

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี

FACTORS ASSOCIATING WITH JOB SATISFACTION OF
AGRICULTURAL TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS,
CHONBURI PROVINCE

จําโนทย์ ปณีตอุดม
JOMNOT PRONGUDOM

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์เกษตร

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2545

ISBN 974-622-763-7

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี**

**FACTORS ASSOCIATING WITH JOB SATISFACTION OF
AGRICULTURAL TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS,
CHONBURI PROVINCE**



**จําโนทย์ ปลั่งอุดม
JOMNOT PRONGUDOM**

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

**เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 35982
วัน, เดือน, ปี 3 ก.ค. 2543**

**ท.ศ. 2543
ISBN 974-622-763-7**

**FACTORS ASSOCIATING WITH JOB SATISFACTION OF
AGRICULTURAL TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS,
CHONBURI PROVINCE**

JOMNOT PRONGUDOM

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

2000

ISBN 974-622-763-7

COPYRIGHT 2000

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
งานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยม
ศึกษา ในจังหวัดชลบุรี

นักศึกษา

นายจำโนทย์ ปลั่งอุดม

รหัสประจำตัว

39064320

ปริญญา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา

ครุศาสตร์เกษตร

พ.ศ.

2543

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.คณีย์ คิชฌบุตร

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ศศ.ทณงศักดิ์ วันชัย

อาจารย์ศศิธร จารุสมบัติ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความ
สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดชลบุรี 33 แห่ง มีจำนวนทั้งหมด 81 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์
ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS/PC⁺ นำเสนอผลเป็นค่าความถี่ร้อยละ และการ
ทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โดยใช้
Chi-square test ที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี
ที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งเป็นเพศชาย มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การสอน
เฉลี่ย 9.8 ปี และสอนในโรงเรียนขนาดกลางเป็นส่วนใหญ่

ด้านความสำเร็จของงาน จากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมี
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการ คือ
1) สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเกิดความสำเร็จตามต้องการ 2) สามารถแก้ปัญหา
เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี 3) มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและพอใจในผลงานที่
ทำ และ 4) เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 2 รายการ คือ 1) นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับความสามารถ และ 2) ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

ด้านความก้าวหน้าจากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 3 รายการ คือ 1) งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น 2) พยายามหาวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้ และ 3) พยายามในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่

ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.00 ทุกรายการ คือ 1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2) มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานต่างๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ 3) ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 4) มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และ 5) ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 2 รายการ คือ 1) มักได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา และ 2) งานที่ทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม

ด้านนโยบายและการบริหารงาน จากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สูงกว่าร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการ คือ 1) พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน 2) สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนด้วยความสบายใจ 3) โรงเรียนมีนโยบายบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน และ 4) โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมครู-อาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน และครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆ ของโรงเรียนในระดับมากที่สุดในด้านนี้ (ร้อยละ 22.2) ในขณะที่ความพึงพอใจในระดับน้อยมีถึงร้อยละ 25.9

ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 2 รายการ คือ 1) พยายามในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และ 2) ผู้บังคับบัญชามอบหมายแนวทางปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการ คือ 1) พยายามในสภาพการทำงานปัจจุบันของโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติอยู่ 2) ห้องพักครู-อาจารย์ มีความสะอาดและสะดวก

สวข 3) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และ 4) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการ คือ 1) ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง 2) เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง และให้คำปรึกษาเรื่องราวต่างๆ 3) ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานอื่นๆ ในโรงเรียน และ 4) เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาดด้วยความเต็มใจ

ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ จากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 1 รายการ คือ โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่างๆ ตามสิทธิ์

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านเงินเดือน/สวัสดิการ

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือน/สวัสดิการ

Thesis	Factors Associating with Job Satisfaction of Agricultural Teachers in Secondary Schools. Chonburi Province.
Student	Mr. Jomnote Plongudom
Student ID	39064320
Degree	Master of Science
Programme	Agricultural Education
Year	2000
Thesis Advisor	Dr. Danai Disyabutra
Thesis Co-Advisor	Asst. Prof. Thanongsak Wanchai Mrs Sasithorn Jarusombat

ABSTRACT

This research aimed at studying : 1) the job satisfaction of agricultural teachers in secondary schools in chonburi province, 2) the factors associating with job satisfaction of agricultural teachers of secondary schools in Chonburi province which were classified by sex, teaching experience and school size.

Population of the study were 81 agricultural instructors of 33 secondary schools in chonburi province. Constructed questionnaires were used as tools for gathering data. The data were analyzed by using frequency counts, percentage and Chi-square test through SPSS/PC+.

The findings of the research wucaled that more than half of respondents were male. Most of them obtained bachelor's degree with average of their teaching experience was 9.84 years and they work in medium size schools.

Four items of job satisfaction concerning work achievement aspect of agricultural teachers of secondary schools in Chonburi province which were rated highlevel more than 50 percent as follows : 1) to sucessful their responsibility work 2) to solve their problem it work 3) result were of their work and 4) peer help and support to work sucessful.

Two job satisfaction concerning work responsibility aspect of agricultural teachers was rated at a high level more than 50.0 percent were 1) students respect and accepted ability and 2) superior-esteem when working successful.

There items of job satisfaction concerning Promotion aspect of agricultural teachers were rated at high level more than 50.0 percent, inhide were : 1) current work Shelped Promoting higher position 2) satisfied with Current Promotion method and, 3) satisfied with current position.

Five items job satisfaction concerning with the responsibility aspect of agricultural teachers which were rated at high level more than 50.0 percent were : 1) superiors opened ways for full responsibilities in their work 2) participation in responsibility in work 3) works assigned were appropriated with there knowledge and ability 4) aside frond their duties freedom to solve their problem and to conduct their works and 5) work assignment successful following objective and target on time.

Two items of job satisfaction concerning nature of work aspect of agricultural teachers were rated high level more than 50.0 percent, were : 1) superior assigned special work and 2) their work help to get more knowledge and experiences.

Two items of job satisfaction of agricultural teachers concerning supervision aspect which were rated high level more than 50.0 percent were : 1) satisfaction in supervision of supervisor at the present and 2) the supervisor assignment trench to perform and suggest to their work.

Four items of job satisfaction of agricultural teachers concerning working conditions aspect were rate of high level more than 50.0 percent, were : 1) satisfied in school to working condition at the present 2) teacher waiting room were clearn and facility 3) school environment to appropriate and to help facility to their working and 4) teaching material in the school had enough.

Four items of job satisfaction of agricultural teachers concerning interpersonal relationship aspect were rated high level more than 50.0 percent, were : 1) good relationship with supervisors 2) good relationship with colleagues 3) good relationship with other sections in the schools and 4) Supervisor counselling for work and personal problems.

Only one items of job satisfaction concerning the salary/welfare aspect of agricultural teachers which was rated high level more than 50.0 percent, was convenience in fringe benefit reimbursement.

In finding relationship between sex and job satisfaction of agricultural teachers in secondary schools, there were statistical significance between sex and working achievement, working condition, policy and administration, Promotion, responsibility, nature of work, interpersonal relationship and salary.

In finding relationship between teaching experiences and job satisfaction of agricultural teachers in secondary schools, there were significant difference

In finding relationship between school size and satisfaction of agricultural teacher in secondary schools, there were shown statistical significance between school size and : working achievement, nature of work, responsibility, promotion, supervision, working condition and salary/welfare.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	VII
สารบัญ.....	VIII
สารบัญตาราง.....	X
สารบัญภาพ.....	XIV
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	2
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	2
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	7
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	8
2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	12
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
3.1 วิธีกำหนดประชากร.....	25
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
3.3 การตรวจสอบ/ทดสอบเครื่องมือ.....	25
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	29
4.1 ข้อมูลสถานภาพของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี.....	29
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี.....	31
4.3 การทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี.....	41
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	71
5.2 ขอบเขตของการวิจัย.....	71
5.3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	71
5.4 สรุปผลการวิจัย.....	72
5.5 อภิปรายผลการวิจัย.....	78
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	92
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	102
ประวัติผู้เขียน.....	109

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงสถานภาพครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี	29
4.2 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน.....	31
4.3 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ.....	32
4.4 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า.....	33
4.5 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ.....	34
4.6 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	35
4.7 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	36
4.8 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	37
4.9 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน.....	38
4.10 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	39
4.11 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	40
4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอน วิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรีด้านความสำเร็จของงาน.....	41
4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอน วิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรีด้านการยอมรับนับถือ.....	42
4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอน วิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรีด้านความก้าวหน้า.....	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอน วิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ.....	44
4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอน วิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	45
4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอน วิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	46
4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	47
4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอน วิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน.....	48
4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอน วิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	49
4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอน วิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	50
4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน...51	51
4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ...52	52
4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า.....53	53
4.25 แสดงระหว่างประสิทธิภาพการสอนความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ.....54	54
4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.55	55
4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและ การบริหารงาน.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านการ ปกครองบังคับบัญชา.....	57
4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีด้านสภาพการทำงาน.....	58
4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	59
4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ.....	60
4.32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน.....	61
4.33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ.....	62
4.34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีด้านความก้าวหน้า... ..	63
4.35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ.....	64
4.36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	65
4.37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	67
4.39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน.....	68
4.40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	69
4.41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	70

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา.....	3

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีเหตุผล มีคุณธรรมและวัฒนธรรม มีพลานามัยที่สมบูรณ์ มีทักษะในการประกอบอาชีพตนเองได้ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม มีความรู้ความสามารถในเทคโนโลยีที่เหมาะสม เป็นกำลังในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ในการจัดการศึกษาอบรมคุณภาพของการจัดการศึกษา สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงอย่างยิ่ง ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพของการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายมีหลายประการ เช่น การบริหาร หลักสูตร งบประมาณ ครูผู้สอน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ครูผู้สอนจัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่และทำงานเกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง มีบทบาทที่ช่วยให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อสังคม และต่อการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาด้านวิชาการ เกษตร เป็นการศึกษาแขนงหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการศึกษาทั้งหลาย ที่ได้มีการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ตลอดจนระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้เพราะวิชาเกษตรมีความสำคัญในการพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังที่พรทิพย์ อุดมสิน (2527 : 418) กล่าวว่า การให้การศึกษาเกษตรไม่ว่าจะเป็นในระบบโรงเรียน เพื่อสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถหรือนอกโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือให้เกษตรกรมีความรู้ในการเกษตร เป็นการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรเพื่อพัฒนาการประกอบอาชีพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะมีผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างมาก และหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2533 : 1-2) ได้กล่าวว่าจัดการศึกษาทางด้านวิชาอาชีพเกษตรกรรมให้แก่เยาวชน มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นพื้นฐานต่อการพัฒนาประเทศและการที่จะให้เยาวชนหรือนักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรวิชาเกษตรกรรมครูเกษตร ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเพราะเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนานักเรียนในด้านต่างๆ เป็นตัวจักรสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นผู้จัดประสบการณ์ให้เกิดทักษะความรู้ด้านเกษตรเพียงพอที่จะใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อในระดับสูง สอนให้นักเรียนมีความสามารถเชิงจัดการ มีเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพเกษตรซึ่งเป็นอาชีพหลักของประเทศ

ปัจจุบันการจัดการศึกษาวิชาเกษตรกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา ยังมีปัญหาอุปสรรค และยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ มากมายที่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู-อาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตร ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ นพคุณ ศิริวรรณ และคณะ (2537 : 69) ได้วิจัยความต้องการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาเกษตร

ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษาเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนวิชาเกษตรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา คือ ครู-อาจารย์ผู้สอนมีงานอื่นๆ ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการสอนมาก ซึ่งสภาพดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายไม่พึงพอใจในงานที่ทำและจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์เกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอนและขนาดของโรงเรียน

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

เพศประสบการณ์การสอนและขนาดของโรงเรียนที่สอนของครู-อาจารย์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

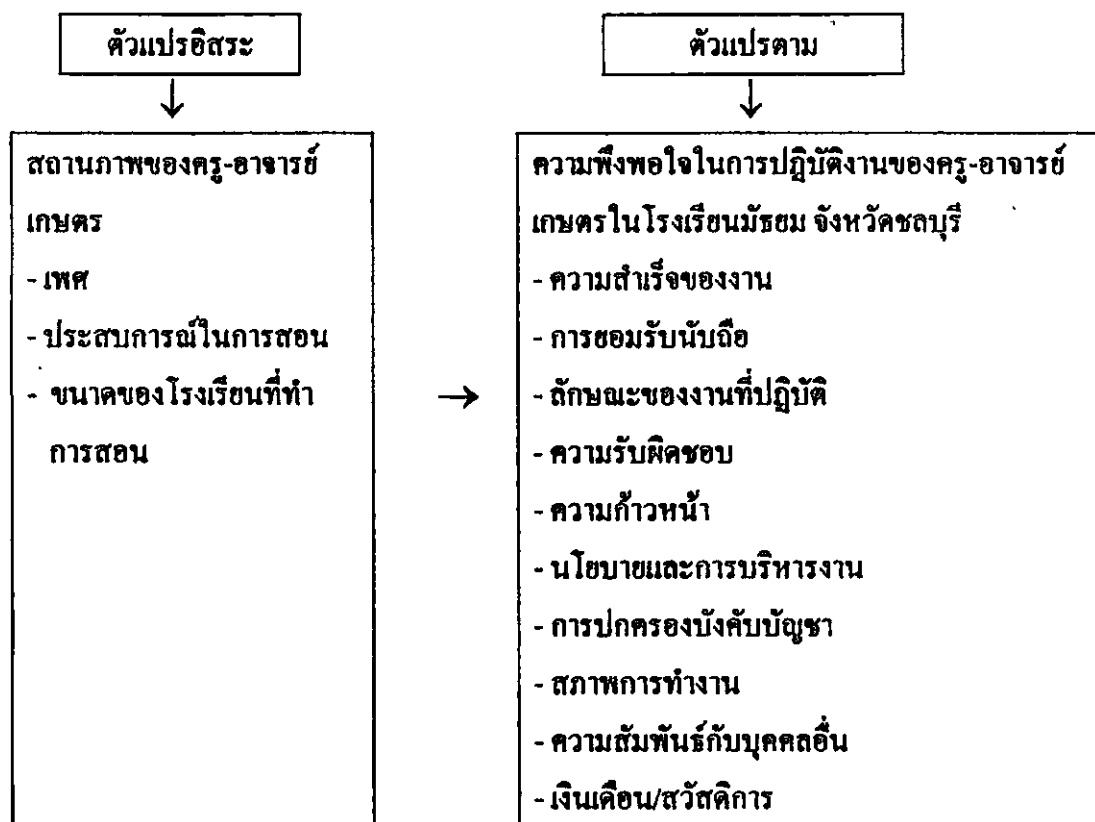
การวิจัยครั้งนี้ได้ยึดเอาแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two factor Theory) ซึ่งประกอบด้วย (สุเมธ เดียวอิสระ. 2525 : 11-13)

1.4.1 ปัจจัยสูงใจ (Motivation factor) ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

1.4.2 ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factor) ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. สภาพการทำงาน
4. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
5. เงินเดือน/สวัสดิการ



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาเกษตร ทั้งในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายในจังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 33 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 81 คน

2. เนื้อหาการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ เกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครู-อาจารย์เกษร จำแนกเป็น

1. เพศ
2. ประสบการณ์ในการสอน
3. ขนาดของโรงเรียนที่ทำการสอน

1.6.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี ได้ยึดแนวทฤษฎีของ Herzberg จากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าจุน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย
 - ความสำนึกของงาน
 - การยอมรับนับถือ
 - ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - ความรับผิดชอบ
 - ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค่าจุน ประกอบด้วย
 - นโยบายและการบริหารงาน
 - การปกครองบังคับบัญชา
 - สภาพการทำงาน
 - ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
 - เงินเดือน/สวัสดิการ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจความหมายของคำหรือข้อความ โดยตรงกันจึงได้กำหนดความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพของจิตใจ ความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการสนองตอบต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหน้าที่การสอนและหน้าที่อื่น ๆ และสามารถวัดออกมาเป็นคะแนนได้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจและปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าจุน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจและปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าจูน

ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนวิชาเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดชลบุรี

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาดคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มี นักเรียนต่ำกว่า 500 คน ขนาดกลางมีนักเรียนระหว่าง 500-1,500 คน และขนาดใหญ่มีนักเรียนมากกว่า 1,500 คน ขึ้นไป

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับความรู้ปัจจุบันของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ปฏิบัติงานสอนจนถึงปัจจุบัน โดยใช้ผู้มีประสบการณ์สอนสูงและต่ำของประสบการณ์การสอนเป็นหลักในการแบ่งเป็นกลุ่ม

ปัจจัยเชิงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรได้ทำงานบรรลุผล หรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จและเมื่อผลงานสำเร็จแล้วจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานและความสำเร็จของงานนั้น

การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรได้รับการยกย่อง แสดงความยินดี หรือยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในความสามารถของการปฏิบัติงาน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมาย มีความน่า สนใจ มีความท้าทายให้อยากทำ และเป็นงานที่ตรงกับความรู้-ความสามารถ รวมถึงความมีอิสระในการทำงานด้วย

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมาย รวมทั้งการแสวงหาวิธีการดำเนินงานต่างๆ มีอำนาจในการทำงานอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมใกล้ชิด

ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งการมีโอกาสได้รับอบรม ดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ปัจจัยคำจูน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเงินเดือน

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารงานของโรงเรียน มีนโยบายแนวปฏิบัติที่แน่นอน มีระเบียบแบบแผน เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหาร และการบริหารงานมีประสิทธิภาพ

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการเป็น ผู้นำควบคุมดูแลให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เป็นไปด้วยดี และเกิดความ พึงพอใจร่วมกัน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร เช่น สถานที่ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ มีความเหมาะสมสะดวกสบายและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีการร่วมกันพบปะสังสรรค์ ทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือปรึกษาหารือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

เงินเดือน/สวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู-อาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ภาระหน้าที่ของครู-อาจารย์เกษตร
- * 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

๒.๕.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่างๆ กัน

มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ได้ให้ความนิยามของความพึงพอใจในการทำงานไว้ในเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลงถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และความเครียดที่มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อเกิดความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องเมื่อได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

โยดอร์ และคนอื่นๆ (Yodor and others. 1958 : 6) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

กู๊ด (Good. 1973 : 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน.

นาคคณ เชมะโชธิน (2531 : 175) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือชอบใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สมชาย ไทยวัฒนานุกูล (2533 : 23) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกอันจะเป็นผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอมลเสียสละและอุทิศแรงกาย แรงใจและสติปัญญาให้แก่งานนั้น

ทงนศักดิ์ วันชัย (2537 : 13) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นกับความต้องการของบุคคลและ องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

จากความหมายดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพทางจิตหรือความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจมีมากมายหลายทฤษฎี และแตกต่างกันออกไป แต่จากการวิจัยพบว่า ทฤษฎีต่างๆเหล่านั้นไม่ได้มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงกัน และมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายมีดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่นๆ (Herzberg and others. 1959 : 50-63) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของนักวิศวกรและนักบัญชีมีจำนวน 200 คน ได้สรุปว่าความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มที่เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ (ปัจจัยจูงใจ) และสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่เป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานและความสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับ

นับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีในการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

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

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานนั้น ปัจจัยค่าจ้างมีดังนี้

1. เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) นอกจากหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation superior, subordinates, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานภาพทางอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่ว โมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความซื่อสัตย์ในการบริหาร

2.2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy Theory)

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

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของ พฤติกรรม
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้ มาสโลว์ ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (hierarchy of needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security of safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็就会有ความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม
3. ความต้องการทางด้านสังคม (social or belongingness needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็就会有ความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการ

เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางด้านสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self-actualization or self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

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

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

ทฤษฎี X มีสมมติฐานของทฤษฎีอันเป็นธรรมชาติของคน 3 ประการดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2522 : 123)

1. คนโดยส่วนมากมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุมและนำหรืออุ้มว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

สาระสำคัญของทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัวและให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้มิได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตามแต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน 6 ประการคือ

1. คนมักจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน
2. การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
3. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กร
4. ภายในสภาวะการณ์ที่เหมาะสม คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ไม่เพียงแต่จะยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
5. คุณสมบัติที่ดี เช่น มีมโนภาพ มีความเฉลียวฉลาดรอบไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร มีกระจายอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย
6. ภายในสภาวะการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ สติปัญญาของมนุษย์ยังไม่ถูกใช้ให้เต็มที่

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีการศึกษาและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจดังนี้

เดวิส (Davis, 1951 : 578-579) ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรว่า ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานสูง (high morale) สมาชิกจะมีความสนใจและศรัทธา เชื่อมั่นในองค์กรเป็นอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วด้วยความเต็มใจและความเสียสละ มีการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาหารือ เรื่องงานและเรื่องส่วนตัวบ่อยครั้ง ในด้านการปฏิบัติงานก็มีปริมาณสูงและมีประสิทธิภาพโดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อย ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ (low morale) สมาชิกจะไม่ชอบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความรู้สึกท้อแท้ ไม่ได้รับสิทธิที่เขาควรจะได้ รู้สึกท้อแท้และขุ่นขากใจ ขวัญจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มิต้องการ
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้การปฏิบัติงานตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การแข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้ในยามคับขัน
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์

ของงาน

องค์การ

มากขึ้น

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ใน

7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ ในองค์การหรือหน่วยงานของตนเอง

กิเซลลิ และบราวน์ (Ghiselli and Brown, 1955 : 430-433) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่มีอยู่ 3 ประการคือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงหรือระดับสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงาน ถ้ามีความสะดวกสบายเหมาะสมแก่สภาพการปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

3. ระดับอายุ พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี และระหว่าง 45-54 ปี จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าระดับอายุอื่นๆ

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษอื่นๆ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึงการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานกับคนงานและการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงานจะมีผลต่อความพึงพอใจของคนงาน

เดวิส (Davis, 1962 : 60) กล่าวว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคล เป็นที่ยอมรับว่า ความพึงพอใจของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นทำให้มีขวัญสูง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ คือ

1. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา

2. ความพอใจในงานที่ได้กระทำ

3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมกันปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน

4. ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

5. ความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจเป็นบำเหน็จรางวัล

6. สุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ฮาร์เรลล์ (Hartell, 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 การศึกษามีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจ
 2. องค์ประกอบทางด้านเนื้อหาของงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ชนิดของงาน งานที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงกว่างานที่จำเจ
 - 2.2 ทักษะที่ต้องการ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ชนิดของงาน ฐานะอาชีพ ความรับผิดชอบ และสิ่งอื่น ๆ
 - 2.3 ฐานะอาชีพ
 - 2.4 ภูมิประเทศ คนทำงานในเมืองใหญ่ๆ จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็ก ๆ
 - 2.5 ขนาดขององค์การ ในองค์การขนาดเล็ก จะมีความพึงพอใจสูงกว่าในองค์การขนาดใหญ่
 3. องค์ประกอบด้านการบริหารและการควบคุม เช่น ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ
- เบรช (Brech, 1966 : 508-516) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้คือ
1. ความรู้สึกมั่นคงในงาน
 2. ค่าจ้างดีเพียงพอสำหรับครอบครัวในระดับที่มีเหตุผล
 3. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
 4. ได้รับความยุติธรรม
 5. สถานภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
 6. ผู้ร่วมงานมีโอกาสรับรู้เรื่องราวขององค์การ มีการสื่อความหมายเพื่อความเข้าใจและความร่วมมืออันดี
 7. การมีภาวะการเป็นผู้นำที่ดี

8. การหาทางให้งานเดิน
9. ความภาคภูมิใจในงาน ผลผลิตและบริษัท
10. การมีโครงการให้คำแนะนำที่ดี
11. การปรึกษาหารือร่วมกัน

โอวาร์ด (Ovard. 1966 : 214-218) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่ามี 2 ปัจจัยใหญ่คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางเวชกรรมและการพยาบาล ระเบียบวาระการพ้นจากงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้ และการบริการตลอดจนถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์ อันเป็นวิธีการจัดการแผนใหม่ตามแนวมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสนใจและความเอาใจใส่เป็นพิเศษ ครู-อาจารย์จะรู้สึกในความสำคัญของตนเอง

กิลเมอร์ และคนอื่นๆ (Gilmer and others. 1967 : 380-384) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่พื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่าคนงานหญิงและผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ

5. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจ การนิเทศที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

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

8. การติดต่อสื่อสาร (communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มี
การศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน
มีงานวิจัยหลายอย่างที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) เช่น เงินบำนาญตอบแทนเมื่อ
ออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาลสวัสดิการที่อยู่อาศัย

เจมจันทร์ ทองวิวัฒน์ (2522 : 34) (อ้างอิงมาจาก Tiffin and McGormick ; 1968 : 339)
ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

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

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 320-321) ได้สรุปปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงาน ไว้ 2 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ซึ่งสามารถให้การจูงใจทางตรงและทางอ้อมได้ การจูงใจทาง
ตรงได้แก่ เงินเดือนค่าจ้าง การจูงใจทางอ้อมได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และผล
ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่
การยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ ความมั่นคงของงาน

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2519 : 239-242) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีขวัญดี ไว้ดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใสร่าเริง
2. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น ถูกต้องและเชื่อถือได้
3. สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจหรือสนุกเพลิดเพลินกับงานของตน
4. สมาชิกในหน่วยงานจะให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ
5. สมาชิกในหน่วยงานจะทำการวิพากษ์วิจารณ์ หรือให้ความคิดเห็นต่างๆ ด้วยความ

บริสุทธิ์ใจ

6. สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินรับ

ถ้วน

7. สมาชิกในหน่วยงานจะยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษเพิ่มเติม ด้วยความข้มแข็งเต็มที่

8. สมาชิกในหน่วยงานจะยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขอยู่ตามเดิม แม้จะมีเหตุผลปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม

ส่วนลักษณะของบุคคลที่มีขวัญไม่ดี มีดังต่อไปนี้

1. มีการลาออกจากงาน หรือโยกย้ายไปอยู่ที่อื่นเพิ่มมากขึ้น
2. มีความเฉื่อยชาหรือมั่งงอยในการปฏิบัติงาน
3. มีการขาดการตามติดปกติ
4. มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มากขึ้นผิดปกติ
5. มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน
6. ผู้ได้บังคับบัญชามีความเห็นชาต่อผู้บังคับบัญชา
7. มีความไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ
8. มีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจ
9. ผู้ได้บังคับบัญชาไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อผู้อื่น
10. ผู้ได้บังคับบัญชา เดินเกรไปเกรมา หรือทำงานไม่เสร็จสักที
11. มีคำร้องทุกข์ หรือคำร้องเรียนจากประชาชนมากผิดปกติ
12. มีการแสดงอารมณ์ต่าง ๆ นานา

สมพงษ์ เกษมสิน (2524 : 242-243) มีความเห็นว่า องค์ประกอบของขวัญที่ดี ควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญดังนี้คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายการดำเนินงานขององค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงานตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี
5. สภาพของการทำงาน ควรให้อึดอัดตามสุขลักษณะจิตใจ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527 : 85) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ขวัญของคนในองค์การดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ

1. หน่วยงานมีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิด รวดเร็วและเพียงพอทั่วถึงหรือไม่

2. คนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่
3. คนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนงานด้วยกันเองหรือไม่
4. มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ ทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์หรือไม่
5. ค่าตอบแทนที่คนงานได้รับมีความเหมาะสมเพียงใด ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและรางวัลอย่างอื่น

6. สุขภาพทางกายและทางจิตใจ โดยทั่วไปของคนทำงานเป็นอย่างไร

สุมธ เดียวศิริศร (2525 : 11-13) ให้แนวความคิดว่า เฮิร์ทสเบิร์ก (Herzberg) และคนอื่นๆ ได้ศึกษาวิจัยทฤษฎีของใจสุขอนามัยที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนาสองประการ คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางกายทั้งหลายให้หมดไป กับความปรารถนาในความสุขทางใจ พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า “ปัจจัยแรงจูงใจ” และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” นั้น แตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเลย แต่ปัจจัยทั้งสองนั้นจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัย เป็นสิ่งที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสภาพการทำงานและเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีท่าที และความรู้สึกต่อการอีกด้วยได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจ และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

1.2 วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

1.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์วางตนสูง และไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

1.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ต่างคนต่างทำงานไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น และเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

1.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

2. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือเมื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ผลสำเร็จ

2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือ บุคคลอื่นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้า

กิติมา ปรีดีดิถ (2529 : 332) ได้เสนอแนะถึงหลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจะได้จัดงานได้ถูกต้องเหมาะสม

2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน

3. การมอบหมายจะต้องชัดเจน

4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน

5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

6. จัดงานที่ท้าทาย และริเริ่มงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ

7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน และมีระยะเวลานานพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี

9. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม

10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

11. ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น

13. ให้ทุกคนรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ

14. จัดสวัสดิการต่างๆ ภายในองค์การ

ซึ่งโดยสรุปแล้วหลักสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานก็คือ ผู้บริหารต้องเข้าใจธรรมชาติของคนงาน นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน และรู้จักเทคนิคทางการบริหารที่เหมาะสม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

คำนึ่ง นกแก้ว (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมาก ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์กึ่งกุล ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ผลดังนี้

3.1 ครู-อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบคือ ความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-10 ปี และอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 1 องค์ประกอบ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ในองค์ประกอบทั้งหมด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สกล วรรณพงษ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมอยู่ในระดับมากตามลำดับคือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์กึ่งกุล และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาที่มีเพศ อายุราชการและวุฒิต่างกันพบว่าครูพลศึกษาและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนครูที่มีอายุราชการ 1-5 ปี กับครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ และครูที่มีวุฒิและไม่มียุติ

ทางพลศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

นันทนา วรรณคำ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสุขศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร การรับรู้ของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ครูสุขศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก 9 องค์ประกอบตามลำดับคือ ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ครูสุขศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 2 องค์ประกอบคือ เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

สุรพงษ์ เผือกสวัสดิ์ (2530 : 132) ได้ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์เกษตรในวิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์เกษตรในวิทยาลัยครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในทุกด้าน และเมื่อลำดับระดับความพึงพอใจจากระดับน้อยไปหาระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ความมั่นคงของงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะของงานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือ หน้าที่ความรับผิดชอบ และสถานภาพของตำแหน่ง

สมชาย เขียนงาม (2536 : 76) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูเกษตรมีความพึงพอใจในปัจจัยงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ส่วนปัจจัยต่ำสุด ครูเกษตรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกัน และเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ สภาพทางสังคม ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมครูเกษตรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ผลดังนี้

1. ครูเกษตรเพศชาย และครูเกษตรเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยงใจ 3 ด้านคือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับนับถือ และในปัจจัยต่ำสุดใน 5 ด้านคือ สภาพทางสังคม ความมั่นคงปลอดภัย การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือน/ สวัสดิการ

2. ครูเกษศรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี และอายุราชการสูงกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในปัจจัยของใจในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ส่วนปัจจัยค่าจูนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูเกษศรที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในปัจจัยของใจทุกด้าน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยค่าจูนในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

พรรณราย อ่ำประชา (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือน

ปริดา เพ็ชรรัตน์ (2537 : 68-72) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาในประเทศไทย โดยภาพรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานภาพในอาชีพ และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกัน และมีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทองศักดิ์ วันชัย (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สายวิชาเกษตรศาสตร์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์สายวิชาเกษตรศาสตร์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลโดยส่วนรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และลักษณะของงาน

2. อาจารย์เพศชาย กับอาจารย์เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี กับอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

5. อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

วิกสตรอม (Wickstrom. 1971 : 1249-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูและหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู 373 คน โดยวิธีให้ครูบอกถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 อย่างแรกได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 อย่างแรกได้แก่ การไม่ประสบผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่ตรงกับชีวิตส่วนตัว ตัวแปรอื่นๆเช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่ สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

นิโคลสันและมิลจุส (Nicholson and Miljus. 1972 : 840-845-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ในวิทยาลัยศิลปศาสตร์ พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในลักษณะงาน แต่มีความพึงพอใจน้อยกับองค์ประกอบอื่น เช่น รางวัล หรือผลประโยชน์อื่นที่ได้รับในรูปของวัตถุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าจ้างและการเลื่อนตำแหน่ง

เวเลซ (Valez. 1972 : 997-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกของงาน โดยใช้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย องค์ประกอบภายในได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความเจริญก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบภายนอกของงานได้แก่ สภาพภายใน การปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่พอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้า

2. ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในมหาวิทยาลัยเอกชนอิสระมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ

3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1973 : 191-207) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์สอบถามครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 3,382 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารและความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แจ็กสัน (Jackson, 1974 : 7560-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดของผู้บริหารต่อองค์ประกอบ ทฤษฎีกระตุ้นและค่าจูง ของเฮิร์ชเบิร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง และรองประธานกรรมการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหาร เลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค่าจูง ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค่าจูง อย่างไรก็ตาม ปัจจัยค่าจูงก็เป็นปัจจัยจำเป็นที่มีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 วิธีกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 81 คน จาก 33 โรงเรียน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีหลักการและรายงานวิจัยต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครู-อาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตร ผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี ซึ่งสร้างโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเงินเดือน/สวัสดิการ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ ได้แก่

- 1 มีความพึงพอใจมาก
- 2 มีความพึงพอใจปานกลาง
- 3 มีความพึงพอใจน้อย

3.3 การตรวจสอบ/ทดสอบเครื่องมือ

3.3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามในการนำเสนอและปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

3.3.2 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และขอคำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1. นายสมเชาว์ เกษรประทุม ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ
2. รศ.ดร.สมร เดียวอิสเรศ อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. รศ.ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. นายเจริญ ภักดีวานิช ผู้เชี่ยวชาญกรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ
5. ผศ.สุคนธ์ ไชยเจริญ อาจารย์ภาควิชาเกษตรศึกษา
คณะเกษตรศาสตร์บางพระ
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
6. นายพนพร สุวรรณรุจิ ผู้อำนวยการกรมสามัญศึกษา
จังหวัดนครปฐม

3.3.3 นำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิและได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร จำนวน 30 คน ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้ (Cronbach, 1990 : 202-204)

$$D_k = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S^2} \right]$$

เมื่อ D_k แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งหมด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

$\sum S^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด

3.3.4 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น 0.78

3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ทั้ง 33 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี เพื่อแจกแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรตามที่ระบุไว้และรวบรวมคืนด้วยตนเอง

3.4.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกแห่งจำนวน 81 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Science/personal Computer) เพื่อหาค่าสถิติดังนี้

3.5.1 ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามหาค่าความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตาราง

3.5.2 ข้อมูลตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี หาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอผลเป็นความถี่และร้อยละ และแปลผลแต่ละด้านเป็นรายชื่อ

3.5.3 ทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ใช้ (Chi-square test) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 แล้วแปลผลแต่ละด้านเป็นรายชื่อ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี โดยใช้ค่าร้อยละ

3. ทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสิทธิภาพการสอน และขนาดของโรงเรียน โดยการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพการสอน และขนาดของโรงเรียน ผลการศึกษาวิจัยนำเสนอ ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี

4.3 ทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี

4.1 ข้อมูลสถานภาพของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรีที่ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีที่ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน(คน) (N = 81)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	44	54.3
หญิง	37	45.7
ประสิทธิภาพการสอน (ปี)		
3-10	49	60.5
11 ปีขึ้นไป	32	39.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน(คน) (N = 81)	ร้อยละ
ประสบการณ์การสอนสูงสุด 7 ปี น้อยที่สุด 3 ปี		
ประสบการณ์การสอนเฉลี่ย 9.84 ปี		
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.05		
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	77	95.1
สูงกว่าปริญญาตรี	4	4.9
ขนาดของโรงเรียนที่สอน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	11	13.6
โรงเรียนขนาดกลาง	36	44.4
โรงเรียนขนาดใหญ่	34	42.0

จากตารางที่ 4.1 การศึกษาสถานภาพของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย ร้อยละ 54.3 และเพศหญิงร้อยละ 45.7 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 95.1) และที่เหลือมีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ4.9) ส่วนเกี่ยวกับประสบการณ์การสอนพบว่า ครูอาจารย์มีประสบการณ์การสอนเฉลี่ย 9.84 ปี โดยครูอาจารย์มีประสบการณ์การสอนอยู่ระหว่าง 3-10 ปี มีจำนวนร้อยละ 60.5 และมีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 39.5 ประสบการณ์การสอนสูงสุด 17 ปี และน้อยที่สุด 3 ปี ส่วนขนาดของโรงเรียนที่สอนพบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรสอนในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด (ร้อยละ 44.4) รองลงมาสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก (ร้อยละ 42.0 และ 13.6)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน

รายการ	ระดับความพึงพอใจ N = 81					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสำเร็จตามต้องการ	55	67.9	22	27.2	4	4.9
2. สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	55	67.9	26	32.1	-	-
3. มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและพอใจในผลงานที่กระทำ	51	63.0	30	37.0	-	-
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	38	46.9	38	46.9	5	6.2
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	48	59.3	32	39.5	1	1.2

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงานปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการ คือ 1) สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสำเร็จตามต้องการ 2) สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี 3) มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและพอใจในผลงานที่กระทำ และ 4) เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 67.9, 67.9, 63.0 และ 59.3 ตามลำดับ) ส่วนรายการที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีระดับความพึงพอใจในระดับมากต่ำกว่าร้อยละ 50.0 คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 46.9)

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ N = 81					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและ ยอมรับความคิดเห็นของท่านเสมอ	32	39.5	40	60.5	-	-
2. ผู้บังคับบัญชาขอก่อชมเชยเมื่อ ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	43	53.1	35	43.2	3	3.7
3. นักเรียนให้ความเคารพนับถือและ ยอมรับความสามารถ	58	71.6	23	28.4	-	-

จากตารางที่ 4.3 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ ปรากฏว่าครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 2 รายการ คือ 1) นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับความสามารถ และ 2) ผู้บังคับบัญชาขอก่อชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 71.6 และ 53.1 ตามลำดับ) และครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีระดับความพึงพอใจเรื่องเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอในระดับมากต่ำสุดในด้านนี้ (ร้อยละ 39.5)

ตารางที่ 4.4 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความก้าวหน้า

รายการ	ระดับความพึงพอใจ N = 81					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	36	44.4	43	53.1	2	2.5
2. พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้	50	61.7	31	30.3	-	-
3. ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น	37	45.7	44	54.3	-	-
4. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทํากำลังปฏิบัติอยู่	46	56.8	35	43.2	-	-
5. งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น	51	63.0	29	35.8	1	1.2

จากตารางที่ 4.4 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากสูงเกินกว่าร้อยละ 50.0 อยู่ 3 รายการคือ 1) งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น 2) พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ และ 3) พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ (ร้อยละ 63.0, 61.7 และ 56.8 ตามลำดับ) ส่วนรายการที่ครู-อาจารย์ผู้สอนเกษตรมีความพอใจในระดับมากต่ำกว่าร้อยละ 50.0 มี 2 รายการคือ 1) ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น และ 2) ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 45.7 และ 44.4)

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียน
มัธยมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ N = 81					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำนรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	56	69.0	25	30.9	-	-
2. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	45	55.6	30	37.0	6	7.4
3. ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	49	60.5	32	39.5	-	-
4. มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่างๆที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่	52	64.2	29	35.8	-	-
5. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด	44	54.3	34	42.0	3	3.7

จากตารางที่ 4.5 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ ปรากฏว่าครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 ทุกรายการคือ 1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2) มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ 3) ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 4) มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และ 5) ทำงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด (ร้อยละ 69.0, 64.2, 60.5, 54.6 และ 54.3 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียน
มัธยมศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ N = 81					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. มักได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	64	79.0	17	21.0	-	-
2. งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความมั่นใจ	25	30.9	49	60.5	7	8.6
3. งานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ	20	24.7	45	55.5	16	19.8
4. มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	29	35.8	46	56.8	6	7.4
5. งานที่ทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม	60	74.1	21	25.9	-	-
6. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	23	28.4	58	71.6	-	-

จากตารางที่ 4.6 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 2 รายการ คือ 1) มักได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา และ 2) งานที่ทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม (ร้อยละ 79.0 และ 74.1) ส่วนรายการที่ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากต่ำกว่าร้อยละ 50.0 มี 3 รายการคือ 1) มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ 2) งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความมั่นใจ และ 3) งานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ (ร้อยละ 35.8, 30.9 และ 24.7 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียน
มัธยมศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายการ	ระดับความพึงพอใจ N = 81					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. โรงเรียนมีนโยบายการบริหารงานที่ แน่นอนชัดเจน	46	56.8	33	40.7	2	2.5
2. พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของ โรงเรียน	69	85.2	11	13.6	1	1.2
3. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆ ของ โรงเรียน	18	22.2	42	51.9	21	25.9
4. โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุม ครู-อาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด เห็นในการบริหารงาน	41	50.6	38	46.9	2	2.5
5. สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนด้วยความสบายใจ	66	81.5	15	18.5	-	-

จากตารางที่ 4.7 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอน
วิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน ปรากฏว่า ครู-
อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สูงกว่าร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการคือ 1)
พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน 2) สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนด้วยความสบายใจ
3) โรงเรียนมีนโยบายบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน และ 4) โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมครู-
อาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน และครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึง
พอใจเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆ ของโรงเรียนในระดับ
มากที่สุดในด้านนี้ (ร้อยละ 22.2) ในขณะที่ความพึงพอใจในระดับน้อยมีถึงร้อยละ 25.9

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียน
มัธยมศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา

รายการ	ระดับความพึงพอใจ N = 81					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บังคับบัญชามอบแนวทางปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน	44	54.3	36	44.5	1	1.2
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม	40	49.4	38	46.9	3	3.7
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	36	44.4	42	51.9	3	3.7
4. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู-อาจารย์	39	48.1	36	44.5	6	7.4
5. พพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติอยู่	49	60.5	31	38.3	1	1.2

จากตารางที่ 4.8 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.0 มีอยู่เพียง 2 รายการ คือ 1) พพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติอยู่ 2) ผู้บังคับบัญชามอบหมายแนวทางปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน (ร้อยละ 60.5 และ 54.3) ส่วนรายการที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีระดับความพึงพอใจในระดับมากต่ำกว่าร้อยละ 50.0 มีอยู่ 3 รายการคือ 1) ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม 2) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู-อาจารย์ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา ซึ่งมีความพึงพอใจในระดับมากร้อยละ 49.4, 48.1 และ 44.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียน
มัธยมศึกษา ด้านสภาพการทำงาน

รายการ	ระดับความพึงพอใจ N = 81					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรใน โรงเรียนของท่านมีเพียงพอ	36	44.4	31	38.3	14	17.3
2. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียน การสอนอย่างเพียงพอ	43	53.1	20	24.7	18	22.2
3. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงาน	48	59.3	28	34.6	5	6.2
4. ห้องพักครู-อาจารย์มีความสะอาด และสะดวกสบาย	50	61.7	25	30.9	6	7.4
5. พพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบัน ของโรงเรียนที่ท่านกำลัง ปฏิบัติอยู่	51	63.0	30	37.0	-	-

จากตารางที่ 4.9 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการคือ 1) พพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันของโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ 2) ห้องพักครู-อาจารย์มีความสะอาดและสะดวกสบาย 3) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและ 4) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ (ร้อยละ 63.0, 61.7, 59.3 และ 53.1 ตามลำดับ) และครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในเรื่องพื้นที่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีเพียงพอในระดับมากที่สุดในด้านนี้ (ร้อยละ 44.4) แต่เป็นที่น่าสนใจคือ ในเรื่องโรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ นั้น ผู้มีความพึงพอใจระดับน้อยมีจำนวนมากถึงร้อยละ 22.2

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

รายการ	ระดับความพึงพอใจ N = 81					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง	50	61.7	30	37.0	1	1.3
2. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่าง ๆ	49	60.5	31	38.3	1	1.2
3. เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความเต็มใจ	43	53.1	38	46.9	-	-
4. ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหมวดงานอื่น ๆ ภายในโรงเรียน	49	60.5	30	37.0	2	2.5
5. มีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์สนทนากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ	31	38.3	50	61.7	-	-

จากตารางที่ 4.10 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปรากฏว่าครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการคือ 1) ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง 2) เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่างๆ 3) ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหมวดงานอื่นๆ ภายในโรงเรียน และ 4) เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความเต็มใจ (ร้อยละ 61.7, 60.5, 60.5 และ 53.1 ตามลำดับ) และครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในเรื่องมีโอกาสดูได้ร่วมสังสรรค์สนทนากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอในระดับมากต่ำสุดในด้านนี้ (ร้อยละ 38.3)

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ N = 81					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่าง ๆ ตามสิทธิ์	49	60.5	32	39.5	-	-
2. เงินเดือนประจำของท่านที่ได้รับอยู่เพียงพอแก่การครองชีพในปัจจุบัน	24	29.6	49	60.5	8	9.9
3. โรงเรียนจัดบริการและจัดสรรสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน	25	30.9	47	58.0	9	11.1
4. พึงพอใจกับผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน	33	40.7	43	53.1	5	6.2
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	36	44.4	45	55.6	-	-

จากตารางที่ 4.11 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปรากฏว่าครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่เพียง 1 รายการ คือ โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่าง ๆ ตามสิทธิ์ (ร้อยละ 60.5) ในขณะที่รายการที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในระดับมากต่ำกว่าร้อยละ 50.0 มีอยู่ถึง 4 รายการคือ 1) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2) พึงพอใจกับผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน 3) โรงเรียนจัดบริการและจัดสรรสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็นแก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน และ 4) เงินเดือนประจำที่ได้รับอยู่เพียงพอแก่การครองชีพในปัจจุบัน (ร้อยละ 44.4, 40.7, 30.9 และ 29.6 ตามลำดับ)

4.3 การทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี

4.3.1 การทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน

รายการ	เพศ						χ^2
	ชาย (N = 44)			หญิง (N = 37)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสำเร็จตามต้องการ	28 (63.6)	12 (27.3)	4 (9.1)	27 (73.0)	10 (27.0)	-	3.62211
2. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	31 (70.5)	13 (29.5)	-	24 (64.9)	13 (35.1)	-	0.28812
3. มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและพอใจในผลงานที่กระทำ	28 (63.6)	16 (36.4)	-	23 (62.2)	14 (37.8)	-	0.01873
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	17 (38.6)	22 (50.0)	5 (11.4)	21 (56.7)	16 (43.3)	-	5.80685*
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	24 (54.5)	19 (43.2)	1 (2.3)	24 (64.9)	13 (35.1)	-	1.53150

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน แสดงว่าเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ 1 รายการ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและ

สนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ

รายการ	เพศ						χ^2
	ชาย (N = 44)			หญิง (N = 37)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของท่านเสมอ	21 (47.7)	23 (52.3)	- -	11 (29.7)	26 (70.3)	- -	2.72408
2. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	27 (61.4)	15 (34.1)	2 (4.5)	16 (43.2)	20 (54.1)	1 (2.7)	3.28114
3. นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับความสามารถ	32 (72.7)	12 (27.3)	- -	26 (70.3)	11 (29.7)	- -	0.05968

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับ นับถือ แสดงว่าเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ

ตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า

รายการ	เพศ						χ^2
	ชาย (N = 44)			หญิง (N = 37)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	21 (47.7)	18 (40.9)	5 (11.4)	4 (10.8)	31 (83.8)	2 (5.4)	15.08782*
2. พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้	13 (29.5)	19 (43.2)	12 (27.3)	7 (18.9)	26 (70.3)	4 (10.8)	6.33124*
3. ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น	9 (20.5)	29 (65.9)	6 (13.6)	20 (54.1)	17 (45.9)	-	12.79346*
4. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	29 (65.9)	15 (34.1)	-	31 (83.8)	6 (16.2)	-	3.34384
5. งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับตำแหน่งสูงขึ้น	10 (22.7)	34 (77.3)	-	13 (35.1)	24 (64.9)	-	1.52187

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า แสดงว่าเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ 2) พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้ และ 3) ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น

ตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้าน ความรับผิดชอบ

รายการ	เพศ						χ^2
	ชาย (N = 44)			หญิง (N = 37)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	28 (63.6)	10 (22.8)	6 (13.6)	17 (45.9)	20 (54.1)	- -	11.50319*
2. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	27 (61.4)	17 (38.6)	- -	22 (59.5)	15 (40.5)	- -	0.03049
3. ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	28 (63.6)	16 (36.4)	- -	28 (64.9)	13 (35.1)	- -	0.01320
4. มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่	22 (50.0)	19 (43.2)	3 (6.8)	22 (59.5)	15 (40.5)	- -	2.88721
5. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด	31 (70.5)	13 (29.5)	- -	33 (89.2)	4 (10.8)	- -	4.25404*

*P < .05 = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ แสดงว่าเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 2 รายการ ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และ 2) งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด

ตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ	เพศ						χ^2
	ชาย (N = 44)			หญิง (N = 37)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. มักได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	22 (50.0)	20 (45.5)	2 (4.5)	14 (37.8)	23 (62.2)	-	3.40759
2. งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความมั่นใจ	31 (70.5)	13 (29.5)	-	19 (51.4)	18 (48.6)	-	3.10470
3. งานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายและก่อให้เกิดอยากทำ	19 (43.2)	25 (56.8)	-	18 (48.6)	19 (51.4)	-	0.24208
4. มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	26 (59.1)	18 (40.9)	-	20 (54.1)	17 (45.9)	-	0.20779
5. งานที่ทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม	34 (77.3)	10 (22.7)	-	17 (45.9)	19 (51.4)	1 (2.7)	8.92146*
6. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	28 (63.6)	16 (36.4)	-	28 (75.7)	9 (24.3)	-	1.36526

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แสดงว่าเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 1 รายการ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนงานและโครงการต่างๆ ของโรงเรียน

ตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน

รายการ	เพศ						χ^2
	ชาย (N = 44)			หญิง (N = 37)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. โรงเรียนมีนโยบายการบริหารงานที่แน่นอน	21 (47.7)	21 (47.7)	2 (4.6)	25 (67.6)	12 (32.4)	- -	4.22902
2. พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน	40 (90.9)	3 (6.8)	1 (2.3)	29 (78.4)	8 (21.6)	- -	4.45468
3. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน	17 (38.6)	22 (50.0)	5 (11.4)	1 (2.7)	20 (54.1)	16 (43.2)	19.62069*
4. โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมครู-อาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน	25 (56.8)	18 (40.9)	1 (2.3)	16 (43.2)	20 (54.1)	1 (2.7)	1.48704
5. สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนด้วยความสบายใจ	36 (81.8)	8 (18.2)	- -	30 (81.1)	7 (18.9)	- -	0.00724

*P < .05 = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน แสดงว่าเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 1 รายการ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ ของโรงเรียน

ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับ
บัญชา

รายการ	เพศ						χ^2
	ชาย (N = 44)			หญิง (N = 37)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ผู้บังคับบัญชามอบแนวทางปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน	25 (56.8)	18 (40.9)	1 (2.3)	19 (51.4)	18 (48.6)	- -	1.22237
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม	25 (56.8)	17 (38.6)	2 (4.6)	15 (40.5)	21 (56.8)	1 (2.7)	2.66938
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	17 (38.6)	25 (56.8)	2 (4.6)	19 (51.4)	17 (45.9)	1 (2.7)	1.37357
4. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู-อาจารย์	23 (52.3)	18 (40.9)	3 (6.8)	16 (43.2)	18 (48.6)	3 (8.2)	0.65637
5. ท่านพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติอยู่	22 (50.0)	21 (47.7)	1 (2.3)	27 (73.0)	10 (27.0)	- -	4.84467

*P < .05 = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา แสดงว่าเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ

ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน

รายการ	เพศ						χ^2
	ชาย (N = 44)			หญิง (N = 37)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรในโรงเรียนมีเพียงพอ	16 (36.4)	15 (34.1)	13 (29.5)	20 (54.1)	16 (43.2)	1 (2.7)	10.23391*
2. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	18 (40.9)	9 (20.5)	17 (38.6)	25 (67.6)	11 (29.7)	1 (2.7)	15.06936*
3. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	28 (63.6)	11 (25.0)	5 (11.4)	20 (54.1)	17 (45.9)	- -	7.06689*
4. ห้องพักครู-อาจารย์มีความสะอาดและสะดวกสบาย	26 (59.1)	13 (29.5)	5 (11.4)	24 (64.9)	12 (32.4)	1 (2.7)	2.19815
5. พอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันของโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติงานอยู่	29 (65.9)	15 (34.1)	- -	22 (59.5)	15 (40.5)	- -	0.35852

*P < .05 = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน แสดงว่าเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรในโรงเรียนมีเพียงพอ 2) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ 3) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์กับ
บุคคลอื่น

รายการ	เพศ						χ^2
	ชาย (N = 44)			หญิง (N = 37)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง	28 (63.6)	15 (34.1)	1 (2.3)	22 (59.5)	15 (40.5)	-	1.12345
2. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่าง ๆ	23 (52.3)	20 (45.4)	1 (2.3)	26 (70.3)	11 (29.7)	-	3.21565
3. เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความเต็มใจ	30 (68.2)	14 (31.8)	-	13 (35.1)	24 (64.9)	-	8.81339*
4. ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหมวดงานอื่นๆภายในโรงเรียน	32 (72.7)	10 (22.7)	2 (4.6)	17 (45.9)	20 (54.1)	-	9.39036*
5. มีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์สนทนากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ	19 (43.2)	25 (56.8)	-	12 (32.4)	25 (67.6)	-	0.98305

*P < .05 = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แสดงว่าเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 2 รายการได้แก่ 1) ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหมวดงานอื่นๆ ภายในโรงเรียน และ 2) เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความเต็มใจ

ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ

รายการ	เพศ						χ^2
	ชาย (N = 44)			หญิง (N = 37)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่าง ๆ ตามสิทธิ์	31 (70.5)	13 (29.5)	- -	18 (48.6)	19 (51.4)	- -	3.99891*
2. เงินเดือนประจำที่ได้รับอยู่เพียงพอแก่การครองชีพในปัจจุบัน	15 (34.1)	23 (52.3)	6 (13.6)	9 (24.3)	26 (70.3)	2 (5.4)	3.10190
3. โรงเรียนจัดบริการและจัดสรร สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน	20 (45.5)	16 (36.4)	8 (18.1)	5 (13.5)	31 (83.8)	1 (2.7)	18.76690*
4. พอลงกับผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน	25 (56.8)	15 (34.1)	4 (9.1)	8 (21.6)	28 (75.7)	1 (2.7)	13.98733*
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	17 (38.6)	27 (61.4)	- -	19 (51.4)	18 (48.6)	- -	1.31600

*P < .05 = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ แสดงว่าเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) โรงเรียนจัดบริการและจัดสวัสดิการ อื่นๆ ที่จำเป็นแก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน 2) พอลงกับผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน และ 3) โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่างๆ ตามสิทธิ์

4.3.2 การทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทการสอบ การสอน

ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน

รายการ	ประสบการณ์การสอน						χ^2
	1-10 ปี (N = 49)			11 ปีขึ้นไป (N = 32)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสำเร็จตามต้องการ	29 (59.2)	20 (40.8)	-	26 (81.3)	2 (6.3)	4 (12.4)	16.02906*
2. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	30 (61.2)	19 (38.8)	-	25 (78.1)	7 (21.9)	-	2.53685
3. มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและพอใจในผลงานที่กระทำ	27 (55.1)	22 (44.9)	-	24 (75.0)	8 (25.0)	-	3.28668
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	24 (49.0)	24 (49.0)	1 (2.0)	14 (43.8)	14 (43.8)	4 (12.4)	3.65631
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	25 (51.0)	24 (49.0)	-	23 (71.9)	8 (25.0)	1 (3.1)	5.76957*

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีด้านความสำเร็จของงาน แสดงว่าประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ 2 รายการ ได้แก่ 1) สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสำเร็จตามต้องการ และ 2) เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ

รายการ	ประสบการณ์การสอน						χ^2
	1-10 ปี (N = 49)			11 ปีขึ้นไป (N = 32)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอ	13 (26.5)	36 (73.5)	- -	19 (59.4)	13 (40.6)	- -	8.73791*
2. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	21 (42.9)	27 (55.1)	1 (2.0)	22 (68.8)	8 (25.0)	2 (6.2)	7.43026*
3. นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับความสามารถ	30 (61.2)	19 (38.8)	- -	28 (87.5)	4 (12.5)	- -	6.57321*

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ แสดงว่าประสพการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านประสพการณ์การสอนมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกรายการ ได้แก่ 1) เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอ 2) ผู้บังคับบัญชาขอก้องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสพความสำเร็จ และ 3) นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับความสามารถ

ตารางที่ 4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ	ประสบการณ์การสอน						χ^2
	1-10 ปี (N = 49)			11 ปีขึ้นไป (N = 32)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. มักได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	20 (40.8)	28 (57.1)	1 (2.1)	16 (50.0)	15 (46.9)	1 (3.1)	0.84395
2. งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความมั่นใจ	22 (44.9)	27 (55.1)	- -	28 (87.5)	4 (12.5)	- -	14.87169*
3. งานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายและงุใจให้อายากทำ	29 (59.2)	20 (40.8)	- -	8 (25.0)	24 (75.0)	- -	9.11621*
4. มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	25 (51.0)	24 (49.0)	- -	21 (56.6)	11 (34.4)	- -	1.68261
5. งานที่ทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม	22 (44.9)	26 (53.0)	1 (2.1)	29 (90.6)	3 (9.4)	- -	17.40073*
6. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	34 (69.4)	15 (30.6)	- -	22 (68.8)	10 (31.2)	- -	0.00369

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แสดงว่าประสพการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) งานที่ทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสพการณ์เพิ่มเติม 2) งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความมั่นใจ และ 3) งานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายและงุใจให้อายากทำ

ตารางที่ 4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	ประสบการณ์การสอน						χ^2
	1 – 10 ปี (N = 49)			11 ปีขึ้นไป (N = 32)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	19 (38.8)	25 (51.0)	5 (10.2)	26 (81.3)	5 (15.6)	1 (3.1)	14.14400*
2. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการทำงาน	23 (46.9)	26 (53.1)	-	26 (81.3)	6 (18.7)	-	9353581*
3. ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	31 (63.3)	18 (36.7)	-	21 (65.6)	11 (34.4)	-	0.04690
4. มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่	22 (44.9)	27 (55.1)	-	22 (68.8)	7 (21.9)	3 (9.3)	11.71273*
5. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด	37 (75.5)	12 (24.5)	-	27 (84.4)	5 (15.6)	-	0.91736

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีด้านความรับผิดชอบ แสดงว่าประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2) มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และ 3) มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการทำงาน

ตารางที่ 4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า

รายการ	ประสบการณ์การสอน						χ^2
	1-10 ปี (N = 49)			11 ปีขึ้นไป (N = 32)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	11 (22.4)	37 (75.5)	1 (2.1)	14 (43.8)	12 (37.5)	6 (18.7)	13.72311*
2. พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้	10 (20.4)	30 (61.2)	9 (18.4)	10 (31.3)	15 (46.9)	7 (21.8)	1.75961
3. ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น	19 (38.8)	28 (57.1)	2 (4.1)	10 (31.3)	18 (56.3)	4 (12.4)	2.16097
4. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	33 (67.3)	16 (32.7)	-	27 (84.4)	5 (15.6)	-	2.92274
5. งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น	9 (18.4)	40 (81.6)	-	14 (43.8)	18 (56.2)	-	6.13408*

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี แสดงว่าประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 2 รายการ ได้แก่ 1) ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ และ 2) งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น

ตารางที่ 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การสอน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายการ	ประสบการณ์การสอน						χ^2
	1 – 10 ปี (N = 49)			11 ปีขึ้นไป (N = 32)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. โรงเรียนมีนโยบายการบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน	29 (59.2)	20 (40.8)	- -	17 (53.1)	13 (40.6)	2 (6.3)	3.18780
2. พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน	40 (81.6)	9 (18.4)	- -	29 (90.6)	2 (6.3)	1 (3.1)	3.80800
3. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆ ของโรงเรียน	5 (10.2)	25 (51.0)	19 (38.8)	13 (40.6)	17 (53.1)	2 (6.3)	15.97713*
4. โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมครู-อาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน	19 (38.8)	29 (59.1)	1 (2.1)	22 (68.8)	9 (28.1)	1 (3.1)	7.50867*
5. สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนด้วยความสบายใจ	38 (77.6)	11 (22.4)	- -	28 (87.5)	4 (12.5)	- -	1.26985

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน แสดงว่าประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 2 รายการ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ ของโรงเรียน และ 2) โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมครู-อาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน

ตารางที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา

รายการ	ประสบการณ์การสอน						χ^2
	1 – 10 ปี (N = 49)			11 ปีขึ้นไป (N = 32)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ผู้บังคับบัญชามอบแนวทางปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน	28 (57.1)	21 (42.9)	- -	16 (50.0)	15 (46.9)	1 (3.1)	1.78338
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม	21 (42.9)	26 (53.0)	2 (4.1)	19 (59.4)	12 (37.5)	1 (3.1)	2.11656
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	19 (38.8)	28 (57.1)	2 (4.1)	17 (53.1)	14 (43.8)	1 (3.1)	1.61432
4. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู-อาจารย์	20 (40.8)	25 (51.0)	4 (8.2)	19 (59.4)	11 (34.4)	2 (6.2)	2.68722
5. พอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติอยู่	27 (55.1)	22 (44.9)	- -	22 (68.8)	9 (28.1)	1 (3.1)	3.55030

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา แสดงว่าประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ

ตารางที่ 4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน

รายการ	ประสบการณ์การสอน						χ^2
	1 – 10 ปี (N = 49)			11 ปีขึ้นไป (N = 32)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรในโรงเรียนมีเพียงพอ	27 (55.1)	19 (38.8)	3 (6.1)	9 (28.1)	12 (37.5)	11 (34.4)	12.11795*
2. โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	33 (67.3)	11 (22.4)	5 (10.3)	10 (31.3)	9 (28.1)	13 (40.6)	13.06549*
3. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	28 (57.1)	21 (42.9)	- -	20 (62.5)	7 (21.9)	5 (15.6)	10.21540*
4. ห้องพักครู-อาจารย์มีความสะอาดและสะดวกสบาย	31 (63.3)	17 (34.7)	1 (2.0)	19 (59.4)	8 (25.0)	5 (15.6)	5.45923
5. พอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันของโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติงานอยู่	24 (49.0)	25 (51.0)	- -	27 (84.4)	5 (15.6)	- -	10.40000*

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน แสดงว่าประสพการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 4 รายการ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ 2) พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรในโรงเรียนมีเพียงพอ 3) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และ 4) พพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันของโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

ตารางที่ 4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

รายการ	ประสบการณ์การสอน						χ^2
	1 – 10 ปี (N = 49)			11 ปีขึ้นไป (N = 32)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง	27 (55.1)	22 (44.9)	- (-)	23 (71.9)	8 (25.0)	1 (3.1)	4.48290
2. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและให้คำปรึกษาหรือเรื่องราวต่างๆ	29 (59.2)	20 (40.8)	- (-)	20 (62.5)	11 (34.4)	1 (3.1)	1.77631
3. เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความเต็มใจ	24 (49.0)	25 (51.0)	- (-)	19 (59.4)	13 (40.65)	- (-)	0.83997
4. ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหมวดงานอื่นๆภายในโรงเรียน	28 (57.1)	21 (42.9)	- (-)	21 (65.6)	9 (28.1)	2 (6.3)	4.42710
5. มีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์สนทนากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ	13 (26.5)	36 (73.5)	- (-)	18 (56.2)	14 (43.8)	- (-)	7.23734*

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แสดงว่าประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 1 รายการ ได้แก่ มีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์สนทนากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ

ตารางที่ 4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ

รายการ	ประสบการณ์การสอน						χ^2
	1 – 10 ปี (N = 49)			11 ปีขึ้นไป (N = 32)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่าง ๆ ตามสิทธิ์	24 (49.0)	25 (51.0)	- -	25 (78.1)	7 (21.9)	- -	6.88058*
2. เงินเดือนประจำของที่ได้รับอยู่เพียงพอแก่การครองชีพในปัจจุบัน	14 (28.6)	32 (65.3)	3 (6.1)	10 (31.3)	17 (53.1)	5 (15.6)	2.29154
3. โรงเรียนจัดบริการและจัดสรร สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน	17 (34.7)	29 (59.2)	3 (6.1)	8 (25.0)	18 (56.3)	6 (18.7)	3.39616
4. ท่านพอใจกับผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน	18 (36.7)	28 (57.2)	3 (6.1)	15 (46.9)	15 (46.9)	2 (6.2)	0.87354
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	22 (44.9)	27 (55.1)	- -	14 (43.7)	18 (56.3)	- -	0.01033

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ แสดงว่า ประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านเงินเดือน/สวัสดิการมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 1 รายการ ได้แก่ โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่างๆ ตามสิทธิ์ของท่าน

4.3.2 การทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของ
โรงเรียนที่ทำการสอน

ตารางที่ 4.32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความ
สำเร็จของงาน

รายการ	ขนาดของโรงเรียนที่สอน									χ^2
	ขนาดเล็ก (N = 11)			ขนาดกลาง (N = 36)			ขนาดใหญ่ (N = 34)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสำเร็จตามต้องการ	8 (72.7)	3 (27.3)	- (18.2)	20 (55.6)	14 (38.9)	2 (5.5)	27 (79.4)	5 (14.7)	2 (5.9)	5.90666
2. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	5 (45.5)	6 (54.5)	- (18.2)	22 (61.1)	14 (38.9)	- (5.5)	28 (82.4)	6 (17.6)	- (5.9)	6.56245*
3. มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและพอใจในผลงานที่กระทำ	7 (63.6)	4 (36.4)	- (18.2)	18 (50.0)	18 (50.0)	- (5.5)	26 (76.5)	8 (23.5)	- (5.9)	5.25646
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4 (36.3)	5 (45.5)	2 (18.2)	18 (50.0)	17 (47.2)	1 (2.8)	16 (47.1)	16 (47.1)	2 (5.8)	3.58689
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	7 (63.6)	4 (36.4)	- (18.2)	23 (63.9)	13 (36.1)	- (5.5)	18 (53.0)	15 (44.1)	1 (2.9)	2.09271

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน แสดงว่า ขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 1 รายการ ได้แก่ สามารถ

แก้ไขปัญหาลึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ

รายการ		ขนาดของโรงเรียนที่สอน									χ^2
		ขนาดเล็ก (N = 11)			ขนาดกลาง (N = 36)			ขนาดใหญ่ (N = 34)			
		มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอ	4 (36.4)	7 (63.6)	-	16 (44.4)	20 (55.6)	-	12 (35.3)	22 (64.7)	-	0.66520
2.	ผู้บังคับบัญชาขยอชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	7 (63.6)	4 (36.4)	-	18 (50.0)	18 (50.0)	-	18 (50.0)	13 (38.2)	3 (3.8)	5.14059
3.	นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับความสามารถ	7 (63.6)	4 (36.4)	-	28 (77.8)	8 (22.2)	-	23 (67.6)	11 (32.4)	-	1.28015

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ แสดงว่า ขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ

ตารางที่ 4.34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ		ขนาดของโรงเรียนที่สอน									χ^2
		ขนาดเล็ก (N = 11)			ขนาดกลาง (N = 36)			ขนาดใหญ่ (N = 34)			
		มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1.	มักได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	3 (27.3)	8 (72.7)	-	11 (30.6)	23 (63.9)	2 (5.5)	22 (64.7)	12 (35.3)	-	11.55100*
2.	งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความมั่นใจ	8 (72.7)	3 (27.3)	-	18 (50.0)	18 (50.0)	-	24 (70.6)	10 (29.4)	-	3.78913
3.	งานในหน้าที่ของมีลักษณะท้าทายและสูงใจให้ออกทำ	4 (36.4)	7 (63.6)	-	19 (52.8)	17 (47.2)	-	14 (41.2)	20 (58.8)	-	1.39359
4.	มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	6 (54.5)	5 (45.5)	-	26 (72.2)	10 (27.8)	-	14 (41.2)	20 (58.8)	-	6.89416*
5.	งานที่ทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม	8 (72.7)	3 (27.3)	-	30 (83.3)	5 (13.9)	1 (2.8)	13 (38.2)	21 (61.8)	-	18.54411*
6.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	5 (45.5)	6 (54.5)	-	22 (61.1)	14 (38.9)	-	29 (85.3)	5 (14.7)	-	8.13759*

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แสดงว่าขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) งานที่ทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม 2) มักได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา และ 3) งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	ขนาดของโรงเรียนที่สอน									χ^2
	ขนาดเล็ก (N = 11)			ขนาดกลาง (N = 36)			ขนาดใหญ่ (N = 34)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	8 (72.7)	3 (27.3)	-	20 (55.6)	13 (36.1)	3 (8.3)	17 (50.0)	14 (41.2)	3 (8.8)	2.17005
2. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	5 (45.5)	6 (54.5)	-	24 (66.7)	12 (33.3)	-	20 (58.8)	14 (41.2)	-	1.65472
3. ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1 (9.1)	10 (90.9)	-	23 (63.9)	13 (36.1)	-	28 (82.4)	6 (17.6)	-	19.41091*
4. มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่	3 (27.3)	6 (54.5)	2 (18.2)	26 (72.2)	9 (25.0)	1 (2.8)	15 (44.1)	19 (55.9)	-	16.27712*
5. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด	9 (81.8)	2 (18.2)	-	28 (77.8)	8 (22.2)	-	27 (79.4)	7 (20.6)	-	0.08858

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ แสดงว่าขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 2 รายการ ได้แก่ 1) ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และ 2) มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

ตารางที่ 4.36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด ชลบุรี ด้านความก้าวหน้า

รายการ	ขนาดของโรงเรียนที่สอน									χ^2
	ขนาดเล็ก (N = 11)			ขนาดกลาง (N = 36)			ขนาดใหญ่ (N = 34)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	1 (9.1)	8 (72.7)	2 (18.2)	12 (33.3)	23 (63.9)	1 (2.8)	12 (35.3)	18 (52.9)	4 (11.8)	5.61283
2. พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้	1 (9.1)	10 (90.9)	-	15 (41.7)	17 (47.2)	4 (11.1)	4 (11.8)	18 (52.9)	12 (35.3)	18.24432*
3. ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น	3 (27.3)	8 (72.7)	-	21 (58.3)	12 (33.3)	3 (8.4)	5 (14.7)	26 (76.5)	3 (8.8)	16.80183*
4. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	7 (63.6)	4 (36.4)	-	20 (55.6)	16 (44.4)	-	33 (97.1)	1 (2.9)	-	16.40575*
5. งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น	1 (9.1)	10 (90.9)	-	13 (36.1)	23 (63.9)	-	9 (26.5)	25 (73.5)	-	3.13218

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า แสดงว่าขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) พพอใจในวิธีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้ 2) ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น และ 3) พพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทํากำลังปฏิบัติอยู่

ตารางที่ 4.37 แสดงความสัมพันธ์ขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด ชลบุรี
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายการ	ขนาดของโรงเรียนที่สอน									χ^2
	ขนาดเล็ก (N = 11)			ขนาดกลาง (N = 36)			ขนาดใหญ่ (N = 34)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. โรงเรียนมีนโยบายการบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน	5 (45.5)	5 (45.5)	1 (9.0)	16 (44.4)	20 (55.6)	-	25 (73.5)	8 (23.5)	1 (3.0)	10.23720*
2. พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน	10 (90.9)	-	1 (9.1)	27 (75.0)	9 (25.0)	-	32 (94.1)	2 (5.9)	-	13.59730*
3. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆของโรงเรียน	5 (45.5)	5 (45.5)	1 (9.0)	5 (13.9)	22 (61.1)	9 (25.0)	8 (23.5)	15 (44.1)	11 (32.4)	6.65327
4. โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมครู-อาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน	4 (36.4)	6 (54.5)	1 (9.1)	22 (61.1)	13 (36.1)	1 (2.8)	15 (44.1)	19 (55.9)	-	5.93031
5. สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนด้วยความสบายใจ	5 (45.5)	6 (54.5)	-	29 (80.6)	7 (19.4)	-	32 (94.1)	2 (5.9)	-	13.08030*

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน แสดงว่า ขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน 2) สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนด้วยความสบายใจ และ 3) โรงเรียนมีนโยบายการบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน

ตารางที่ 4.38 แสดงผลทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด ชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ทำการสอน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

รายการ	ขนาดของโรงเรียนที่สอน									χ^2
	ขนาดเล็ก (N = 11)			ขนาดกลาง (N = 36)			ขนาดใหญ่ (N = 34)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ผู้บังคับบัญชามอบแนวทางการปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน	3 (27.3)	8 (72.7)	-	20 (55.6)	16 (44.4)	-	21 (61.8)	12 (35.3)	1 (2.9)	5.84109
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม	5 (45.5)	6 (54.5)	-	15 (41.7)	18 (50.0)	3 (8.3)	20 (58.8)	14 (41.2)	-	5.28027
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	3 (27.3)	7 (63.6)	1 (9.1)	19 (52.8)	15 (41.7)	2 (5.5)	14 (41.2)	20 (58.8)	-	5.16210
4. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู-อาจารย์	5 (45.5)	5 (45.5)	1 (9.0)	15 (41.7)	19 (52.8)	2 (5.5)	19 (55.9)	12 (35.3)	3 (8.8)	2.25944
5. พอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติอยู่	7 (63.6)	4 (36.4)	-	29 (80.6)	7 (19.4)	-	13 (38.3)	20 (58.8)	1 (2.9)	13.67710*

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด ชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา แสดงว่า ขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ 1 รายการ ได้แก่ พพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติอยู่

ตารางที่ 4.39 แสดงผลทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด ชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ทำการสอน ด้านสภาพการทำงาน

รายการ	ขนาดของโรงเรียนที่สอน									χ^2
	ขนาดเล็ก (N = 11)			ขนาดกลาง (N = 36)			ขนาดใหญ่ (N = 34)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรในโรงเรียนมีเพียงพอ	-	-	11 (100)	8 (22.2)	27 (75.0)	1 (2.8)	28 (82.3)	4 (11.8)	2 (5.9)	93.50749*
2. โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	-	2 (18.2)	9 (81.8)	14 (38.9)	15 (41.7)	7 (19.4)	29 (85.3)	3 (8.8)	2 (5.9)	43.49826*
3. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	2 (18.2)	5 (45.4)	4 (36.4)	17 (47.2)	18 (50.0)	1 (2.8)	29 (85.3)	5 (14.7)	-	33.65245*
4. ห้องพักครู-อาจารย์มีความสะอาดและสะดวกสบาย	1 (9.1)	6 (54.5)	4 (36.4)	22 (61.1)	12 (33.3)	2 (5.6)	27 (79.4)	7 (20.6)	-	25.03139*
5. พหุพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันของโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติงานอยู่	6 (54.5)	5 (45.5)	-	22 (61.1)	14 (38.9)	-	23 (67.6)	11 (32.4)	-	0.70706

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน แสดงว่า ขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ 4 รายการ ได้แก่ 1) พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรในโรงเรียนมีเพียงพอ 2) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอ 3) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และ 4) ห้องพักครู-อาจารย์มีความสะอาดและสะดวกสบาย

ตารางที่ 4.40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

รายการ	ขนาดของโรงเรียนที่สอน									χ^2
	ขนาดเล็ก (N = 11)			ขนาดกลาง (N = 36)			ขนาดใหญ่ (N = 34)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับ	6 (54.5)	5 (45.5)	-	19 (52.8)	16 (44.4)	1 (2.8)	25 (73.5)	9 (26.5)	-	4.34495
2. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่าง ๆ	4 (36.4)	7 (63.6)	-	23 (63.9)	13 (36.1)	-	22 (64.7)	11 (32.4)	1 (2.9)	4.81372
3. เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความเต็มใจ	8 (72.7)	3 (27.3)	-	18 (50.0)	18 (50.0)	-	17 (50.0)	17 (50.0)	-	1.97160
4. ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหมวดงานอื่นๆ ภายในโรงเรียน	8 (72.7)	3 (27.3)	-	22 (61.1)	14 (38.9)	-	19 (55.9)	13 (38.2)	2 (5.9)	3.48831
5. มีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์สนทนากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ	4 (36.4)	7 (63.6)	-	17 (47.2)	19 (52.8)	-	10 (29.4)	24 (70.6)	-	2.36747

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แสดงว่า ขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ

ตารางที่ 4.41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด ชลบุรี ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ

รายการ	ขนาดของโรงเรียนที่สอน									χ^2
	ขนาดเล็ก (N = 11)			ขนาดกลาง (N = 36)			ขนาดใหญ่ (N = 34)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่าง ๆ ตามสิทธิ์	5 (45.5)	6 (54.5)	-	22 (61.1)	14 (38.9)	-	22 (64.7)	12 (35.3)	-	1.29919
2. เงินเดือนประจำของที่ได้รับอยู่เพียงพอแก่การครองชีพในปัจจุบัน	2 (18.2)	7 (63.6)	2 (18.2)	11 (30.6)	23 (63.9)	2 (5.5)	11 (32.3)	19 (55.9)	4 (11.8)	2.35965
3. โรงเรียนจัดบริการและจัดสรร สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน	1 (9.1)	3 (27.3)	7 (63.6)	8 (22.2)	27 (75.0)	1 (2.8)	16 (47.1)	17 (50.0)	1 (2.9)	41.01338*
4. พอใจกับผล-ประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน	5 (45.4)	3 (27.3)	3 (27.3)	10 (27.8)	25 (69.4)	1 (2.8)	18 (53.0)	15 (44.1)	1 (2.9)	15.67860*
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	5 (45.5)	6 (54.5)	-	15 (41.7)	21 (58.3)	-	16 (47.0)	18 (53.0)	-	0.21116

*P < .05 = มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.41 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ แสดงว่าขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านเงินเดือน/สวัสดิการมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 2 รายการ ได้แก่ 1) โรงเรียนจัดบริการและสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน และ 2) พอใจกับผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ ขอบเขตของการวิจัย สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน

5.2 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัย คือ ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 33 โรงเรียน และข้อมูลที่ศึกษาประกอบด้วยข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3.1 ประชากร คือ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี 33 แห่ง จำนวนทั้งหมด 81 คน

5.3.2 ขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 33 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และรับคืนทุกแห่ง จำนวน 81 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.3.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS/PC* (Statistical Package for the Social Science) นำเสนอผลเป็นความถี่และค่าร้อยละ โดยเปรียบเทียบทดสอบ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โดยใช้ Chi-square Test ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 เสนอผลแต่ละด้านเป็นรายชื่อ

5.4 สรุปการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยสรุปเป็น 3 ส่วนดังนี้

5.4.1 ข้อมูลสถานภาพของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

5.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี

5.4.3 การเปรียบเทียบทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี

5.4.1 ข้อมูลสถานภาพของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลสถานภาพของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นอาจารย์เพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 54.3 และ 45.7 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 95.1) และสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 4.9) เกี่ยวกับประสบการณ์การสอนพบว่า ครู-อาจารย์ มีประสบการณ์การสอนอยู่ระหว่าง 9-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 60.5) และมีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 39.5) โดยมีประสบการณ์การสอนเฉลี่ย 9.84 ปี ประสบการณ์การสอนสูงสุด 17 ปี และน้อยสุด 3 ปี เมื่อแบ่งตามขนาดของโรงเรียนที่ทำการสอน พบว่า ครู-อาจารย์สอนในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด (ร้อยละ 44.4) รองลงมาสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก (ร้อยละ 42.0 และ 13.6 ตามลำดับ)

5.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี

ด้านความสำเร็จของงาน จากการศึกษาปรากฏว่าครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการคือ 1) สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เกิดความสำเร็จตามต้องการ 2) สามารถแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี 3) มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและพอใจในผลงานที่กระทำ และ 4) เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนรายการที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีระดับความพึงพอใจในระดับมากต่ำกว่าร้อยละ 50.0 คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากสูงเกิน ร้อยละ 50.0 อยู่ 2 รายการ คือ 1) นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับความสามารถ และ 2) ผู้บังคับบัญชาของชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และรายการที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก ต่ำกว่าร้อยละ 50.0 คือ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอ

ด้านความก้าวหน้า จากผลการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 3 รายการคือ 1) งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น 2) พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ และ 3) พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ส่วน รายการที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากต่ำกว่าร้อยละ 50.0 มี 2 รายการ คือ 1) ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น และ 2) ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ

ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาปรากฏว่าครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ทุกรายการ คือ 1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2) มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ 3) ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 4) มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และ 5) ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาปรากฏว่าครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 2 รายการคือ 1) มักได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา และ 2) งานที่ทำงานช่วยให้ได้ความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม ส่วนรายการที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ต่ำกว่าร้อยละ 50.00 มี 3 รายการคือ 1) มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ 2) งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความมั่นใจ และ 3) งานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายและสนใจให้อยากทำ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สูงกว่าร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการคือ 1) พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน 2) สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนด้วยความสบายใจ 3) โรงเรียนมีนโยบายบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน และ 4) โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมครู-อาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน และครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆ ของ

โรงเรียนในระดับมากที่สุดในด้านนี้ (ร้อยละ 22.2) ในขณะที่ความพึงพอใจในระดับน้อยมีถึงร้อยละ 25.9

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 2 รายการ คือ 1) พื่อใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติอยู่ และ 2) ผู้บังคับบัญชามอบหมายแนวทางในการปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน ส่วนรายการที่ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 50.0 มีอยู่ 3 รายการคือ 1) ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม 2) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู-อาจารย์ และ 3) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา

ด้านสภาพการทำงาน ผลการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการคือ 1) พื่อใจในสภาพการทำงานปัจจุบันของโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติอยู่ 2) ห้องพักครู-อาจารย์มีความสะอาดและสะดวกสบาย 3) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และ 4) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ และครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในเรื่องพื้นที่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีเพียงพอในระดับมากที่สุดในด้านนี้

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการคือ 1) ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง 2) เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่างๆ 3) ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหมวดงานอื่นๆ ภายในโรงเรียน และ 4) เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความเต็มใจ และครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในเรื่องมีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุดในด้านนี้

ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ผลการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 1 รายการ คือ โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่างๆ ตามสิทธิ์ และรายการที่ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในระดับมากกว่าร้อยละ 50.0 มี 4 รายการคือ 1) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2) พื่อใจกับผลประโยชน์และ สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน 3) โรงเรียนจัดบริการและจัดสรรสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็นแก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน และ 4) เงินเดือนประจำที่ได้รับอยู่เพียงพอแก่การครองชีพในปัจจุบัน

5.4.3 การทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกันอย่างมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 รายการ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความชอบเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรในโรงเรียนมีเพียงพอ 2) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ . และ 3) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ ด้านนโยบายและการบริหารงานปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 รายการ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนงานและโครงการต่างๆ ของโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ 2) พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้ และ 3) ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น ด้านความรับผิดชอบปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 รายการ ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และ 2) งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด ด้านการยอมรับ นับถือ ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 รายการ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการต่างๆ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 รายการ ได้แก่ 1) ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหมวดงานอื่นๆ ภายในโรงเรียน และ 2) เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความเต็มใจ ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) โรงเรียนจัดบริการและจัดสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็นแก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน 2) พอใจกับผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน และ 3) โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่างๆ ตามสิทธิ

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงานปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 รายการ ได้แก่ 1) สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสำเร็จตามต้องการ และ 2) เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ ได้แก่ 1) เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเสมอ 2) ผู้บังคับบัญชาขอยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและ 3) นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับความสามารถด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) งานที่ทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม 2) งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความมั่นใจ และ 3) งานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายและภูมิใจให้อยากทำ ด้านความรับผิดชอบ ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2) มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และ 3) มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 รายการ ได้แก่ 1) ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ และ 2) งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ด้านนโยบายและการบริหารงานปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 รายการ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านโยบายแผนงานและโครงการต่างๆ ของโรงเรียน และ 2) โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมครู-อาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสภาพการทำงาน ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 รายการ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ 2) พื้นที่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่านมีเพียงพอ 3) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และ 4) พอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันของโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติอยู่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 รายการ ได้แก่ มีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์สนทนากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 รายการ ได้แก่ โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่างๆ ตามสิทธิของท่าน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่ทำการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงานปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 รายการ ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ด้านการยอมรับนับถือ ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) งานที่ทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม 2) มักได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา และ 3) งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ได้รับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความรับผิดชอบ ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 รายการ ได้แก่ 1) ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และ 2) มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) พพอใจในวิธีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้ 2) ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น และ 3) พพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ด้านนโยบายและการบริหารงานปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 รายการ ได้แก่ 1) พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน 2) สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนด้วยความสบายใจ และ 3) โรงเรียนมีนโยบายและการบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 รายการ ได้แก่ พพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติอยู่ ด้านสภาพการทำงาน ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 รายการ ได้แก่ 1) พื้นที่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่านมีเพียงพอ 2) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอ 3) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และ 4) ห้องพักครู-อาจารย์มีความสะอาดและสะดวกสบาย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกรายการ ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 รายการ ได้แก่ 1) โรงเรียนจัดบริการและสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็นแก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน และ 2) พพอใจในผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน

5.5 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลดังนี้

5.5.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 54.3 และ 45.7) แม้ว่าปัจจุบันได้เปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีบทบาทยิ่งขึ้นในทุกด้านโดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 95.1 และ 4.9) แสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ยังไม่มี การค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ดัง นพคุณ สิริวรรณ (2538:104) กล่าวไว้ว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรควรมีการค้นคว้าในการพัฒนาตนเอง ดังเช่นในประเทศที่มีความเจริญ มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อจะได้สามารถก้าวทันต่อการพัฒนาอาชีพเกษตรซึ่งตั้งบนพื้นฐานเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและโลก รวมทั้งบนรากฐานความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แต่เมื่อพิจารณาถึงประสบการณ์การสอน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีประสบการณ์การสอนสูงสุด 17 ปี และน้อยที่สุด 3 ปี ประสบการณ์การสอนเฉลี่ย 9.84 ปี และครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนระหว่าง 3-10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 60.5) แสดงว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรยังเป็นคนรุ่นใหม่ที่จะมีพลังในการพัฒนาความรู้ทางการเกษตรให้ก้าวหน้าต่อไป ดังที่ปิฎฐะ บุนนาค (ม.ป.ป. :29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นเรื่องสำคัญ พยายามให้ครูใหม่ ๆ ทำงานเพื่อให้มีประสบการณ์มากๆ จะได้นำไปสอนเด็กได้และสร้างศรัทธาให้แก่เด็ก โดยครู-อาจารย์สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก (ร้อยละ 44.4, 42.0 และ 13.6 ตามลำดับ) แสดงว่าขนาดของโรงเรียนจะเป็นตัวกำหนดจำนวนครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร ซึ่งทั้งนี้จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับจำนวนห้องเรียนในการสอนวิชาเกษตร

5.5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี

ด้านความสำเร็จของงาน จากข้อมูลที่ศึกษาในตารางที่ 4.2 ปรากฏว่าครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการคือ 1) สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเกิดความสำเร็จตามต้องการ 2) สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี 3) มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอ และพอใจในผลงานที่กระทำ และ 4) เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องเกี่ยวกับเรื่องที่มีผู้กล่าวไว้คือ วุฒิชัย จานง (2520 : 227) กล่าวว่า บุคคลจะมี

ความสนใจอย่างสูงนั้น จะพบว่าคนที่ได้ทำงานสำเร็จในที่หนึ่งที่ใดจะมีความพอใจอยู่ภายในงานนั้นเอง และเขาปรารถนาที่จะทำความสำเร็จเพื่อความสำเร็จของงานมากกว่าจะได้รับรางวัล เป็นวัตถุจากผลงานนั้นๆ และสมยศ นาวิกาน (2530 : 57) กล่าวถึงปัจจัยเชิงใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จในงานว่า จะมีลักษณะที่สำคัญคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานนั้นหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ อันเกิดจากการปฏิบัติงานนั้น ได้จนกระทั่งสำเร็จเป็นผลงานออกมาหรือสำเร็จตามเป้าหมาย ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการยอมรับนับถือ จากข้อมูลที่ศึกษาในตารางที่ 4.3 ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 2 รายการคือ 1) นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับความสามารถ และ 2) ผู้บังคับบัญชาชกของชมเชย เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2524 : 98) ที่กล่าวว่า การยกย่องและยอมรับนับถือเป็นสิ่งจูงใจอีกอย่างหนึ่ง สำหรับคนที่ได้ปฏิบัติงานได้ผลดีเด่นจึงควรได้รับการยกย่องชมเชย ให้เกียรติเมื่อกระทำดี เป็นการยกย่องและนับถือในผลงาน และระพี สาคริก (2518 : 73) กล่าวว่า การยอมรับนับถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการสร้างและจูงใจในการทำงานของบุคคลและบางคนถือว่ามีความสำคัญเหนือกว่าความรับผิดชอบ เงินเดือน ตลอดจนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เสียอีก และธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 385) กล่าวว่า การที่มนุษย์จะสามารถเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้จะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคมในฐานะที่ครู-อาจารย์เกษตร เป็นมนุษย์ปุถุชนคนหนึ่งย่อมมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียนหรือบุคคลต่าง ๆ หน่วยงาน หากได้รับการยอมรับนับถือมาก ความพึงพอใจก็มากด้วย

ด้านความก้าวหน้า จากข้อมูลที่ศึกษาในตารางที่ 4.4 ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 3 รายการคือ 1) งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น 2) พพอใจในวิธีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ และ 3) พพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสกล วรรณพงษ์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และงานวิจัยของนันทนา วรรณคำ (2530 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูสุขศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สมยศ นาวิกาน (2530 : 166) ที่กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะสำหรับคนหนุ่มสาว หรือคนฉลาดที่มีการศึกษา ถ้าหากเขารู้ว่าไม่มีโอกาสจะก้าวหน้าแล้วเขาก็อาจจะไม่พอใจทำงานนั้นก็ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบัน ครู-อาจารย์เกษตรมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นทั้งทางด้านวิชาการ และตำแหน่งทางด้านวิชาการ ถ้าสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

ด้านความรับผิดชอบ จากข้อมูลที่ศึกษาในตารางที่ 4.5 ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ทุกรายการคือ 1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างเต็มที่ 2) มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ 3) ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 4) มีอิสระในการแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบต่องาน และ 5) ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือตามเป้าหมายที่สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนึ่ง นกแก้ว (2524 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ และงานวิจัยของ สกล วรรณพงษ์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านความรับผิดชอบ ตลอดจนงานวิจัยของ นันทนา วรรณคำ (2530 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูสุขศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านความรับผิดชอบ อาจเป็นเพราะงานเกษตรเป็นงานซึ่งมักจะประสบปัญหาอุปสรรคมากมาย บางครั้งต้องใช้การตัดสินใจที่เร่งด่วน ฉับพลัน หากตัดสินใจล่าช้าทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงาน การที่มามีอิสระต้องการตัดสินใจและแก้ปัญหาถือว่าเป็นเรื่องที่ได้รับการไว้วางใจ จึงใช้ความรู้ความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับมากในทุกรายการ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากข้อมูลที่ศึกษาในตารางที่ 4.6 ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 2 รายการคือ 1) มักได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา และ 2) งานที่ทำช่วยให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนึ่ง นกแก้ว ที่พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมาก ได้แก่ ลักษณะของงาน และงานวิจัยของ สกล วรรณพงษ์ (2528 : บทคัดย่อ) และของ นันทนา วรรณคำ (2530 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา และครูสุขศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านลักษณะของงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหลักสูตรมัธยมศึกษาฉบับปรับปรุง มีการเปิดกว้างในการจัดรายวิชาฯ ทำให้ครูเกษตรมีอิสระในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น นอกจากนี้การจัดกลุ่มรายวิชาในบางครั้งก็ต้องพิจารณาความพร้อม ความถนัดความสามารถของผู้สอน จึงทำให้ครูได้ใช้ความรู้ความถนัดของตนเอง และบางโอกาส ครู-อาจารย์เกษตรต้องทำงานร่วมกับบุคคลหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน ทำให้งานมีความท้าทายความพึงพอใจของครู-อาจารย์เพิ่มมากขึ้น ดังที่ กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 163) กล่าวว่า งานที่ทำยากก่อให้เกิดความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบ เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน จากข้อมูลที่ศึกษาในตารางที่ 4.7 ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 2 รายการคือ 1) โรงเรียนมีนโยบายการบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน และ 2) สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนด้วยความสบายใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกถ วรรณพงษ์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากในเรื่องนโยบายและการบริหาร และนันทนา วรรณคำ (2530 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าครูพลศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษาในปัจจุบันมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้ครู-อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความสะดวกสบายและผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานในโรงเรียนมากขึ้น

ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากข้อมูลที่ศึกษาในตารางที่ 4.8 ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 2 รายการ คือ 1) พื่อใจในการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติอยู่ และ 2) ผู้บังคับบัญชามอบหมายแนวทางปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ อนันต์ (2534 : 40-41) ที่พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง ดังที่ Ghisell and Brown (1955 : 433) กล่าวว่า คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการควบคุมดูแล ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ สามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยดี

ด้านสภาพการทำงานจากข้อมูลที่ศึกษาในตารางที่ 4.9 ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการ คือ 1) พื่อใจในสภาพการทำงานปัจจุบันของโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติอยู่ 2) ห้องพักครู-อาจารย์ มีความสะอาดและสะดวกสบาย 3) สภาพแวดล้อมโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และ 4) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นันทนา วรรณคำ (2530 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูพลศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้เล็งเห็นความสำคัญของวิชาการ จึงได้มีการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดแบ่งพื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตร ประกอบกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาที่ต้องการให้โรงเรียนสร้างบรรยากาศแวดล้อมที่ดีภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน ดังที่ ภิญญู สาธร (2516 : 175-177) กล่าวว่า สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา เช่น

เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงานส่วนตัว โต๊ะทำงาน เครื่องทำความสะอาด สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากข้อมูลที่ศึกษาในตารางที่ 4.10 ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 4 รายการคือ 1) ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง 2) เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่างๆ 3) ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหมวดงานอื่นๆ ภายในโรงเรียน และ 4) เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกต วรรณพงษ์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมอยู่ในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และของ นันทนา วรรณคำ (2530 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูสุขศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานการเกษตรต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่าย หากครู-อาจารย์ไม่รู้จัดสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นงานก็ไม่ประสบความสำเร็จได้ ในด้านผู้บังคับบัญชาก็ต้องสร้างสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา จึงจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี ดังที่ บัญชา ชลาภิรมย์ (2533 : 101) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกับผู้ได้บังคับบัญชามีข้อดีคือมีอิทธิพลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เพราะผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดย่อมมีส่วนควบคุมปัจจัยทางสังคมและปัจจัยทางกายภาพของผู้ได้บังคับบัญชา และ Applewhite (1965 : 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในเรื่องของบุคคลเป็นความรู้สึกส่วนตัว รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่นการมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ และ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2517 : 85) ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้ขวัญของคนในองค์กรดีหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับว่าคนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันหรือไม่

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากข้อมูลที่ศึกษาในตารางที่ 4.11 ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 1 รายการ คือ โรงเรียนได้สนองความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่างๆ ตามสิทธิ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น ครู-อาจารย์เกษตรต้องวางแผนการใช้กันในครอบครัว ไม่ให้ฟุ่มเฟือยจนเกินไป เพื่อให้อยู่รอดได้ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน จึงทำให้ภาพรวมครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 320) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.5.3 ทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wickstrom (1971 : 1249-A) ที่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และดังนี้ แบ่งน้อย พงษ์สามารถ (2519 : 260) ได้กล่าวว่า “ตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละงาน อาจไม่เหมือนกัน ปัจเจกบุคคลก็มีความพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคลในทุกด้าน อาจเป็นตัวกำหนดปัจจัยที่แตกต่างกันได้” และนอกจากนี้จากงานวิจัยของ คำนึ่ง นกแก้ว (2524 : บทคัดย่อ) พบว่า ครู-อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ และงานวิจัยของ สกต วรรณพงษ์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าครูพลศึกษาเพศชายและเพศหญิง ในโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการวิจัยของ สมชาย เขียนงาม (2536 : 76) ที่พบว่า ครูเกษตรเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพทางสังคม ความมั่นคงปลอดภัย การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือน/สวัสดิการ

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ดังที่การวิจัยของ คำนึ่ง นกแก้ว (2524 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-10 และอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และงานวิจัยของ สกต วรรณพงษ์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าครูพลศึกษาที่มีอายุราชการ 1-5 ปี กับที่มีอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ และงานวิจัยของ ทนงศักดิ์ วันชัย (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังการสำรวจของ Gilmer (1966 : 279-283) ที่พบว่า ในระยะเริ่มแรกเข้าทำงานบุคคลจะมีความพึงพอใจ

ในการทำงานสูง และลดลงเรื่อยๆ จนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นก็จะเพิ่มขึ้นอีก เมื่อมีอาตุการทำงานมากขึ้น และจะสูงที่สุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี และงานวิจัยของ Valez (1972 : 997-A) ที่พบว่าช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และต่างจากงานวิจัยของ Wickstrom (1971 : 1249-A) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า การปกครอง บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือน/สวัสดิการ ดังที่งานวิจัยของ สมชาย เขียนงาม (2536 : 76) พบว่า ครูเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในปัจจัยต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก จึงมีผลทำให้ครู-อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ บางรายการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครู-อาจารย์หารายได้พิเศษนอกเวลาราชการเพื่อเสริมรายได้ และจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น มีร้านค้าสวัสดิการจำหน่ายสินค้าราคาถูกในโรงเรียน ตลอดจนควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรเอาใจใส่และสนใจครู-อาจารย์เกษตรให้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับวิธีการปกครองบังคับบัญชาว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างไร และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานควรเอาใจใส่ชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและมีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหา

3. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริม ประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยในผลงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร เช่น ให้มีการประกาศเกียรติคุณ หรือประกาศสัมพันธไมตรีในรูปแบบต่างๆ

4. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในรูปแบบการร่วมประชุมสัมมนา และส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ

5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรให้ครู-อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการบริหารงาน ในแผนกเกษตรและสภาพแวดล้อม ภายในโรงเรียน

5.6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครู-อาจารย์ เกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา กับครู-อาจารย์วิชาอื่นๆ
2. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 12

5.6.3 ข้อเสนอแนะภาพรวม

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแก่ผู้เกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารในโรงเรียน

1.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์เกษตรได้เข้าพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆ ของโรงเรียนโดยเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง ตลอดจนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนไม่มาก

1.2 การสนับสนุนให้ครู - อาจารย์ศึกษาค้นคว้า ประชุมฝึกอบรม ตลอดจนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารควรให้ครู-อาจารย์ได้รับการสนับสนุนโดยเท่าเทียมกันทั้งเพศหญิงและเพศชาย

1.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ทั้งชายและหญิงมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานและมอบหมายงานให้ทำโดยเท่าเทียมกัน

1.4 เมื่อครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ แก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ ทั้งครูชายและครูหญิงให้เท่าเทียมกัน

1.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู - อาจารย์เกษียณที่มีประสบการณ์การสอนไม่มากได้มีโอกาสรับผิดชอบงาน ให้อิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่เช่นเดียวกันกับครู - อาจารย์ ที่มีประสบการณ์การสอนมาก

2. ข้อเสนอแนะต่อโรงเรียนขนาดต่าง ๆ

2.1 ต่อผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก

2.1.1 ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ครู-อาจารย์เกษียณในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ครู - อาจารย์ปฏิบัติอยู่เป็นพิเศษเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

2.1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมอบงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนให้ทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่มอบหมาย จะทำให้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

2.1.3 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย แผนงาน ตลอดจนโครงการต่างๆ ที่แน่นอน เพื่อเป็นแนวทางให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติตาม

2.1.4 ผู้บริหารควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

2.2 ต่อผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลาง

2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นและส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ให้ทำโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของครู-อาจารย์

2.2.2 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายของโรงเรียนให้แน่นอนเป็นแนวปฏิบัติของครู-อาจารย์ เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสบายใจ

2.2.3 ผู้บริหารควรปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ห้องพักครู ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์การสอนให้เพียงพอเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์

2.3 ต่อผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่

2.3.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานต่างๆ ให้ครู-อาจารย์ โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของครู-อาจารย์แต่ละคน เพื่อครู-อาจารย์จะได้ทำงานด้วยความเต็มใจ และพัฒนางานของตนเอง

2.3.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่ เพื่อที่จะทำให้ครู-อาจารย์เกิดความภูมิใจที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถให้เต็มที่

2.3.3 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่ครู-อาจารย์ เพื่อให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม ตลอดจนให้เข้าประชุมอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางาน

2.3.4 ผู้บริหารควรกระทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีต่อครู-อาจารย์ มีความยุติธรรม และมีเหตุผล รวมถึงเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ในโรงเรียน

3. ข้อเสนอแนะต่อครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร

3.1 ในการปฏิบัติงานครู-อาจารย์ ควรจะรับฟังความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

3.2 ครู-อาจารย์ควรจะพยายามที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอในรูปแบบของการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนา โดยเสนอแหล่งวิชาการแก่ผู้บริหาร

3.3 ครู-อาจารย์เสนอต่อผู้บริหารเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ตนเองมีความรู้ ความสามารถที่จะกระทำได้ดีที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

3.4 ครู-อาจารย์ควรหาโอกาสร่วมสังสรรค์สนทนากับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.5 ครู-อาจารย์ควรเสนอต่อผู้บริหารถึงแนวทางที่จะให้ครูทำอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

3.6 ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากควรช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่าเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ

3.7 ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากควรรับฟังความคิดเห็นและยกย่องเมื่อครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่าทำงานประสบความสำเร็จ

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีคิดก. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธารการพิมพ์.
- คำนึ่ง นกแก้ว. 2524. “ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์. 2522. “ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2519. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทองศักดิ์ วันชัย. 2539. การวิจัยเบื้องต้นทางการศึกษา. ชลบุรี : คณะเกษตรศาสตร์บางพระ.
- สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2537. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สายวิชาเกษตรศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- นพคุณ ศิริวรรณ. 2537. ความต้องการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาเกษตรของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในสถาบันศึกษาระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นภาค เหมะโชธิน. 2531. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- นันทนา วรรณคำ. 2530. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของตนเอง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เน่งน้อย พงษ์สามารถ. 2519. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บัญชา ชลาภิรมย์. 2533. “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีดา เพชรรัตน์. 2537. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ อุคมสิน. 2527. การศึกษาเกษตรและการส่งเสริมอาชีพเกษตร. กรุงเทพฯ : ประชาชน จำกัด.
- พรรณราย อ่ำประชา. ม.ป.ป. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. เอกสารประกอบการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)

- วุฒิชัย จำนงค์. 2520. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สกล วรรณพงษ์. 2525. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย เป็ชงาม. 2536. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาย ไทยวัฒนากุล. 2533. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลและบรรณารักษ์ขององค์การของโรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2521. การบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.
- _____. 2524. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. 2530. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- สุรศักดิ์ อนันต์. 2534. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรพงษ์ เผือกสวัสดิ์. 2530. “ความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยครู.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุเมธ เดียวอิสระ. 2527. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ถ้วน สายยศและ อังคณา สายยศ. 2536. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : การศึกษาพร.
- หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมสามัญศึกษา. 2533. คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน. นครสวรรค์ : ไทศาลการพิมพ์.
- Applewhite, P.B. 1965. *Organization Behavior*. Englewood Cliffs : Printice-Hall.
- Best, John W. and James V. Kahn. 1993. *Research in Education*. Englewood Cliffs, N.J. : Printice-Hall.
- Cronbach, Lee J. 1990. *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. New York : Harper Collins Publisher.
- 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.

- 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.
- Jackson, Dale R. 1974. "A Study of University Administrations Perceptions Related to the
Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory" **Dissertation Abstracts
International**. 35 (5) : 7560-A; October.
- Maslow, Abraham H. 1970. **Motivation and Personality**. New York : Harper & Row.
- Morse, Nancy C. 1955. **Satisfactions in the White Collar Job**. Michigan : University of
Michigan Press,
- Nicholson, Edward A. and Robert C. Miljus. 1972. "Job Satisfaction and Turnover among Liberal
arts College Professors" **Personnel Journal**. 21(3) : 840-845-A ; July.
- Ovard, Glen F. 1966. **Administration of the Changing Secondary School**. New York : The
McMillan.
- Sergiovanni, Thomas J. 1970. "Investigation of Factors which Affect Job Satisfaction and
Dissatisfaction of Teachers." **Dissertation Abstracts International**. 30(12) : 1253-A ;
June.
- Wickstrom, R.A. 1971. "An Investigation in the Job Satisfaction among Teachers"
Dissertation Abstracts International. 32 (November 1971) : 1249-1.
- Valez, Gillermo V. 1972. "A Study of Faculty Satisfaction-Dissatisfaction with the Intrinsic and
Extrinsic Job Factors in Colombian Universities", **Dissertation Abstracts**. 33 (3) : 997-
A : September.
- Yodor, Dale and others. 1958. **Handbook of Personnel Management and Labour Relation**.
New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือราชการ



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๒๑ / 2541

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นายจำโนทย์ ปล้องอุดม

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของนายจำโนทย์ ปล้องอุดม เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพจึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.दनัย	ดิษยบุตร	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ผศ.ทงศักดิ์	วันชัย	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
อาจารย์ศศิธร	จารุสมบัติ	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ดร.นพคุณ	ศิริวรรณ	ประธานกรรมการ
ดร.दनัย	ดิษยบุตร	กรรมการประจำสาขาวิชา
อาจารย์ศศิธร	จารุสมบัติ	กรรมการประจำสาขาวิชา
ผศ.ทงศักดิ์	วันชัย	กรรมการ
อาจารย์สมจิตต์	กล้ากลั่น	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. 2541

(Signature)

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2542

1. นายจำโนทย์ ปลั่งอุดม ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี” โดยมี คร.คณัย ดิษขบุตร เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ทณงศักดิ์ วันชัย และ อาจารย์ศศิธร จารุสมบัติ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๔๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ.2542

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/ 1555

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๔ พฤษภาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา

ด้วย นายจำโนทย์ ปลั่งอุดม เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

3 มค 42



ที่ ทม 1504/ 1861

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ พฤษภาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายจำโนทย์ ปลั่งอุดม ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์
อุดมศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู -
อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี" ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการ
วิทยานิพนธ์แล้วเมื่อ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2542

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษา
สังกัดหน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุดมศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด
พิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิขิตวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร. 3269040



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา สจล. โทร. 2663,2642

ที่ ทม 1504/ 0275

วันที่ ๒๐ มกราคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ดนัย ดิษยบุตร

ตามที่ นายจำโนทย์ ปลั่งอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร ได้ขอกำหนดการสอบวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ใคร่ขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการในสาขาวิชาดังกล่าวเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ ของ นายจำโนทย์ ปลั่งอุดม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกำหนดวันเวลาสอบในหนังสือตอบรับเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอบคุณยิ่ง

(รศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา สจล. โทร. 2663,2642

ที่ ทม 1504/ 0273

วันที่ ๑๐ มกราคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.นพคุณ ศิริวรรณ

ตามที่ นายจำโนทย์ ปลั่งอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร ได้ขอกำหนดการสอบวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการในสาขาวิชาดังกล่าวเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ของ นายจำโนทย์ ปลั่งอุดม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกำหนดวันเวลาสอบในหนังสือตอบรับเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอบคุณยิ่ง

(รศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดี





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา สจล. โทร. 2663,2642

ที่ ทม 1504/ 0271

วันที่ ๖ มกราคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์วันทนี โชติสกุล

ตามที่ นายจำโนทย์ ปลั่งอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร ได้ขอกำหนดการสอบวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการ ในสาขาวิชาดังกล่าวเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ของ นายจำโนทย์ ปลั่งอุดม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกำหนดวันเวลาสอบในหนังสือตอบรับเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอบคุณยิ่ง

(รศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล)

คนบดี

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์
ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี**

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาเกษตร
2. กรุณาตอบตามความเป็นจริงหรือสภาพการณ์ที่ท่านประสบอยู่
3. ข้อมูลที่ได้ ใช้ในการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1. เพศ
 - () 1. ชาย
 - () 2. หญิง
2. ประสบการณ์ในการสอน ปี
3. วุฒิการศึกษา
 - () 1. ปริญญาตรี
 - () 2. สูงกว่าปริญญาตรี
4. ขนาดของโรงเรียนที่สอน
 - () 1. โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 500 คน)
 - () 2. โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 500-1,500 คน)
 - () 3. โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 1,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน
ประกอบอยู่ในปัจจุบัน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
	ปัจจัยเชิงใจ			
1	ความสำเร็จของงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ หมายเกิดผลสำเร็จตามต้องการ.			
2	ท่านสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็น อย่างดี			
3	ท่านมักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและ พอใจในผลงานที่กระทำ			
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ ท่านประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
5	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนให้ ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
	การยอมรับนับถือ			
1	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังและยอมรับความ คิดเห็นของท่านเสมอ			
2	ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ			
3	นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับความ สามารถของท่าน			

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ				
1	ท่านมักได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา			
2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความมั่นใจของท่าน			
3	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ			
4	ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่			
5	งานที่ท่านทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม			
6	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			
ความรับผิดชอบ				
1	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่			
2	ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน			
3	ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน			
4	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่			
5	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด			
ความก้าวหน้า				
1	ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการศึกษาอบรมและประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ			

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
2	ท่านพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้			
3	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น			
4	ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่			
5	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับตำแหน่งสูงขึ้น			
	ปัจจัยคำจน			
	นโยบายและการบริหารงาน			
1	โรงเรียนมีนโยบายการบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน			
2	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน			
3	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆของโรงเรียน			
4	โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุม ครู-อาจารย์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน			
5	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนด้วยความสบายใจ			
	การปกครองบังคับบัญชา			
1	ผู้บังคับบัญชามอบแนวทางปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน			
2	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม			
3	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา			

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
4	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู-อาจารย์			
5	ท่านพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติอยู่			
1	สภาพการทำงาน พื้นที่ในการปฏิบัติงานเกษตรในโรงเรียนของท่านมีเพียงพอ			
2	โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ			
3	สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน			
4	ห้องพักครู-อาจารย์มีความสะอาดและสะดวกสบาย			
5	ท่านพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันของโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่			
	ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น			
1	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน			
2	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่างๆ กับท่าน			
3	เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความเต็มใจ			
4	ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหมวดงานอื่นๆ ภายใน โรงเรียน			
5	ท่านมีโอกาสร่วมสังสรรค์ สนทนากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ			

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1	เงินเดือน/สวัสดิการ โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน ในด้านต่าง ๆ ตามสิทธิของท่าน			
2	เงินเดือนประจำของท่านที่ได้รับอยู่เพียงพอแก่ การครองชีพในปัจจุบัน			
3	โรงเรียนจัดบริการและจัดสรรสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็น แก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน			
4	ท่านพอใจกับผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ จากโรงเรียน			
5	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความ สามารถของท่าน			

ขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

นายจำโนนย์ ปลั่งอุดม เกิดเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2497 การศึกษา คบ. (วิทยาลัยครู
ฉะเชิงเทรา) ปี พ.ศ. 2522 รับราชการตำแหน่ง ครู 2 ตั้งกักโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2533 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 6 โรงเรียน
คลองกุ่มวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2537 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 6
โรงเรียนคลองกุ่มวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2539 ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ ระดับ 6
โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย ชลบุรี อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2450 ดำรงตำแหน่ง
ครูใหญ่ ระดับ 7 โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย ชลบุรี อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 8 โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัยชลบุรี
อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี