บทที่ 2

การตรวจเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

1.1 วัตถุประสงค์ของโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

ในการดำเนินงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต กรมอาชีวศึกษา (2539 ก : 45) ได้ระบุวัตถุประสงค์ของโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ดังนี้

1. ให้โอกาสบุตรหลานเกษตรกรผู้ด้อยโอกาสในชนบทที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้เข้าเรียนวิชาชีพเกษตร ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ของกรมอาชีวศึกษา

2. เพื่อพัฒนากำลังคนที่จะเข้ารองรับธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาด้านเกษตรของประเทศ

3. เพื่อพัฒนาและยกระดับการศึกษาของเกษตรกรให้สูงขึ้น ในอันที่จะนำความรู้ไปพัฒนาการเกษตรของตนและส่วนรวมให้เกิดความมั่นคง มีรายได้เพิ่มขึ้น

4. เพื่อให้ทรัพยากรของสถานศึกษาเกษตรได้ใช้ประโยชน์สูงสุด ทางด้านการจัดการศึกษาเกษตร ด้วยการพัฒนาพื้นที่ให้สนองรองรับนักเรียนที่จะเข้าเรียน

1.2 เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

เพื่อพัฒนาศักยภาพของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี จำนวน 45 แห่ง ให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษาวิชาชีพเกษตรในระบบที่ให้ผู้เรียนในโครงการเข้าเรียนฟรีและอยู่ประจำในวิทยาลัย โดยรัฐให้ทุนอุดหนุน ที่จะทำโครงการเกษตรปีละ 5,000 บาท และหารายได้ในระหว่างเรียน ตลอดระยะเวลาที่เข้าเรียนในสถานศึกษาเกษตรโดยให้สามารถรองรับผู้เรียนได้ปีละ 1,200 คนต่อแห่ง รวม 3 ปี จำนวน 3,600 คน ในแต่ละวิทยาลัย โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 จนถึงปัจจุบัน

1.3 หลักการในการดำเนินงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

เป็นโครงการที่จัดให้นักเรียนที่ด้อยโอกาสในชนบทที่จบมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียนขยายโอกาสของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ได้เข้าเรียนวิชาชีพเกษตร โดยได้รับการยกเว้นค่าเล่าเรียนตลอดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2538 ของ

กรมอาชีวศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. เกษตรศาสตร์) นอกจากนี้ยังได้รับสนับสนุนให้ที่พักฟรี มีการอยู่ประจำในวิทยาลัย ทำโครงการโดยได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐ และมีการเลี้ยงอาหารฟรีแก่นักเรียนตามโครงการนี้ด้วย โดยมีครูพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำปรึกษาในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างใกล้ชิด

1.4 การปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

ในการปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตนั้น กรมอาชีวศึกษา (2539 ข : 1-16) ได้กำหนดแนวทางให้สถานศึกษาปฏิบัติงานตามโครงการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. **การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา** ได้แก่ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเตรียมสถานที่ พื้นที่ให้เพียงพอ ในการทำโครงการของนักเรียน มีการจัดเตรียมบ้านพักตลอดจนอุปกรณ์ต่างๆ ที่อำนวยความสะดวก การจัดเตรียมวัสดุฝึกงาน การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำโครงการเกษตรและมีการประชุมชักซ้อมความเข้าใจแก่ผู้ที่ต้องการรับผิดชอบ เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีการประสานความร่วมมือกับท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐในการสนับสนุนงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

2. **การจัดเตรียมและพัฒนาที่พักอาศัย** ได้แก่ การปฏิบัติงานการดำเนินการจัดการเรื่องที่พักอาศัยให้มีความน่าอยู่อาศัย โดยจัดการเรื่องสุขอนามัยของบ้านพัก ระบบการรักษาความสะอาด การวางแผนการจัดการสัดส่วนพื้นที่ใช้สอยในบ้านพัก การจัดเวรผู้รับผิดชอบตลอดจนการประดับตกแต่งภูมิทัศน์โดยรอบบ้านพักให้มีความสวยงาม นักเรียนในโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต นี้ต้องอยู่ประจำในวิทยาลัย ซึ่งแต่ละคนจะได้เรียนรู้วิถีชีวิตของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างครบถ้วน มีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการรับผิดชอบกิจกรรมที่จัดขึ้นมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย ฯลฯ

3. **การพัฒนาพื้นที่ทำกินของนักเรียน** ได้แก่ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเตรียมพื้นที่เพื่อใช้ประโยชน์ในการทำโครงการเกษตร รู้จักการวางแผนใช้ประโยชน์จากที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการปลูกพืชหมุนเวียน การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตร และมีการหาแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในยามขาดแคลน นอกจากนี้มีการพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างของดินให้เหมาะสมต่อการทำโครงการเกษตรด้านการปลูกพืช อันก่อให้เกิดความอุดมสมบูรณ์ของดินต่อไป

4. **การจัดการเรียนการสอน** นักเรียนในโครงการนี้สามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากวิทยาลัยไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ พร้อมทั้งเป็นบุคคลที่พร้อมจะพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต การเรียนจึงเป็นการผสมผสานระหว่างการเรียนการทำโครงการ

การดำรงอยู่ในสังคม มีวิชาที่เรียน ได้แก่ วิชาพื้นฐานสามัญ วิชาชีพพื้นฐาน วิชาชีพเฉพาะ ตลอดทั้งวิชาชีพเลือกเสรี โดยใช้หลักสูตร ปวช. เกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2538 ของกรมอาชีวศึกษา

5. **การทำโครงการของนักเรียน** เป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดของโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต รัฐอุดหนุนให้นักเรียนทุกคนทำโครงการในสถานศึกษา นักเรียนออกแรงในการปฏิบัติงานเสริมสร้างให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติจริงในโครงการ ผลจากการปฏิบัติจะก่อให้เกิดผลผลิตที่จะนำไปประกอบอาหารเพื่อการยังชีพ และเป็นที่มาของรายได้ที่จะนำไปจ่ายเป็นสวัสดิการของนักเรียน เช่น เสื้อผ้า ชุดปฏิบัติงาน ฯลฯ

6. **การสนับสนุนโครงการ** ได้แก่ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับความร่วมมือและการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามโครงการจากหน่วยงานราชการภายในจังหวัด เช่น สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ฯลฯ และการได้รับความร่วมมือจากชุมชนท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษา
น□□□

สิทธิภาพ โดยยึดหลักการใช้เงินให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และต้องมีความสอดคล้องกับการเรียนการสอนตามหลักสูตรด้วย

9. **การฝึกระเบียบวินัยและฝึกความรับผิดชอบ** ได้แก่ การปฏิบัติงานในด้านความมีวินัยในตนเอง มีการฝึกวิชาทหาร ลูกเสือ องค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ก.ท) การตรงต่อเวลา ตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ฝึกให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และมีการเขียนรายงานการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ว่ามีการทำกิจกรรมใดบ้าง งานที่ดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปมากน้อยแค่ไหน มีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง และต้องนำส่งอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบการปฏิบัติงาน

10. **การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร** จัดให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมทางด้านองค์การวิชาชีพ นันทนาการ ตลอดจนกิจกรรมอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เช่น การรักษาสภาพแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งการจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมกีฬาและดนตรี ที่จะให้นักเรียนผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในโครงการและเรียนมาทั้งวัน

สรุป โครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต เป็นโครงการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุตรหลานของเกษตรกรที่ขาดโอกาสในการศึกษาต่อ ในอันที่จะพัฒนาให้เป็นผู้ผลิตทางการเกษตร ที่มีคุณภาพของไทยในอนาคต อีกทั้งมุ่งเน้นใช้การศึกษาเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการแก้ปัญหาความด้อยต่ำทางการศึกษาของบุตรหลานเกษตรกร ได้มีพื้นฐานการศึกษาสูงขึ้น ในอันที่จะช่วยกันพัฒนาตนเอง ตลอดทั้งสังคมและสามารถปฏิบัติตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและกระแสของโลกยุคโลกาภิวัฒน์ ดังนั้น การดำเนินการตามโครงการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ ทั้ง 10 ด้าน ดังกล่าวมาข้างต้น จึงเป็นกระบวนการในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของคนในภาคเกษตรและชนบทให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อการพัฒนาให้ประเทศชาติของเรารุ่งเรืองต่อไป

2. **ความคิดเห็น**

2.1 ความหมายของความคิดเห็น

ประคอง กรรณสูตร (2520 : 3) กล่าวว่า ความคิดเห็นถือได้ว่าเป็นการแสดงออกทางทัศนคติอย่างหนึ่ง มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

ทวี เลรามัญ (2520 : 4) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่มคน หรือสถานการณ์ เป็นต้น ความคิดเห็นอาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งนั้นก็ได้

ดำรง อินชัยวงศ์ (2535 : 8) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละคน โดยการแสดงออก การเขียน การพูด การแสดงออกขึ้นอยู่กับคุณสมบัติประจำตัวของบุคคล ได้แก่ สติปัญญา ความสามารถพื้นฐาน ระดับการศึกษา อายุ ความเชื่อ ตลอดจนสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ จะได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ อันมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลนั้นแสดงปฏิกิริยาต่อสิ่งนั้น ๆ ในลักษณะสนับสนุนหรือปฏิเสธ

เฉลิมพล พลวัน (2527 : 12) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งมีผลมาจากความเชื่อ ความคิดเห็น และทัศนคติที่ต้องอาศัยพื้นความรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจแสดงออกมา การลงความเห็นอาจเป็นไปในลักษณะเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ซึ่งไม่อาจจะบอกได้ว่า เป็นการถูกต้องหรือไม่ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นต่าง ๆ นั้นประกอบด้วยความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม

เสริมศิริ กระสินธุ์ (2540 : 9) กล่าวว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกจากความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งแต่ละบุคคลมีเหตุผลของตนเอง อาจจะถูกต้องหรือได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้

เบสท์ (Best, 1977 : 169) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออกทางด้านความเชื่อความรู้สึกของแต่ละบุคคลโดยการพูด หรืออาจจะเขียนแสดงความรู้สึกนึกคิด ตลอดทั้งการแสดงออกของท่าทางกริยาอาการต่างๆ ทางด้านร่างกาย

สำหรับพจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster"s Ninth New Collegiat Dictionary, 1983 : 828) ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นเน้นความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้อันแท้จริง แต่ตั้งอยู่ที่จิตใจ ความคิดเห็นและการละความเห็นของแต่ละบุคคล ที่เห็นว่าน่าจะเป็นจริง หรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้

สรุป จากความหมายของความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ และจากตำราที่กล่าวไว้ข้างต้น ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกจากความรู้สึก และพฤติกรรมของมนุษย์ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สามารถสื่อให้ผู้อื่นรู้ว่า ตนมีความคิดเห็นต่อเรื่องดังกล่าว เป็นไปในลักษณะใด อาจจะดูจากการแสดงออก เช่น อารมณ์ กริยาท่าทาง การพูด ฯลฯ ความคิดเห็นที่แสดงออกมามีผลมาจากความเชื่อ ทัศนคติ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม ที่ได้รับในช่วงที่ผ่านมาเป็นส่วนสำคัญ ที่จะบ่งบอกหรือสื่อให้ผู้อื่นรู้ว่า บุคคลเหล่านั้นมีลักษณะที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างไร ซึ่งความคิดเห็นนี้ไม่สามารถบอกได้ว่า ถูกหรือผิด อาจจะได้รับการยอมรับและไม่ยอมรับจากบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้ บางครั้งนักวิจัยอาจจะแปลผลระดับความคิดเห็นออกมาในรูปของคะแนน เพราะจะง่ายต่อการวัด โดยอาจจะใช้มาตรวัดที่พัฒนาโดย ลิเคอร์ท เทอร์สโตน และกัทแมน ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยที่จะเลือกใช้มาตรวัดของผู้ใด (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2538 : 166) แล้วนำมาสรุปรวม และวิเคราะห์ผลในอันที่จะปรับปรุง แก้ไข ในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมของโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ที่ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นออกมาในอันที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ที่จะทำให้สถาบันหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพ การได้แสดงความคิดเห็นเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จหรือไม่ก็ได้

3. แรงจูงใจ

เกรียงศักดิ์ ปัทมเรขา (2533 : 193) กล่าวว่า ในการให้การศึกษาอบรม เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์สิ่งแปลกใหม่ เพื่อให้ผู้รับการศึกษาอบรมเกิดการเรียนรู้ และสิ่งที่ควรคำนึงในการศึกษาอบรม คือ การสร้างแรงจูงใจ

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาวะทางกาย ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยที่เป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. แรงจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal non-material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือ ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefaction) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคล ในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล (adaptation of conditions to habitual methods and attitude) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (the opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้เท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (condition of communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

4. ทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ (2534 : 56) อ้างจาก เฮอร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg *et al*.,1959 : 113-115) คือ ที่กล่าวถึงเรื่องความสุขที่คนเราต้องการจากการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในองค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) มีอยู่ 5 ชนิด ดังนี้ คือ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (the conditions that surrounding) องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า องค์ประกอบค้ำจุน (hygiene factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ (1) เงินเดือน (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (4) ฐานะของอาชีพ (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (8) นโยบายการบริหารงานของบริษัท (9) สภาพการทำงาน (10) คว□□□

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความคิดเห็นและแรงจูงใจ จะเห็นได้ว่า การใช้หลักจิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรใด ที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก็จะเกิดแรงจูงใจ และสามารถสร้างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติมีผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล แต่ถ้าองค์กรใดผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจการปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจ องค์กรนั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากแนวคิดดังกล่าวอาจเป็นไปได้ว่า การปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในประเทศไทย จะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้น น่าจะขึ้นอยู่กับการได้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบโครงการนี้อยู่ จำเป็นต้องทราบ และสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั่วประเทศ ผลจากการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานตามโครงการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อันเป็นประโยชน์ต่อชาติทางด้านการศึกษาเกษตรในโอกาสต่อไป

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 เพศ

สุชา จันทร์เอม (2516 : 157-158) กล่าวว่า ผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกันในบทบาททางสังคม ซึ่งผู้ชายจะมีบทบาทมากกว่าผู้หญิง ผู้ชายชอบการแข่งขันและมีความมุ่งมั่นในจุดหมายชีวิตสูง ขณะที่ผู้หญิงชอบชีวิตที่ราบรื่น สงบ และชอบการแต่งตัว สำหรับ นิยม รักมาก (2538 : 124) ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศงานทางวิชาการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดยะลา พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบติงานในด้านการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษา ในจังหวัดยะลา ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและแต่ละงาน ในทำนองเดียวกันกับ สุมนา พุ่มประภาฬ์ (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ พบว่า ทัศนคติในการประกอบอาชีพครูด้านบทบาทและหน้าที่ ต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ พัชรินทร์ สินไชย (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้

พบว่า ในการแก้ปัญหา ทัศนคติในด้านการแนะแนวอาชีพการจัดหางาน การปกครอง และสวัสดิการ ตลอดทั้งกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ของนักเรียนชายและนักเรียนหญิงต่อการปฏิบัติงานฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทัศนคติของนักเรียนหญิงจะมีสูงกว่านักเรียนชายทุก ๆ ด้าน ตามที่กล่าวมา

5.2 อายุ

วิชิต ทองบัวบาน (2524 : 49) ได้ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครูในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวกับการใช้เสรีภาพทางการเมือง พบว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เสรีภาพทางการเมืองของนักศึกษาแตกต่างกัน แต่ พัชรี ภู่บำรุง (2536 : 45) พบว่า ครูอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักศึกษา ด้านส่งสริมการศึกษา และด้านวางแผนและพัฒนา ส่วนงานฝ่ายวิชาการ 6 ด้าน คือ งานทะเบียน งานหลักสูตรและการสอน งานกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร งานแนะแนวการศึกษา งานฝึกอบรมและวิชาชีพ งานส่งเสริมวัฒนธรรมและจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ในตรงนี้ ผกามาศ นกแก้ว (2538 : 52) พบว่า ผู้บริหารหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ แบบมีประสิทธิผลต่ำ คือ แบบประนีประนอม แบบนักบุญ และแบบผู้หนีงาน และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีประสิทธิภาพสูงคือ แบบนักพัฒนา และแบบผู้ยึดระเบียบ มากกว่าผู้หญิงที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี

5.3 วุฒิการศึกษา

มีนา อดุลย์เกษม (2534 : 110) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของผู้บริหารและครูในโรงเรียนของมูลนิธิภคินีเธอผู้รับใช้ดวงหทัยกมลของพระแม่มารีต่อปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนดอนบอสโก พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา และผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีทัศนคติต่อปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนดอนบอสโก อยู่ในระดับดีมาก ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีทัศนคติต่อต่อปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนดอนบอสโก อยู่ในระดับดี แต่ มงคล ชาวเรือ (2525 : 60) พบว่า วุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ในด้านความคิดเห็นของสภาตำบลที่มีต่อโครงการสร้างงานในชนบทเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการดำเนินงานทั่วไป ในขณะเดียวกัน อาทร แก้วบัวสังข์ (2537 : 60) ก็สรุปผลการวิจัยไปทำนองเดียวกัน คือ ผู้บริหารและครูวิชาการในโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไม่แตก

ต่างกัน แต่งานด้านกิจการนักเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.4 ตำแหน่งหน้าที่

สุทธิชาย ปรีชายศ (2518 : 48) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมแบบประสมเกี่ยวกับการเกษตรกรรม พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนแบบมัธยมแบบประสม เกี่ยวกับการจัดการศึกษาวิชาเกษตรกรรม ของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แต่ บุญสม พึ่งปาน (2537 : 103) พบว่า ผู้บริหารและครูที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ 1-5 ปี มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพโดยรวมทุกด้าน ได้แก่ การดำเนินงานการวางแผนและการประเมินผลสูงกว่าทัศนคติต่อการบริหารตามกระบวนการของผู้บริหารและครูที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่มากกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ สันทัด สุคนธรัตน์ (2535 : 32) ได้ศึกษาทัศนคติของอาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารในคณะสัตวบาลของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน พบว่า อาจารย์คณะสัตวบาลส่วนใหญ่ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผน การบริหารบุคคลในระดับน้อย แต่มีความสามารถในการวางแผนการสอน และการจัดการฟาร์มอยู่ในระดับดี ส่วนการวางแผนด้านปฏิบัติงานฟาร์มมีความสามารถดีเพียงเรื่องเดียว คือ แผนการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ ส่วนงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ จะได้รับคำชี้แจงรายละเอียดการวางแผนงานจากผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าคณะสัตวบาล เรื่องการปฏิบัติงานตามแผนงานของอาจารย์รายบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานรวมของคณะสัตวบาล

5.5 อายุราชการและประสบการณ์การทำงาน

จากรายงานของศูนย์ข้อมูลการศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ (2533 : 195-200) สรุปว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการและประสบการณ์ต่อการรับรู้ข่าวสารต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดไม่แตกต่างกัน น่าจะเนื่องมาจากอาจารย์ทุกคนอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานที่เหมือนกัน อาจารย์ที่บรรจุใหม่จะต้องได้รับการปฐมนิเทศและต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กติกาของหน่วยงานเช่นกัน ในทำนองเดียวกันกับ ภัทราพร ศิริโภคา (2535 : 117) พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมในด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วน ปกครอง รัตนชุม (2535 : 95) ได้สรุปผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในการนิเทศภายในของผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการประเมินผล และการรายงานผล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่น้อยกว่า 5 ปี แต่ สะมะแอ ดอเลาะ (2536 : 101) พบว่า ผู้บริหาร ครูหัวหน้าโครงการ และอาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทต่างกัน มีความคิดต่อผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในโครงการเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท ในด้านพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น ให้มีความรู้ความเข้าใจ ให้เกิดความตระหนัก และยอมรับความจำเป็นในการพัฒนาชุมชนเพื่อพึ่งตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5.6 เงินเดือนหรือผลตอบแทนที่จะได้รับ

ชมนาค แสนบุ่งค้อ (2527 : 48) ได้ศึกษารายได้พิเศษของผู้บริหารและครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในจังหวัดเลย พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 71.05 มีรายได้ 3,000 – 5,000 บาทต่อเดือน และไม่มีผู้บริหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 3,000 บาทต่อเดือน และครูผู้สอนส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 76 มีรายได้ประมาณ 3,000 – 5,000 บาทต่อเดือนเช่นเดียวกัน ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ มีรายได้พิเศษนอกจากเงินเดือนประมาณ 3,000 – 5,000 บาทต่อเดือน ส่วน กมลศักดิ์ ศรีอรุณ (2528 : 97) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร พบว่าครูผู้มีสถานะทางเศรษฐกิจ คือ มีรายได้ดี จะมีความพึงพอใจในทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชามากกว่าครูที่ไม่มีรายได้

พิเศษ เรื่องนี้ผู้บริหารควรใช้เทคนิคในการบริหารบุคคล โดยมีการกระจายรายได้ให้ใกล้เคียงกัน หรือมีสวัสดิการที่เหมาะสม

5.7 ระยะเวลาที่เข้าปฏิบัติงานในโครงการเกษตรเพื่อชีวิต

นพคุณ เคนพรหม (2524 : 67) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของครูประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีผลต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ผลการศึกษา พบว่า ครูประถมศึกษาที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน จะมีทัศนคติเห็นด้วยกับวิธีการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการศึกษาของ ประกาศศักดิ์ ธานินพงศ์ (2530 : 30) พบว่า นักธุรกิจที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันจะมีทัศนคติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองไม่แตกต่างกัน แต่ รัฐฐะ สิริธรังสี (2529 : 50) พบว่า สมาชิกสภาจังหวัดที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งนานจะมีทัศนคติสอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตยมากกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า

5.8 การเดินทางจากบ้านถึงวิทยาลัยฯ

เสริมศิริ กระสินธุ์ (2540 : 33) พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศกช.) ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับระยะทางไปสอนในท้องถิ่น แต่ อานันท์ ทาปทา (2533 : 68) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ทั้งสถานที่ตั้งบ้านเรือน และระยะทางระหว่างบ้านกับโรงเรียนมีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา

5.9 ความเหมาะสมของสถานที่ตั้งของวิทยาลัย

สมยศ ทุ่งหว้า (2524 : 48) ได้ทำการศึกษาเรื่องการดำเนินงานของกลุ่มยุวเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี พบว่า แหล่งน้ำเป็นสิ่งจำเป็นในการปลูกพืชเป็นอย่างมาก สมาชิกของยุวเกษตรกรส่วนใหญ่ต้องการแหล่งน้ำ เพื่อสะดวกต่อการใช้ในกิจกรรมทางการเกษตร ส่วน ปิยะ ชนะศักดิ์ (2535 : 133) ได้ทำการศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูอาจารย์ ของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชนบทที่สภาพพื้นที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน

5.10 แรงจูงใจ

นันทวรรณ แก้วเอี่ยม (2531 : 185-186) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิตที่มีต่อกิจกรรม ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 452 คน ในปีการศึกษา 2531 พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิต ระหว่างวิทยาเขต มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมของนิสิต ในด้านกีฬา ด้านศิลปวัฒนธรรม และด้านบำเพ็ญประโยชน์แตกต่างกัน ในทำนอง

เดียวกันกับ ประพจน์ นันทรามาศ (2524 : 88) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า เมื่อมีการเปรียบเทียบความพึงพอใจเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่ กับกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ตลอดทั้งความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน นโยบายการบริหารงานผลประโยชน์เกื้อกูล และความมั่นคงของงาน ปรากฏว่า อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันในองค์ประกอบ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร

จากแนวคิดและผลงานการศึกษาที่ผ่านมา อาจจะเป็นไปได้ว่า การปฏิบัติงานในโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ของกรมอาชีวศึกษา จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการกิจกรรมได้นั้นน่าจะขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ในการจัดการเพื่อจะแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายตัว ทั้งนี้การนำแนวคิดที่ได้จากตัวแปรดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ผลที่ได้จากการศึกษานี้ จะสามารถใช้เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงโครงการการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตนี้ในโอกาสต่อไป

6. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

6.1 ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

6.1.1 ตัวแปรอิสระ มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารวิทยาลัย คือ

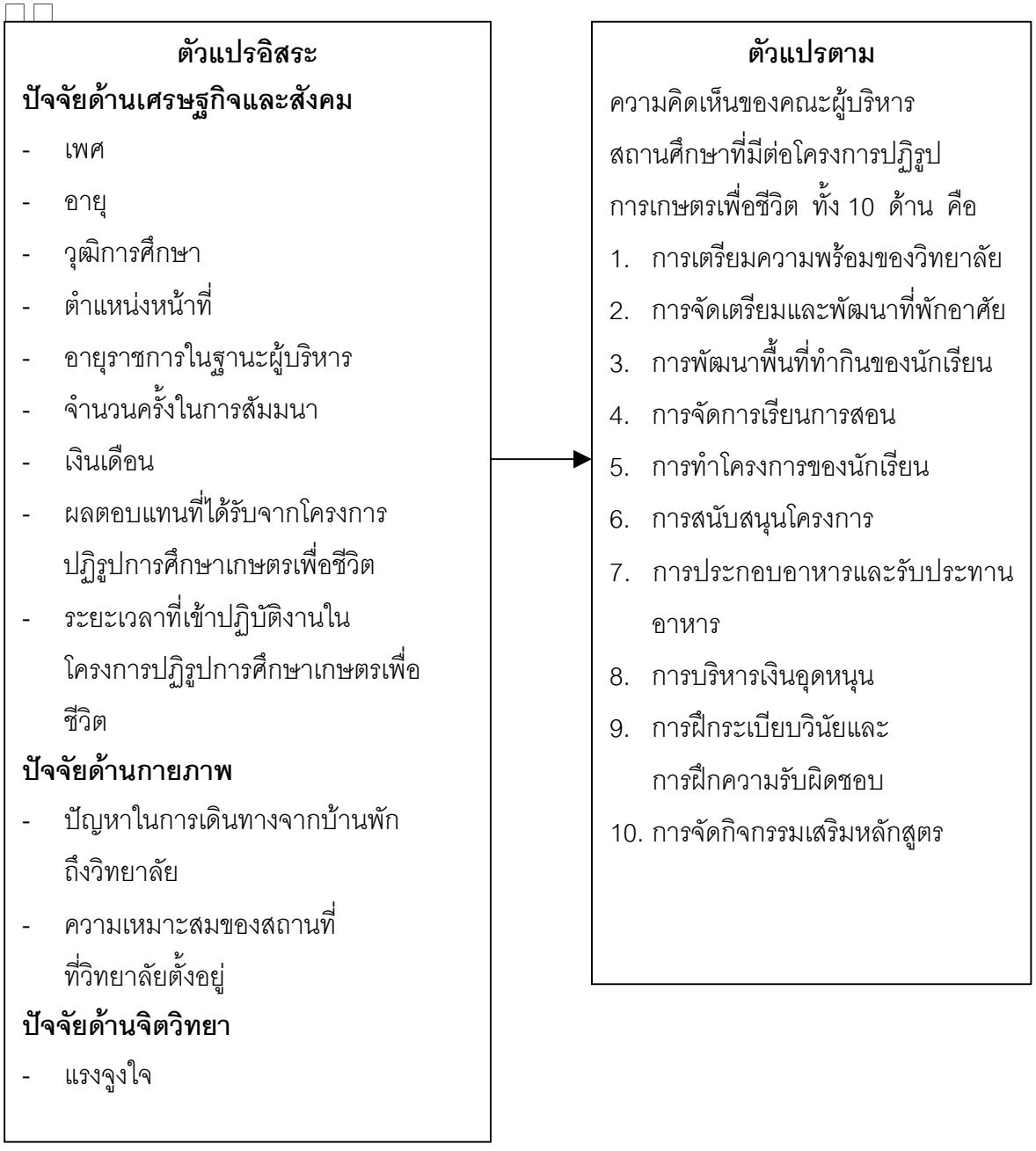
6.1.1.1 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการในตำแหน่งผู้บริหาร เงินเดือน ผลตอบแทนที่ได้รับ และระยะเวลาที่เข้าไปร่วมปฏิบัติงานในโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

6.1.1.2 ปัจจัยด้านกายภาพ ได้แก่ ระยะทางจากบ้านพักถึงวิทยาลัยฯ และความเหมาะสมของสถานที่ที่วิทยาลัยตั้งอยู่

6.1.1.3 ปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจ

6.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่มีต่อการปฏิบัติงานโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ในเรื่อง

1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดเตรียมและพัฒนาที่พักอาศัย 3) การพัฒนาพื้นที่ทำกินของนักเรียน 4) การจัดการเรียนการสอน 5) การทำโครงการของนักเรียน 6)การสนับสนุนโครงการ 7) การประกอบอาหารและรับประทานอาหาร 8) การบริหารเงินอุดหนุน 9) การฝึกระเบียบวินัยและการฝึกความรับผิดชอบ 10) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีต่อโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

7. สมมุติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานจากแนวคิดและผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดดังนี้

7.1 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการในฐานะผู้บริหาร จำนวนครั้งในการสัมมนา เงินเดือน ผลตอบแทนที่ได้รับจากโครงการและระยะเวลาที่เข้าร่วมปฏิบัติงานในโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

7.2 ปัจจัยทางด้านกายภาพ ได้แก่ ปัญหาการเดินทางจากที่พักถึงวิทยาลัย ความเหมาะสมของสถานที่ที่วิทยาลัยตั้งอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

7.3 ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต