรมทางการงานเป็นทั้งจุดรวมของตนเองและจุดรวมทางสังคม ผู้ปฏิบัติงานบางคนก็ประสบผลสำเร็จในการทำงานตามความมุ่งหมายของสังคม และชักสนองความพึงพอใจของตนเองและสังคม โดยร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ดังนั้นควรพึงพอใจในงานจึงเป็นการเพิ่มประโยชน์ทั้งด้านส่วนบุคคลและสังคม

ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิชา

สัตวศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี คุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : 129) ที่พบว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ สวัสดิการ และผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง” และงานวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 228) ที่พบว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการและสิ่งตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง อาจจะมีสาเหตุสำคัญ คือ ปัจจุบันนี้อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาลและเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ไม่เพียงพอกับความต้องการ ตามภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้รายได้ สวัสดิการและผลตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย ซึ่ง Ghiselli และ Brown (อ้างใน วัลลภา สุริยวิทยาเวช, 2540 : 229) ได้ให้ความเห็นว่า “องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันหนึ่งคือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (financial incentive) อันได้แก่เงินเดือนหรือรายได้ประจำ” และสมพงษ์ เกษมสิน (26 : 135) กล่าวว่า “การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะเงินเดือนและค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยชอบธรรม จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน”

5.2.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์เพศชาย กับ อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความรับผิดชอบในเรื่อง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด โดยอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์เพศชาย โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย เขียนงาม (2536 : 76) ที่พบว่า ครูเกษตรเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพทางสังคม ความมั่นคงปลอดภัย การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือน/สวัสดิการ จำโนทย์ ปลั่งอุดม (2543 : 83) พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุต่ำกว่า 43 ปี กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย อาจารย์คณะวิชาที่มีอายุต่ำกว่า 43 ปี กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ โดยอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 43 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป ส่วนด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์คณะวิชาที่มีอายุต่ำกว่า 43 ปี กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง โดยอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 43 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป

ผลการวิจัยนี้ตรงกับความคิดเห็นของ Gellerman (อ้างใน อัญชลี คุณิตสุทธิรัตน์, 2536 : 144) ได้กล่าวว่า “เกียรติยศ ชื่อเสียง มีผลต่อการดำเนินชีวิต และความคาดหวังของบุคคล ในการดำเนินชีวิต” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี คุณิตสุทธิรัตน์ (2536 : 141) พบว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านสภาพของการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ทสพล รวมฉิมพาลี (2540 : บทคัดย่อ) อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 7 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 6) ด้านเงินเดือน และ 7) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นอยู่ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง มีการแลกเปลี่ยนความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน และ ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติในเรื่อง ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด ด้านความรับผิดชอบ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด ด้านนโยบายและการบริหารงาน อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นอยู่ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์ในการสอนและความพร้อมในวัสดุอุปกรณ์ โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด และด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง ครอบครัวยังมีความพึงพอใจในอาชีพ โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุราชการ 18.49 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสำเร็จของงาน อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุราชการ 18.49 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติในเรื่อง มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราชการน้อยกว่า 18.49 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุราชการ 18.49 ปี ขึ้นไป และ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสำเร็จของงานในเรื่อง ได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 18.49 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุราชการ 18.49 ปี ขึ้นไป สกล วรรณพงษ์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูพลศึกษาที่มีอายุราชการ 1-5 ปี กับที่มีอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ และงานวิจัยของ จำโนทย์ ปลั่งอุดม (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ดังการสำรวจของ Gilmer (1966 : 279-283) ที่พบว่า ในระยะเริ่มแรกเข้าทำงานบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และลดลงเรื่อยจนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นก็จะเริ่มเพิ่มขึ้นอีก เมื่อมีอายุการทำงานมากขึ้น และจะสูงขึ้นเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้นไป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้นไป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาทขึ้นไป และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาท ขึ้นไป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง พื่อใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,081.21 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,081.21 บาท

ทสพล รวมฉิมพลี (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ 3) ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ชลิต พูลศิลป์ (อ้างใน ทสพล รวมฉิมพลี, 2540 : 95) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูผู้ทำการสอน ที่มีลักษณะของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและรายได้หรือเงินเดือน โดยส่วนรวมสูงกว่า ครูที่ทำการสอนจึงมีผลทำให้ ครูที่ทำหน้าที่ผู้บริหารกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และงานวิจัยของ ชัชวาลย์ทองทิพย์ (2543 : บทคัดย่อ) ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และ 7,000 บาทขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ ด้านสภาพการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ศาสตร์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย และด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ โดยด้านการปกครองบังคับบัญชา อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง มีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง สัมพันธ์กับผู้อำนวยการที่มีต่อกัน โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยนี้นานเท่าที่ต้องการ โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ โดยอาจารย์คณะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทสพล รวมฉิมพลี (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์ที่มีเงินเดือน วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านลักษณะของงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ 5) ด้านเงินเดือน งานวิจัยของชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 281) พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ ที่มีขนาดของวิทยาลัยต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่สอนอยู่ในวิทยาลัยขนาดเล็ก กับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่สอนอยู่ในวิทยาลัยขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในเรื่อง พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรมีเพียงพอ โดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่สอนอยู่ในวิทยาลัยขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่สอนอยู่ในวิทยาลัยขนาดใหญ่ การวิจัยของจำโนทย์ ปลั่งอุดม (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน/สวัสดิการ งานวิจัยของวนิชา พักขำ (2543 ; บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการบังคับบัญชา และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

จากผลการวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ มีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ บางรายการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ให้มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองต่อสถานศึกษา และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของอาจารย์ ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงาน
2. ผู้บริหารควรยกย่องชมเชย และประกาศเกียรติคุณของอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์เกิดความภูมิใจว่าตนเองได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบของอาจารย์
4. ผู้บริหารควรกำหนดกฎเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน และจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง และยุติธรรม
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในงาน โดยการให้การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ
6. ผู้บริหารควรให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผน เพื่อสร้างระบบงาน ความรับผิดชอบและเข้าใจในหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน
7. ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่ เครื่องมือ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ ให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับงาน และความปลอดภัย
8. ผู้บริหารควรจัดสรรเงินงบประมาณให้เพียงพอกับกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร
9. ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับอาจารย์
10. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในวิทยาลัย เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมทัศนศึกษา เป็นต้น
11. ผู้บริหารควรจัดให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้สึถึงความสำคัญของตนเอง และเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย
12. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่อาจารย์สมควรจะได้รับ เช่น การเสริมสร้างรายได้เพิ่ม หรือจัดตั้งสหกรณ์ หรือ ร้านค้าภายในสถานศึกษา เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์

- 2.1 อาจารย์ในคณะควรให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้บริหารอย่างใกล้ชิดทุกด้าน
- 2.2 ควรร่วมมือและตั้งใจปฏิบัติภาระหน้าที่ทางด้านการสอนและงานทุกด้านในหน้าที่ ควรรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ
- 2.3 ควรพยายามเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่
- 2.4 ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่คณะ
- 2.5 ควรให้ความสำคัญกับฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 ควรให้ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงเกียรติ ศักดิ์ศรี และความเจริญก้าวหน้าของ
ตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา
สัตวศาสตร์ในภาคอื่น ๆ เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ทั่วประเทศ

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
คณะวิชาสัตวศาสตร์กับอาจารย์คณะวิชาอื่น ๆ ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เพื่อศึกษาปัญหา
ความต้องการและนำมาปรับปรุงในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อ
สถานศึกษา



บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีดิถก. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- จิม หนุ่ยชัย. 2537. "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์. 2525. "ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำนง บุญชู. "การบำรุงขวัญ จรรโลงประสิทธิภาพการทำงาน." วารสารการบริหาร. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2. (กุมภาพันธ์ 2517) : 52.
- จำโนทย์ ปลั่งอุดม. 2543. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ชัชวาล ทองทิพย์. 2543. "การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ชลิต พูลศิลป์. 2537. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชนากานต์ ยืนยง. 2523. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมพูนุช บัวศรีศรี. 2535. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข. 2526. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบวิทยาเขต." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. 2529. "ความพึงพอใจในการทำงานและการแก้ปัญหาการวัดความพึงพอใจในการทำงาน." กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ถนอม กิตติขจร. 2507. เอกสารทางวิชาการสัมมนาพัฒนานักบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทงศักดิ์ วันชัย. 2537. การวิจัยเบื้องต้นทางการศึกษา. ชลบุรี คณะเกษตรศาสตร์บางพระ.
- ทสพล รวมนิมพลี. 2540. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏในเขตภาคกลาง." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

- นภาคล เขมะโยธิน. 2531. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- นันทนา วรณคำ. 2530. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความรับรู้ของตนเอง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิยม ศรีวิเศษ. 2523. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นงลักษณ์ ขันวิชัย. 2534. "การจูงใจคนเพื่อผลงาน" วารสารนิเทศ. ปีที่ 3 ฉบับที่ 15 (กุมภาพันธ์- มีนาคม) : 23.
- นพคุณ ศิริวรรณ. 2532. งานฟาร์ม: กลยุทธ์สำคัญของการศึกษาเกษตร. กรุงเทพฯ : ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษา, หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมอาชีพศึกษา, ศูนย์การพิมพ์พลชัย.
- ปรีเยศ สิทธิสรวง. 2541. "ความพึงพอใจของคณะกรรมการและอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการ โครงการพัฒนาการจัดการวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีพศึกษา." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต . กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานราชการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- _____ 2532. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. 2532. พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ. เอกสารประกอบการสอนชุดวิทยา การจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พงศ์ หรดาล. 2534. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2521. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรวานนการพิมพ์.
- ภิญโญ สาธร. 2524. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- วัลลภา สุริยวิทยาเวช. 2540. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีพศึกษา." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต . กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วานิชา พิภพขำ. 2543. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระบบประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูงในโรงเรียนเอกชนอาชีพศึกษา ประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ เขต กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต . กรุงเทพฯ : สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิจิตร วรุตบางกูร. 2525. ศิลปศษสตร์นำรั้สำหรับผู้นำ. กรุงเทพฯ : มหาบัณัฒิตศร์นครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร.

วิโรจนั สาระรัตนะ. 2526. "ปัจจัยที่ท้ําให้เกิดความพึงพอใจในการท้ําางานของผู้ประสานงานกรม
 สามัญศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณัฒิต.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรีบั้งอร นรินทรางกูร ณ อุษยา. 2539."ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาอุตสาหกรรม
 สาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณัฒิต
 .กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุภรณ์ ศรีพหล. 2519. . " ปัจจัยที่ท้ําให้เกิดความพึงพอใจในการท้ําางานของอาจารย์ มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณัฒิต . กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพฯ

สุเมธ เดียววิศเรศ. 2527. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 บางแสน.

สุวีร์ จันทรสา. 2540. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม." วิทยา
 นิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณัฒิต. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
 คุณทหารลาดกระบัง.

สุรพงษ์ เผือกสวัสดิ์. 2530. "ความพึงพอใจในการท้ําางานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยครู."
 วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณัฒิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เสนาะ ดิยาวัว และคณะ . 2525. การบริหารบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมบัติ เสนียัวงศ์ ณ อุษยา. 2538. "ความพึงพอใจในการท้ําางานของข้าราชการครู สังกัดสถาบัน
 เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรม
 มหาบัณัฒิต. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมชาย เขียนงาม. 2536. " ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณัฒิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์.

สมชาย ไทยวัฒนานุกูล. 2533. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลและบรรยากาศ
 ขององค์การของโรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 1." ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณัฒิต
 ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2521. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2517. สารานุกรมการบริหาร. . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539.แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8

พ.ศ. 2540-2544. กรุงเทพฯ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ท้ําาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำ้ไปใช้

- อัจฉรา รักเลี้ยง. 2537. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อัญชลี คุสิตสุทธิรัตน์. 2536. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Bernard, Benjamin. 1968. **Health and Vital Statistics**. : London Allen and Unwin Co.,
- Davis, Keith. 1962. **Human Relations at Work**. New York : McGraw Hill.
- Ghiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown. 1955. **Personnel and Industrial Psychology**. New York : McGraw - Hill.
- Gibson , R. Oliver, and Hunt Harold , C., 1963. **The School Personnel Administration**. Boston : Houghton Mifflin Company.
- Gilmer, Van Haller B. and other. 1967. **Industrial Psychology**. New York : McGraw Hill.
- Good, Carter V. 1973. **Dictionary of Education**. New York : McGraw Hill.
- Harrell, Thomas W. 1964. **Industrial Psychology**. Oxford : IBM Publishing.
- Herzberg, Frederick K., Bernard Mausner and Block Snyderman. 1959. **The Motivation to Work**. New York : John Willey.
- Maslow, Abraham H. 1960. **Human Relations in Management**. Cincinnati : South-Western Publishing Company.
- Maslow, Abraham H. 1970. **Motivation and Personality**. New York : Harper & Row.
- Ovrad, Glen F. 1966. **Administration of the Changing Secondary School**. New York : The McMillan.
- Stauss, George and Sayles Leonard R. Personnel. 1960. **The Human Problems of Management**. Englewood Cliffs : N.J. : prentice-Hall Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการคุศศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ ๗๗ / 2544

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวศศิธร อินทร์มาก

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวศศิธร อินทร์มาก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ เค้าโครงวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

- | | | |
|--------------------------------------------------|--------------------------|--|
| 1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ | | |
| ดร.นพคุณ ศิริวรรณ | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ | |
| รศ.ดร.ปัญญา โพธิ์รัฐรัตน์ | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม | |
| อาจารย์วันที โชติสกุล | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม | |
| 2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ | | |
| ดร.दनัย ดิษยบุตร | ประธานกรรมการ | |
| ดร.นพคุณ ศิริวรรณ | กรรมการ | |
| อาจารย์วันที โชติสกุล | กรรมการ | |
| รศ.ดร.ปัญญา โพธิ์รัฐรัตน์ | กรรมการ | |
| อาจารย์ศศิธร จารุสมบัติ | กรรมการ | |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544

(รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ ชินะตระกูล)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ^{คนบตี} ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตร์ มหบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2544

นางสาวศศิธร อินทร์มาก รหัสประจำตัว 42064303 ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา (JOB SATISFACTION OF THE ANIMAL SCIENCE TEACHERS IN THE AGRICULTURAL AND TECHNOLOGICAL COLLEGES SOUTHERN REGION, DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION)" โดยมี ดร.นพคุณ ศิริวรรณ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ปัญญา โพธิ์รัฐรัตน์ และ อ.วันทนี โชติสกุล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ.2544

(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อัครฐ)



ที่ ทม 1504 / 1500

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

5 เมษายน 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวศศิธร อินทร์มาก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ”
และได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2544 ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษา
จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม ในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่าน
คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านให้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



P/N .

๗๕

ที่	ทว.๗๓๖	๑๗๔
เลขที่	๔๔๖๗	
วันที่	๑๐	๒๕๔๕

บันทึกข้อความ

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม

ส่วนราชการ.....

ที่..... วันที่ ๑๐ . พฤษภาคม 2544

เรื่อง ขอเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา ผ่าน สน.

จ.เสนอ


๑๗๓.๕๕

ด้วย นางสาวศศิธร อินทร์มาก นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์นี้ นักศึกษาได้ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคใต้ โดยการตอบแบบสอบถาม

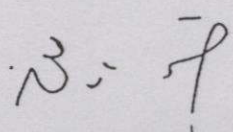
กองวิทยาลัยเกษตรกรรมพิจารณาแล้วเห็นควรให้ นางสาวศศิธร อินทร์มาก ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ได้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

1. อนุญาตให้ นางสาวศศิธร อินทร์มาก ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคใต้ได้
2. ลงนาม
 - 2.1 ในหนังสือแจ้งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
 - 2.2 ตราประทับแบบสอบถามตามที่กรมอาชีวศึกษากำหนด ดังแนบ

1. อนุญาต
๒. ลงนามแล้ว


(นายบุญชุม เปี้ยแดง)

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเกษตรกรรม



(นางฉวีรัชนี รัชชทานติ)

ศึกษาธิการ ๑ รักษาการในตำแหน่ง

หัวหน้าหน่วยงานศึกษาธิการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคใต้

ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมอาชีวศึกษา



ที่ ศธ 0906/ 2306

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๑๕ พฤษภาคม 2544

เรื่อง ให้ความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง

อ้างอิง หนังสือคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ ทม. 1504/1500 ลงวันที่ 5 เมษายน 2544

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางสาวศศิธร อินทร์มาก นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง มีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคใต้ ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชา-สัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา โดยการตอบแบบสอบถาม

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วอนุญาตให้ นางสาวศศิธร อินทร์มาก ส่งแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคใต้ได้ โดยแบบสอบถามจะมีตราประทับเป็นต้นแบบในการเก็บข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาส่งผลงานการทำวิทยานิพนธ์ให้กรมอาชีวศึกษาทราบด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ส. 57

(นายวิรัช รัชกุล)

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

ที่ทำการเดิม กรมอาชีวศึกษา

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม

โทรศัพท์ 2823068, 2827060

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 2822550 ห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. อาจารย์สมจิตต์ กล้ากลิ่น อดีตอาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
4. อาจารย์จำลอง ศรีสุวรรณ อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
5. อาจารย์ไพศาล สะแสงตา อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษางานบริการการศึกษา สจล. โทร. 3692

ที่ ทม 1504/ 1301

วันที่ 23 มีนาคม 2544

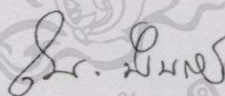
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์

ด้วย นางสาวศศิธร อินทร์มาก นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา "

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวศศิธร อินทร์มาก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นพร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย



(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานบริการการศึกษา สจล. โทร. 3692
ที่ ทม 1504/ 1301 วันที่ 23 มีนาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม

ด้วย นางสาวศศิธร อินทร์มาก นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวศศิธร อินทร์มาก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นพร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ทม 1504/ 1301

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 มีนาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์สมจิตต์ กล้ากลิ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวศศิธร อินทร์มาก นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา "

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวศศิธร อินทร์มาก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร.3269040

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานบริการการศึกษา สจล. โทร. 3692
ที่ ทม 1504/ 1301 วันที่ ๒๖ มีนาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์จำลอง ศรีสุวรรณ

ด้วย นางสาวศศิธร อินทร์มาก นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวศศิธร อินทร์มาก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นพร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ทม 1504/ 1301

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๓ มีนาคม ๒๕๔๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ไพศาล สะแสงตา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวศศิธร อินทร์มาก นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาสัตวศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา "

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวศศิธร อินทร์มาก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040 เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิชา สัตว-
ศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

กรุณาอ่านแบบสอบถามและคำชี้แจงในแต่ละตอนให้เข้าใจและตอบตามสภาพความเป็น
จริง คำตอบของท่านที่ใช้ในการวิจัยจะถือเป็นความลับและไม่มีผลเสียต่อท่านแต่ประการใด

นางสาวศศิธร อินทร์มาก
ผู้ทำการวิจัย

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด
 แต่งงาน
 หย่าร้าง

4. อายุราชการ _____ ปี

5. ที่พักอาศัยของท่านในปัจจุบัน

พักภายในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
 พักภายนอกวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

6. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
 อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

7. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน _____ บาท

8. ตำแหน่งในสถานศึกษา

หัวหน้าคณะวิชา
 หัวหน้าแผนกวิชา
 ผู้สอน
 อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

9. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่ท่านประจำอยู่มีนักศึกษาจำนวน _____ คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่
ประสบอยู่ในปัจจุบัน ก่อนตอบแบบสอบถามโปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและพิจารณาก่อนที่
จะตอบคำถาม โดยที่แบบสอบถามแต่ละข้อมีให้ท่านเลือก 5 ตัวเลือก คือ

- | | | |
|---|---------|-------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจน้อยที่สุด |

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ให้เสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย	✓				

ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ระดับ 5 หมายความว่า เมื่อท่านปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาที่
ได้รับมอบหมาย ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 ท่านสามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ.....
1.2 ท่านสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี.....
1.3 ท่านปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้.....
1.4 ท่านมักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้กระทำ.....
1.5 ท่านได้รับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและยอมรับในผลงาน.....
2. ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 ท่านได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น.....
2.2 เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของท่านเสมอ.....
2.3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น.....
2.4 ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านทำเสมอ.....
2.5 ผู้บังคับบัญชาขอยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ.....
2.6 ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่คุณบังคับบัญชาให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน.....
2.7 เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำตักเตือนด้วยดีเสมอ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
3.1 ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ทำให้ทนายความสามารถ.....
3.2 ท่านได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ.....
3.3 ท่านมักได้รับงานมอบหมายพิเศษจากผู้บังคับบัญชา.....
3.4 ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่.....
3.5 ท่านต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน.....
3.6 ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความเบื่อหน่าย.....
3.7 งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของท่าน ทำให้ยังต่อการปฏิบัติงาน.....
4. ความพึงพอใจในความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน.....
4.2 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย.....
4.3 ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน.....
4.4 ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน.....
4.5 ท่านมีความมั่นใจในงานที่ได้รับมอบหมาย.....
4.6 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด..
4.7 ท่านมีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.8 ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี
5. ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
5.1 ท่านได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้เข้าฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ.....
5.2 ท่านพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้.....
5.3 ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่.....
5.4 ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น.....
5.5 ท่านได้รับความเจริญก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ.....
5.6 ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยได้อย่างเต็มความสามารถ.....
5.7 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น.....
6. ความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน					
6.1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีนโยบายการจัดการศึกษาได้ชัดเจน.....
6.2 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้.....
6.3 การมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร.....
6.4 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัย.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.4 ท่านมีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา.....
8.5 ท่านมีความพึงพอใจในความจริงใจและยกย่องผู้บังคับบัญชาเสมอ.....
9. ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
9.1 สัมพันธ์ของท่านกับผู้ร่วมงานที่มีต่อกัน.....
9.2 ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน.....
9.3 ท่านได้รับความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่างๆ.....
9.4 ท่านช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว.....
9.5 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา.....
9.6 ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม.....
10. ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย					
10.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน.....
10.2 ท่านรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในวิทยาลัยนี้ นานเท่าที่ท่านต้องการ.....
10.3 ท่านเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น ๆ.....
10.4 ท่านมีความปลอดภัยจากมลภาวะในการปฏิบัติงาน.....
10.5 ท่านมีความเชื่อมั่น ในความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.6 ท่านมีความมั่นคงและความพร้อมของสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน.....
11. ความพึงพอใจในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน					
11.1 อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ.....
11.2 ครอบครัวของท่านมีความพึงพอใจในอาชีพของท่าน.....
11.3 ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว.....
11.4 ท่านได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ทำงานในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี.....
11.5 งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียง.....
12. ความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ					
12.1 ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นที่น่าพอใจ.....
12.2 ท่านได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงกับความต้องการ.....
12.3 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว.....
12.4 ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา.....
12.5 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ท่านได้รับจากวิทยาลัย.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ ในแต่ละด้านนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในตอนที่ 2

1. ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

2. ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

.....

3. ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

4. ความพึงพอใจในความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

5. ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน

.....

.....

.....

.....

7. ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นอยู่

.....

.....

.....

.....

8. ความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชา

.....

.....

.....

.....

9. ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

.....

.....

.....

.....

10. ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานและความปลอดภัย

.....

.....

.....

.....

11. ความพึงพอใจในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

.....

.....

.....

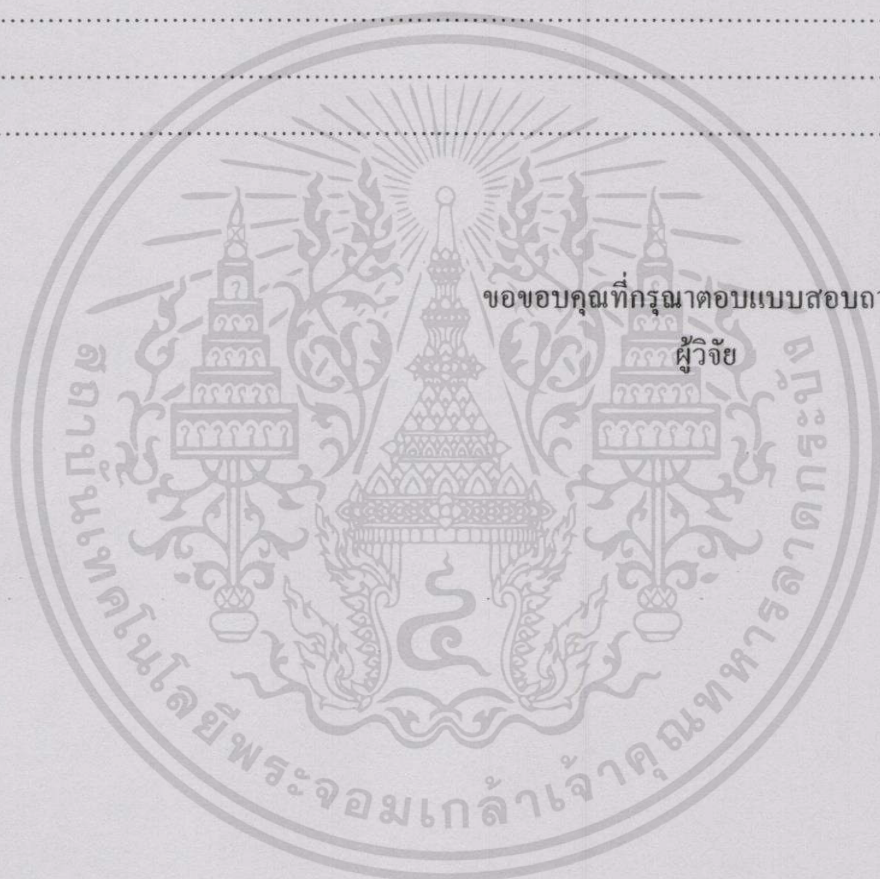
.....

12. ความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

นางสาวศศิธร อินทร์มาก เกิดเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2519 ที่จังหวัดตรัง สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาเกษตรกรรม (สัตวศาสตร์) จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2540 สำเร็จการศึกษา ปริญญาตรีครุศาสตรอุตสาหกรรม บัณฑิต (ค.อ.บ.) สาขาเทคโนโลยีการเกษตร-การผลิตสัตว์ จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2542

ปัจจุบันอาศัยอยู่ที่บ้านเลขที่ 22 หมู่ 2 ต. นาท่ามเหนือ อ. เมือง จ. ตรัง 92190



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้