

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. บริบทของโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 45 แห่งทั่วประเทศเป็นสถาบันการศึกษามีบุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวกสามารถจะรับนักเรียนเข้าเรียนได้จำนวนมาก แต่มีนักเรียนเข้าเรียนในสถานศึกษาดังกล่าวจำนวนน้อย เนื่องจากผู้สนใจส่วนใหญ่อยู่ในชนบทและมีฐานะทางเศรษฐกิจยากจนไม่สามารถส่งบุตรหลานเข้าเรียนได้

กระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาแนวทางในการที่จะใช้ศักยภาพของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา โดยให้โอกาสกับเยาวชนในภาคการเกษตรที่ไม่ได้ศึกษาต่อได้เข้าเรียนวิชาชีพเกษตร เพื่อดำเนินการขยายพื้นฐานการศึกษาของเยาวชนให้สูงถึง 12 ปี จึงได้จัดทำโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตให้นักเรียนเข้าศึกษาต่อในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

#### 1.1 วัตถุประสงค์ของโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

ในการดำเนินงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตกระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 4-5) มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1.1 ให้โอกาสแก่บุตรหลานเกษตรกรผู้ด้อยโอกาสในชนบทและนักเรียนที่จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดที่ตั้งวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีและจังหวัดใกล้เคียง ได้เข้าศึกษาวิชาชีพเกษตรในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีของกรมอาชีวศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปว.ช) พุทธศักราช 2538 เพื่อรับประกาศนียบัตร (ปว.ช) เกษตรศาสตร์

1.1.2 เพื่อพัฒนากำลังคนระดับกลางด้านการเกษตรให้มีความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีในด้านการผลิต แปรรูปและดำเนินการธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาด้านการเกษตรของประเทศ

1.1.3 พัฒนาและยกระดับการศึกษาของผู้ประกอบการเกษตรให้สูงขึ้นเพื่อให้ประชากรในภาคเกษตรได้นำความรู้ไปพัฒนาอาชีพการเกษตรของตนเองและของส่วนรวมให้เกิดความมั่นคง มีรายได้เพิ่มขึ้น พร้อมทั้งได้มีการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับความก้าวหน้าของระบบข่าวสารข้อมูล ก้าวทันกับ

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

1.1.4 เพื่อใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้ผู้เรียนทำโครงการเกษตรเพื่อชีวิตสำหรับการยังชีพ และฝึกภาคปฏิบัติระหว่างเรียนที่จะเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญในการผลิตการเกษตรของตนเอง ชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติต่อไป

## 1.2 เป้าหมายของโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

เพื่อพัฒนาศักยภาพของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และศูนย์ฝึกปฏิบัติการวิชาชีพเกษตรกรรม จำนวน 45 แห่ง ให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษาวิชาชีพการเกษตรในระบบทำให้ผู้เรียนในโครงการเข้าเรียนฟรีและอยู่ประจำในวิทยาลัย โดยรัฐให้ทุนอุดหนุนทำโครงการเกษตรเพื่อการยังชีพและหารายได้ระหว่างเรียน ตลอดระยะเวลาที่เข้าเรียนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โดยให้สามารถรองรับผู้เข้าเรียนได้ปีละ 1,200 คนต่อแห่ง รวม 3 ปี จำนวน 3,600 คนต่อแห่ง โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2539

## 1.3 หลักการในการดำเนินงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

โครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต เป็นโครงการจัดการศึกษาวิชาชีพการเกษตรที่จัดให้กับนักเรียนบุตรเกษตรกรที่ด้อยโอกาสในชนบทและนักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมต้น จากโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (สปช.) ได้เข้าเรียนวิชาชีพการเกษตรโดยได้รับการยกเว้นค่าเล่าเรียนตลอดระยะเวลาเรียนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 3 ปี ตามหลักสูตร ปวช. 2538 ของกรมอาชีวศึกษาผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเกษตร-ศาสตร์ (ปวช.เกษตรศาสตร์) ซึ่งเป็นหลักสูตรให้เรียนทางด้านเกษตรกรรมและวิชาสาขาบัญชีคอมพิวเตอร์ และวิชาช่างเกษตร ซึ่งประกอบด้วยช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อมและช่างเครื่องยนต์ โดยรัฐจัดเงินอุดหนุนทำโครงการเกษตรเพื่อชีวิตสำหรับการยังชีพปีละ 5,000 บาทต่อคน และจัดให้มีสวัสดิการระหว่างเรียนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ดังนี้

1.3.1 จัดบ้านพักให้เพื่ออยู่อาศัยตลอดระยะเวลาที่เข้ามาเรียนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โดยให้พักอาศัยอยู่ได้หลังละ 8 คน จัดเป็นหมู่บ้านละ 25 หลัง ที่สามารถรับผู้เรียนได้ 200 คนต่อหนึ่งหมู่บ้าน

1.3.2 จัดสร้างอาคารวิชาการประจำหมู่บ้าน เพื่อเป็นสถานที่เรียนด้วยตนเองของนักเรียน ซึ่งจะเรียนจากสื่อทางไกลและสื่อวีดิทัศน์ พร้อมจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนให้พร้อมในการจัดการศึกษา

1.3.3 ปรับปรุงพื้นที่และจัดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอกับการจัดทำโครงการเกษตรของนักเรียน ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1.3.4 จัดพื้นที่เพื่อให้นักเรียนได้จัดทำโครงการเกษตรเพื่อชีวิตสำหรับการยังชีพ และฝึกภาคปฏิบัติจากการทำโครงการเกษตรเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน

1.3.5 จัดครูอาจารย์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีดำเนินการสอนควบคุมการเรียนการสอนและให้คำแนะนำปรึกษาในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมอย่างใกล้ชิดให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้พื้นฐานวิชาชีพและเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติต่อไป

## 2. การปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต กรมอาชีวศึกษา (2540:1-16)

ได้กำหนดแนวทางให้สถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีปฏิบัติงานตามโครงการด้านต่างๆ ดังนี้

### 2.1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

การปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อรองรับการเข้าเรียนของนักศึกษาที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปตามโครงการเกษตรเพื่อชีวิตมีดังนี้คือ การจัดเตรียมสถานที่ พื้นที่สำหรับการฝึกฝนภาคปฏิบัติ การจัดสร้างบ้านพัก ครูภัณฑ์ วัสดุ-อุปกรณ์การเรียนการสอน แต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการและครูพี่เลี้ยง อาจารย์ที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน ประสานความร่วมมือกับท้องถิ่นระหว่างภาครัฐและเอกชน ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าของโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตต่อสาธารณชนสม่ำเสมอ

### 2.2 การจัดเตรียมและพัฒนาที่พักอาศัย

ได้แก่การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการเรื่องที่พักให้มีความน่าอยู่อาศัย โดยจัดการเรื่องสุขอนามัยของบ้านพักระบบการรักษาความสะอาด การวางแผนและจัดสัดส่วนพื้นที่ใช้สอยในบ้านพัก การจัดเวรผู้รับผิดชอบตลอดจนการจัดประดับตกแต่ง โดยรอบบ้านพักให้สวยงาม นักศึกษาทุกคนต้องอยู่ประจำในสถานศึกษา โดยพักอาศัยรวมกันขนาด 8 คน 16 คน หรือ 32 คน แล้วแต่รูปแบบของการก่อสร้างที่เป็นบ้านเดี่ยว บ้านแฝดคู่ และบ้านแฝด 4 ยูนิต ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษารู้จักการพักอาศัย และใช้ชีวิตร่วมกันเป็นหมู่คณะ การร่วมเรียน การรับผิดชอบในกิจกรรม การสร้าง

บรรยากาศประชาธิปไตย การฝึกภาวะผู้นำและสร้างวินัย ประสบการณ์ ตลอดจนความรับผิดชอบให้กับนักศึกษา

### 2.3 การพัฒนาพื้นที่ทำกินของนักศึกษา

ได้แก่การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนจัดเตรียมพื้นที่ใช้ประโยชน์จากที่ดิน การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตรและหาแหล่งน้ำสำรอง ปรับปรุงลักษณะโครงสร้างของดินให้เหมาะสมต่อการปลูกพืช

### 2.4 การจัดการในการเรียนการสอน

การจัดการในการเรียนการสอน นักเรียนโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตทุกคนต้องอยู่ประจำในสถานศึกษา ดังนั้นนักเรียนจะมีเวลาในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ตลอดเวลาตั้งแต่เช้าถึงเย็นทุกวัน การทำกิจกรรมทุกอย่างขณะที่เป็นนักเรียนประจำถือเป็นการเรียนของนักเรียนที่จะจบหลักสูตร จึงได้วางแผนในการเรียนและกิจกรรมเพื่อเกิดบุคลิกภาพที่ดี เกิดจิตสำนึกความรับผิดชอบ เกิดวินัย และบุคลิกภาพที่พึงประสงค์โดยรวม ดังตารางปฏิบัติงานประจำวันไว้เป็นหลักดังนี้

05.00 – 06.00 น.	ภารกิจส่วนตัว
06.00 – 07.20 น.	ปฏิบัติงานอิสระ/โครงการเกษตรเพื่อยังชีพ/ประกอบอาหาร
08.00 – 08.20 น.	เคารพธงชาติและกิจกรรมหน้าเสาธง
08.30 – 09.20 น.	เรียนภาคทฤษฎี
09.30 – 10.20 น.	เรียนวิชาชีพระยะสั้น (นอกภาคเกษตร)
10.30 – 11.20 น.	เรียนวิชาชีพระยะสั้น (นอกภาคเกษตร)
11.20 – 12.10 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
12.10 – 13.00 น.	เรียนทฤษฎีหัวงาน
13.10 – 14.00 น.	เรียนด้วยการปฏิบัติจริง
14.10 – 15.00 น.	เรียนด้วยการปฏิบัติจริง
15.10 – 16.00 น.	พัก
16.00 – 16.30 น.	เรียนด้วยการปฏิบัติจริง
16.30 – 17.30 น.	กีฬา ดนตรี หรือนันทนาการ
17.30 – 18.30 น.	พัก/ภารกิจส่วนตัว
18.30 – 19.30 น.	รับประทานอาหารเย็น
19.30 – 20.30 น.	เขียนรายงานการปฏิบัติงานประจำวัน
20.30 – 21.30 น.	ทบทวนบทเรียน ภารกิจส่วนตัว
22.00 น.	เข้านอน

การเรียนรู้และการทำกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความรู้ที่สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีทักษะในวิชาชีพที่สามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพหลังจบการศึกษา การเรียนและการทำกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้พอจำแนกได้เป็นกลุ่มหลักคือ

2.4.1 การเรียนวิชาพื้นฐานสามัญ การเรียนวิชาพื้นฐานสามัญกำหนดไว้ในหลักสูตร จำนวน 18 วิชา รวม 30 หน่วยกิต จัดให้กระจายทุกภาคเรียน ตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1-5 โดยลงทะเบียนเป็นชุดวิชาหรือชุดการเรียนกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) มีครูที่ปรึกษาหรือผู้สอนประจำกลุ่ม ซึ่งเป็นครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี หรือวิทยากรอื่นตามความเหมาะสมกำหนดให้ครู 1 คน รับผิดชอบต่อกลุ่มนักเรียน 30 คน การเรียนในโครงการให้ใช้ช่วงเวลานอกตารางและช่วงเวลาการเขียนรายงานประจำวันของนักเรียนให้ครูประจำวิชาได้พบนักเรียนด้วยการแนะนำวิธีการเขียนรายงาน ซึ่งในการเขียนรายงานจากการทำโครงการและกิจกรรมประจำวันของนักเรียนจะสามารถผนวกเข้ากับ การพัฒนาความรู้ของนักเรียนในวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ในบางส่วน ไว้ใน การเขียนรายงาน สำหรับวิชาวิทยาศาสตร์ที่ต้องใช้ห้องปฏิบัติการก็สามารถจัดการเรียนในชั้นเรียนได้ การเรียนวิชาพละนันทรมัย นักเรียนจะได้เรียนในชั่วโมงกีฬาและนันทนาการ การเรียนวิชาสุขศึกษา นักเรียนจะได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมร่วมกันในสังคมที่เป็นนักเรียนประจำ ตั้งแต่ทำความสะอาดบ้านพักอาศัย รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วนของการจัดบ้านพัก ตลอดจนการดูแลสิ่งแวดล้อมในบ้านพัก การเรียนวิชาสังคมศึกษา นักเรียนจะได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมร่วมกันในสังคม ตั้งแต่การเป็นสมาชิกในสังคมหน่วยย่อย คือ สมาชิกในบ้านหลังละ 8 คน สมาชิกในกลุ่ม 30 คน ต่อครูพี่เลี้ยง 1 คน สิ่งเหล่านี้จะเป็นการเรียนและฝึกประสบการณ์ทางด้านสังคมของนักเรียนที่เรียนด้วยการปฏิบัติจริง การพัฒนาการด้านสังคมของนักเรียนทุกคนถือว่าเป็นความก้าวหน้าของการเรียน และสอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตร

2.4.2 การเรียนการสอนในหมวดวิชาชีพ การเรียนการสอนวิชาชีพได้จัดแผนการเรียนเป็นกลุ่ม เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแบบครบวงจรการผลิตทางการเกษตร โดยถือแนวปฏิบัติดังนี้

- วิชาชีพเฉพาะผสมผสานให้นักเรียนได้เรียนจากโครงการเกษตรเพื่อการยังชีพที่สถานศึกษาจัดให้นักเรียนทุกคนได้ทำโครงการ เพื่อให้ได้ผลผลิตมาเป็นวัตถุดิบประกอบอาหาร

- วิชาชีพเลือกในหลักสูตร ปวช.เกษตรศาสตร์ กำหนดกลุ่มวิชาชีพเลือกไว้ 5 กลุ่มวิชา คือ กลุ่มวิชาพืชศาสตร์ กลุ่มวิชาสัตวศาสตร์ กลุ่มวิชาช่างกลเกษตร กลุ่มวิชาอุตสาหกรรมเกษตร และกลุ่มวิชาประมง ลักษณะของการเรียนจะเน้นการเรียนด้วยการปฏิบัติและเน้นการจัดการให้เกิดรายได้ การเรียนวิชาเหล่านี้จะเรียนในชั่วโมงการเรียนด้วยการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในตารางวันละ 3 ชั่วโมง

- โครงการ/โครงการวิชาชีพ การจัดทำโครงการเพื่อการเรียนการสอนตามรูปแบบของการเขียนโครงการ

- การฝึกงาน นักเรียนสามารถจัดได้ทั้งการฝึกงานภายนอกและการฝึกงานภายใน

2.4.3 การเรียนการสอนในหมวดวิชาเลือกเสรี ตามหลักสูตร ปวช.เกษตรศาสตร์ กำหนดให้เรียนวิชาเลือกไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต โดยจัดให้เรียนได้ดังนี้

- รายวิชานอกภาคเกษตร ปวช.เกษตรศาสตร์ พุทธศักราช 2538 ประเภทวิชาเกษตรกรรม และ/หรือ

- รายวิชานอกภาคเกษตร ตามสาขาอาชีพในประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พณิชยกรรม ศิลปกรรม และคหกรรม และ/หรือ

- รายวิชาหลักสูตรระยะสั้นในวิชานอกภาคเกษตร แล้วเทียบโอนเข้าสู่หลักสูตร ปวช. 2538 และ/หรือ

- รายวิชาตามหลักสูตรมัธยมปลายสายสามัญ

## 2.5 การทำโครงการนักศึกษา

การทำโครงการถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดของโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ทั้งนี้รัฐได้จัดทุนอุดหนุนให้นักศึกษาทุกคนได้จัดทำโครงการต่างๆ ดังนี้

- โครงการเกษตรเพื่อการยังชีพ
- โครงการเกษตรเพื่อการเรียนการสอน
- โครงการประกอบอาหาร
- โครงการด้านการตลาดและการจัดการธุรกิจ
- โครงการวันงานการค้า
- โครงการวิชาชีพ

นักศึกษาออกแรงในการปฏิบัติงานในโครงการ ซึ่งถือเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติสู่ความรู้ด้านทฤษฎี ผลจากการเรียนในโครงการก่อให้เกิดผลผลิตที่จะนำมาประกอบเป็นอาหารเพื่อการยังชีพ เป็นที่มาของรายได้ที่จะนำไปใช้จ่ายเป็นสวัสดิการของนักศึกษา เช่น เลื้อผ้า ชุดปฏิบัติงาน

## 2.6 การสนับสนุนโครงการ

การได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากหน่วยราชการต่างๆจากชุมชนในท้องถิ่นด้านงบประมาณ ด้านปัจจัยการผลิตเพื่อทำโครงการเกษตรเพื่อยังชีพ

## 2.7 การประกอบอาหารและรับประทานอาหาร

นักศึกษาทุกคนจะต้องประกอบอาหารเป็น รู้จักหลักโภชนาการ รู้จักเตรียมอาหารให้ถูกหลักโภชนาการ โดยมีครูพี่เลี้ยงและครูทางด้านโภชนาการดูแลให้คำแนะนำการประกอบอาหารรับประทาน ซึ่งทางโครงการได้จัดให้นักศึกษาได้หมุนเวียนเข้ามารับผิดชอบประกอบอาหาร

## 2.8 การบริหารเงินอุดหนุนนักศึกษา

ได้แก่การปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การบริหารเงินที่รัฐบาลมอบให้กับนักศึกษาคนละ 5,000 บาท/ปี ให้เพียงพอใน 1 ปีการศึกษา ได้ใช้จ่ายเป็นค่าวัสดุในการทำโครงการเกษตร เพื่อนำผลผลิตมาประกอบอาหารรับประทาน แนวทางในการบริหารเงิน ใช้ลักษณะการอุดหนุนบุคคล โดยให้นักศึกษาทุกคนเซ็นต์ชื่อรับทุนอุดหนุนแล้วรวบรวมตั้งเป็นกองทุนสำหรับการเรียนการสอนในโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตโดยสถานศึกษาดำเนินการดังนี้

2.8.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาดูแลกองทุน โดยมอบให้ผู้ช่วยอำนวยการท่านใดท่านหนึ่งเป็นประธานและแต่งตั้งอาจารย์ร่วมกันรับผิดชอบไม่น้อยกว่า 2 คน

2.8.2 แต่งตั้งตัวแทนนักศึกษาเข้ามาเป็นกรรมการตามความเหมาะสม

2.8.3 คณะกรรมการที่ประกอบด้วยครู-อาจารย์และนักศึกษาร่วมกันออกระเบียบของกองทุนเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกองทุนที่สามารถตรวจสอบได้

2.8.4 การบริหารกองทุน มีรูปแบบการบริหารในรูปแบบบริษัท หรือรูปแบบธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

2.8.5 การอนุมัติเงินกองทุนเพื่อทำโครงการ พิจารณาได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- เป็นโครงการที่สนองต่อการเรียนตามหลักสูตรที่นักศึกษาสามารถเรียนและหาประสบการณ์จากการทำโครงการที่จะทำให้เกิดความรู้และทักษะได้หลายเรื่องที่สำคัญคือ ผลผลิตที่ได้จากการทำโครงการนำมาเป็นวัตถุดิบประกอบอาหารรับประทาน

- เป็นโครงการที่สนองต่อการเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการ ที่มีผลกำไรที่จะจูงใจให้นักศึกษาสนใจและสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

- เป็นโครงการที่ให้ผลตอบแทนเร็วและคุ้มค่า เพื่อที่จะให้เงินกองทุนสามารถหมุนเวียนให้มีกระบวนการดำเนินงานที่นักศึกษาเข้าไปเรียนรู้และศึกษาได้อย่างครบถ้วน

2.8.6 ในการบริหารเงินอุดหนุน มีจุดเน้นที่จะบริหารให้เงินกองทุนที่มีอยู่สามารถที่จะนำไปลงทุนและได้ผลตอบแทนกลับมาเพียงพอกับการจัดบริการอาหารให้กับนักศึกษาทุกคนได้บริโภคตลอดปี และสามารถจัดสวัสดิการให้กับนักศึกษาได้ด้วย เช่น สวัสดิการด้านการประกันสุขภาพ ด้านการประกันชีวิต ด้านเครื่องแต่งกายและอุปกรณ์การเรียน เป็นต้น

2.8.7 การบริหารเงินอุดหนุน ได้ยึดหลักในการใช้เงินให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้นในการบริหารเงินอุดหนุนมีจุดประสงค์หลักคือ ให้นักศึกษาได้มีอาหารรับประทานตลอดปีจากการนำเงินดังกล่าวไปทำโครงการให้ได้ผลประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด แต่จะต้องมีความสอดคล้องกับการเรียนการสอนตามหลักสูตรด้วย

## 2.9 การฝึกระเบียบวินัยและการฝึกความรับผิดชอบ

ได้แก่ การฝึกความมีวินัยกับตนเอง ความตรงต่อเวลา รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติคุณธรรม จริยธรรม

## 2.10 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

นักศึกษาทุกคนต้องเป็นสมาชิกองค์การเกษตรในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ก.ท) และมีกิจกรรมลูกเสือ กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร และกิจกรรมอื่นๆ ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมกีฬาและดนตรี ช่วงเวลา 16.30-17.30 นาฬิกา ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์

จากบริบทของโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตดังกล่าวข้างต้น ศูนย์ประสานงานการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต กรมอาชีวศึกษา (2540 : 4) ได้สรุปแนวทางปฏิบัติคือ รัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการรับสมัครหลานเกษตรกรนักเรียนตามหลักสูตร ปวช.เกษตรศาสตร์ เป็นนักศึกษาประจำในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโดยได้รับการยกเว้นค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายในการฝึกวิชาชีพ ทุกคนได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่สถานศึกษาจัดให้คือ บัตรประจำตัวนักศึกษา บัตรห้องสมุด บัตรประกันสุขภาพ ประกันชีวิต

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า โครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตเป็นโครงการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุตรหลานของเกษตรกรและชาวชนบทที่ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระบบโรงเรียนและพัฒนาให้เป็นผู้ผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพของประเทศไว้รองรับการพัฒนาด้านการเกษตร และด้านอุตสาหกรรมเกษตรของประเทศในอนาคต และสามารถปรับตัวได้



ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและกระแสของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของคนในภาคเกษตร และชนบทให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

### 3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นนอกจากจะอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคล สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม ทักษะ กลยุทธ์ในการบริหาร ความรวดเร็ว ถูกต้องในการวินิจฉัยสั่งการ ยังต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งความสัมพันธ์อันดีที่ผู้บริหารสร้างขึ้นกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การบริหารประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

เสถียร เหลืองอร่าม (2522 : 79) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงานโดยออกมาในรูปของความพอใจที่ตนทำงานมากได้เงินมาก บรรยากาศในการทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทนความพึงพอใจในงาน จะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากหน่วยงานออกแบบให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานแล้ว หน่วยงานก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้น

ปกาวดี ดุลยจินดา (2532 : 530-531) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของบุคคลและในขณะเดียวกันชีวิตในการทำงานจะต้องเป็นชีวิตที่มีคุณภาพด้วย ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

2). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน กล่าวคือ ในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้เสมอ และนำไปสู่ความไม่พอใจและความห่างเหินจากงานได้ ฉะนั้นการเสริมสร้างให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจึงช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน และยังช่วยป้องกันไม่ให้ผลผลิตขององค์กรลดลงด้วย

#### 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักการศึกษาของไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) ไว้หลายท่านดังนี้

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 321-322) กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัตินั้นได้รับการตอบสนองของความต้อต้องการ

อารี เพชรผุด (2530 : 45-50) อธิบายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่องานและผู้บังคับบัญชาเป็นอารมณ์พึงพอใจสบายใจที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานของคุณค่า ความพึงพอใจและความสบายใจที่มีผลมาจากงานนั้นได้ทำให้ความต้องการทางร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนอง

ศลใจ วิบูลกิจ (2534 : 42) สรุปได้ว่าความพึงพอใจหมายถึงสภาพอารมณ์ที่มีต่อองค์ประกอบของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้น

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533 : 48) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกของบุคคลภายในกลุ่มและฐานะความเป็นอยู่ของเขาเหล่านั้นเป็นเรื่องของการพิจารณาว่าน่าจะได้รับความพึงพอใจชนิดใดหนอย่างไร เช่นด้านความพึงพอใจในงานที่ทำ อัตราค่าจ้าง เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

ลาโรซ สีนวล (2533 : 14) และอุทิศ ภูชัย (2533 : 31) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับตอบสนองของทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกทางลบก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมาจากการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งจะเป็นผลให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า ฐานะขององค์การมีความมั่นคงและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การนั้น ๆ

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum and Naylor, 1968:364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลงานมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครอง บังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มิตรภาพและความร่วมมือระหว่างร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่และอื่น ๆ อีก

วรูม (Vroom, 1964 : 99) และกูด (Good, 1973 : 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจที่สอดคล้องกันว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงคุณภาพสภาพหรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน กล่าวคือการมีเจตคติที่ดีต่องานก็

จะมีความพึงพอใจในการทำงาน และในทางตรงกันข้ามเจตคติที่ไม่ดีต่องานก็จะไม่พึงพอใจในการทำงาน

โอบุส วาริรัทซ์ (2531 : 36) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในชีวิตของการทำงานทุกคนจะต้องยอมรับความจริงประการหนึ่งว่าไม่มีใครสามารถบังคับให้คนอื่นทำงานให้มีคุณภาพได้ นอกจากคนนั้นมีความตั้งใจที่จะทำงานของเขาเอง ดังนั้นคุณภาพของงานจึงต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนทำงานเสมอ หมายความว่า งานจะมีคุณภาพก็ต่อเมื่อคนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทั้งคุณภาพชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และชีวิตในสังคมที่สมบูรณ์อยู่ก่อนนั่นเอง

สุพล อังสินธุ์ (2531 : 34) ชี้ให้เห็นความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่จะทำให้เกิดความต้องการในทางบวกและเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วาท์บา (Wahba, 1978 : 270-271) ได้แสดงทัศนคติว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในด้านทฤษฎี และการปฏิบัติเพราะงานที่นำพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ทำให้มนุษย์มีความสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ ในขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่ปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงไปสู่การก่อให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ เป็นต้น

### 3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 225) ได้อ้างถึงทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ดังนี้

1). มนุษย์มีความต้องการและความต้องการจะมีอยู่ไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นแล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะนำมาแทนที่กระบวนการณ์ไม่สิ้นสุด ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2). ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นเครื่องจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3). ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับกล่าวคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกให้ตอบสนองทันที

สุธรรม เดชนครินทร์ (2531 : 19-20) ได้อ้างถึงทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1). ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) คือ ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค อากาศหายใจ และความต้องการทางเพศ

2). ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3). ความต้องการทางสังคม (belonging needs) คือความต้องการที่จะเข้าอยู่ในสังคมและได้รับการยอมรับจากสังคม

4). ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (esteem needs) เป็นความต้องการเด่นดังในสังคมต้องการให้คนยกย่องสรรเสริญ

5). ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (self-actualization needs) คือความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์ต้องการจะได้รับ

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 33-58) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลไว้โดยตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้กำหนดทฤษฎี X ขึ้นอธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงานไว้ว่า

- 1). คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบการทำงาน
- 2). คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย
- 3). คนส่วนมากมีความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาในการทำงานน้อย
- 4). การจูงใจจะเป็นไปในลักษณะของการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น
- 5). คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

แมคเกรเกอร์ ได้พบว่าคนที่อาศัยอยู่ในสังคมประชาธิปไตยจะมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพสูง และมีโอกาสจะหางานทำได้มากขึ้น การใช้ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y และเป็นสิ่งที่ไม่น่าจะถูกนักและแนวทางต่างๆ ของฝ่ายบริหารที่ได้พัฒนามาจากขั้นสมมติฐานตามทฤษฎี X ก็ประสบความล้มเหลวในการที่จะนำมาใช้จูงใจบุคคลในการทำงานเขาจึงได้เสนอสมมติฐานที่เรียกว่าทฤษฎี Y ขึ้นอีกด้วย

1). ในการทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้จัดไว้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

2). การควบคุมและการบังคับจากภายนอก ไม่ใช่วิธีการจะทำให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมตนเองและการเป็นตัวของตัวเองเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานได้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3). ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาอยู่ในบุคคลเกือบทุกคน การจูงใจในการทำงานจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านสังคม ความมีชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต

4). ความสามารถที่จะสั่งการด้วยตนเองและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

จะเห็นว่าทฤษฎี X ทฤษฎี Y แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อสถาบันของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งที่กำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนวทางในสมัยเดิมที่ “คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบังคับให้ทำงาน ด้าน ทฤษฎี Y ซึ่งเป็นแนวทางบริหารสมัยใหม่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าคนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ (สมยศ นาวิกาน, 2519:61-66)

### 3.3 การสร้างสิ่งจูงใจที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจ

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

1). สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานนี้ให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2). สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal non-material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิการให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น

3). สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึงสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน, เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4). ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal beneficial) หมายถึงสมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงคือ การมีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5). ความดึงดูดใจในทางสังคม (association attractiveness) หมายถึงความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6). การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีบุคคลและทัศนคติของบุคคล (adaptation of conditions to habitual method and attitude) หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่ง วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความมักมากของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7). โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (the opportunity of enlarged participation) หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้เท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8). สภาพของการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) หมายถึงความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะให้คนรู้สึกมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน

ความคิดเห็นในเรื่องสิ่งจูงใจที่คล้ายกับบาร์นาร์ด คือ ภิญโญ สาร (2523 : 360-361) ได้กล่าวว่า บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานให้โรงเรียนได้นานหรือไม่เพียงใด อาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน และที่สำคัญมี 5 ชนิด คือ

- 1). สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ คือ เงินและสิ่งของ
- 2). สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และมีโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
- 3). สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้ที่หนึ่งทำงานดีมีห้องทำงานส่วนตัว เครื่องพิมพ์ รถประจำตำแหน่ง ฯลฯ
- 4). สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมของครูในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่ ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ครูทุกคนอยู่ในฐานะทัดเทียมกันทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ครูไม่มีความแตกต่างกันมากนักในทุกๆ ด้าน

5). การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญๆ ของโรงเรียน

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg, F. and other, 1959:60) ได้ให้แนวคิดการจูงใจ ซึ่งกล่าวถึงการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานเพิ่มขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น โดยเฮิร์ซเบิร์กได้สรุปองค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสรุปได้เป็น 2 ประการ (กิตติมา, 2529 : 162)

1). องค์ประกอบแห่งความพอใจในงาน เรียกว่า องค์ประกอบกระตุ้น (motivator factors) ซึ่งได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จ (achievement)
- 1.2 การยอมรับนับถือ (recognition)
- 1.3 ลักษณะของงาน (the work itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้า (advancement)

2). องค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เรียกว่า องค์ประกอบค้ำจุน (maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (hygiene factors) ซึ่งได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหารขององค์การ (company policy and administration)
- 2.2 วิธีการปกครอง (technical supervision)
- 2.3 เงินเดือน (salary)
- 2.4 การปกครองบังคับบัญชาส่วนบุคคล (interpersonal supervision)
- 2.5 สภาพการทำงาน (working condition)

กิลเมอร์ (Gilmer, 1966:279-283) ได้สรุปมิตที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1). ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

2). การบังคับบัญชา (supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

3). ความมั่นคงในการทำงาน (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มียุมากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4). บริษัทและการดำเนินงาน (company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งพบว่า คนอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

5). สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ แสงเสียง ให้อากาศ ให้อาหาร ชั่วโมงการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ และสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

6). ค่าจ้าง (wages) ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญต่อเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

7). ความก้าวหน้าในการทำงาน (advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8). ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ถ้างานใดปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

9). การติดต่อสื่อสาร (communication) มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานได้มากน้อยต่างกัน การติดต่อสื่อสารนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูง

10). ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

ไมเออร์ (Myers, 1970 : 124) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่เป้าหมายของงานที่จะให้ผลในเชิงปฏิบัติควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1). งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความต้องการส่วนตัว งานจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2). งานจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ



- 3). เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจในเป้าหมายของงาน จะต้องมึลักษณะดังนี้
  - 3.1 ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
  - 3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยตรง
  - 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ ความสามารถและความพอใจ
  - 3.4 งานจะต้องมีลักษณะที่ท้าทาย
  - 3.5 งานนั้นจะต้องทำสำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ (2522:34) ได้กล่าวถึงมิติที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่

- 1). งาน จะรวมถึงความพึงพอใจในด้านจิตใจ ชนิดของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสของความสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานนั้น การควบคุมและการกำหนดเวลาของงาน
- 2). ค่าจ้าง ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับ ความยุติธรรม หรือความเสมอภาคในการจ้างงาน การให้ค่าจ้าง
- 3). การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานในการเลื่อนตำแหน่ง
- 4). การยกย่องนับถือ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ การวิพากษ์วิจารณ์
- 5). ผลประโยชน์ บำนาญ การรักษาพยาบาล การให้พักผ่อนประจำปี ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน
- 6). สภาพการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน อุณหภูมิ การระบายอากาศ ความชื้น และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- 7). การนิเทศงาน แบบหรือวิธีการนิเทศงาน และอิทธิพลจากการนิเทศงาน เทคนิคของการนิเทศมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการบริหาร
- 8). เพื่อนร่วมงาน ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นเพื่อน
- 9). บริษัทและการจัดการ การเอาใจใส่ดูแลคนงาน ค่าจ้างและนโยบาย

จากทฤษฎีหรือแนวคิดต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นปัจจัยสำคัญช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การที่สังกัดอยู่วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้เป็นสถาบันการศึกษาที่ได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ การปฏิบัติงานตามโครงการดังกล่าวจะสำเร็จหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลยุทธ์ทางการบริหารตลอดจนหลักจิตวิทยาเหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการตรวจผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อความพึงพอใจของอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ตอนล่างที่มีต่อการปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต อาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหนึ่งปัจจัยใดดังต่อไปนี้

##### 4.1 ปัจจัยทางสังคม

4.1.1 เพศ : สุวีพร เจริญนิช (2529 : 89) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ กรมการศึกษานอกโรงเรียนกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงานเขตการศึกษา 7 และ 8 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจการปฏิบัติของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ และจิรภรณ์ กาญจนไพบุลย์กุล (2527 : 88) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษามีความพึงพอใจในสภาพการทำงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการจำแนกตามเพศมีความแตกต่างกันโดยบุคลากรเพศหญิง มีความพึงพอใจสูงกว่าบุคลากรเพศชาย แต่สุรพล กองจันทิก (2538 : 93) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจงานของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานทางด้านเด็ก พัฒนาชุมชนเมืองและพัฒนาชนบท พบว่าเจ้าหน้าที่องค์กรฯ เพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

4.1.2 อายุ : เทียง จันท์ทอง (2540 : 83) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในจังหวัดนราธิวาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแตกต่างกับสุธีรา เหมินทร์ (2524 : 133) จากการศึกษาพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลในส่วนกลาง และสอดคล้องกับ ทิวพรต หุ่นเจริญ (2525 : 175) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

4.1.3 ศาสนา : เทียง จันท์ทอง (2540 : 82) พบว่าศาสนาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในจังหวัดนราธิวาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสุพ

ตรา สุภาพ (2529 : 117) กล่าวว่า ความแตกต่างในการนับถือศาสนาและความเชื่อทางวัฒนธรรม ประเพณีและวิถีชีวิตที่ต่างกัน ทำให้การยอมรับนับถือการเปลี่ยนแปลงต่างกัน

4.1.4 สถานภาพสมรส : กำพล ทับทิมไทย (2533 : 52) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษา ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองอำนวยการศึกษาของบัญชาการศึกษารมตำรวจ พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับสุรีพร เจริญนิช (2529 : 88) พบว่าครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งต่างกับวุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533 : 71) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อชนบท พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

4.1.5 ระดับตำแหน่ง : รุ่งโรจน์ แสงคร้าม (2532 : 62) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่า ช้้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับ สมหมาย ลิณะกนิษฐ์ (2534 : 1) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร พบว่าระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสมควร ททรัพย์บำรุง (2534 : 145) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชพบว่า ช้้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4.1.6 ระดับการศึกษา : อำนาจ ศรีพูนสุข (2528 : 166) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจและคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทะเบียนราษฎรจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่ทะเบียนราษฎรที่มีระดับการศึกษาต่ำ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ทะเบียนราษฎรที่มีระดับการศึกษาสูง และวุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533 : 72) พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพอใจในงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ สมควร ททรัพย์บำรุง (2534 : 143) พบว่า ระดับการศึกษาของพยาบาลที่มีระดับการศึกษาเมื่อเริ่มเข้ารับราชการระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากพยาบาลที่มีระดับการศึกษาเมื่อเริ่มเข้ารับราชการระดับ ประกาศนียบัตร

4.1.7 อายุราชการ : กำพล ทับทิมไทย (2533 : 89) พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมาก มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย และโสภณ หาลิตะพันธ์ (2528 : 127) ได้ทำการศึกษาเรื่องสถานภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทาง

วิชาการ และสายธุรกิจใหม่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรกิจมีความพึงพอใจในองค์ประกอบทางแรงจูงใจจำแนกตามอายุราชการไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับสมศักดิ์ สุขใจ (2531 : 70) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนายตำรวจนักเรียน หลักสูตรตำรวจป้องกันปราบปราม ในระหว่างปี พ.ศ. 2531 พบว่า ปัจจัยด้านอายุราชการไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของนายตำรวจนักเรียนแต่อย่างใด

4.1.8 หน่วยงานที่สังกัด : นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 58) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9 ผลการศึกษาพบว่า ครูในเขตสุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และศรีรัช เกตุเมือง (2537 : 65) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยทางด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำนองเดียวกันกับ ยุคล ทองตัน (2529 : 164) พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยส่วนรวมจำแนกตามลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

4.1.9 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน : แสง จันทร์กลิน (2528 : 1) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขสมุทรสาคร อ. เมือง จ. สมุทรสาคร พบว่า พนักงานที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขมีความพึงพอใจปานกลางต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน และเที่ยง จันทร์ทอง (2540 : 91) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการในจังหวัดนราธิวาส พบว่านโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ

4.1.10 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน : สุรีพร เจริญนิช (2529 : 62) พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : 132) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

4.1.11 สถานภาพของตำแหน่งงาน : มนูญ บุญเชิด (2519 : 1) พบว่า คีภานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดพึงพอใจในสถานภาพของตำแหน่งงานในระดับปานกลางและเยาวลักษณ์ เลาะห์จินดา (2518 : 165) ศึกษาเรื่อง สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า

พยาบาลพึงพอใจในสภาพของตำแหน่งงานปานกลาง ซึ่งต่างจาก สุรีพร เจริญนิช (2529 : 69) พบว่าครูอาสาสมัครเดินสอนพึงพอใจในสภาพของตำแหน่งงานในระดับน้อยที่สุด

## 4.2 ปัจจัยทางกายภาพ

4.2.1 ที่พักอาศัย : กำพล ทับทิมไทย (2533 ; 71) พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีที่พักอาศัยแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับกับ ชีรา เหมินทร์ (2524 : 68) พบว่าสวัสดิการด้านที่พักมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และกรีช พรหมชัยนนท์ (2532 : 58) ทำการศึกษาปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีพบว่าบ้านพักมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมาก

4.2.2 สภาพแวดล้อมของการทำงาน : สุรีพร เจริญนิช (2529 : 52) พบว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานไม่มีผลต่อความพอใจการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ส่วนวิบูลย์ แม่นสถิตย์ (2530 : 82-87) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทยส่งผลต่อความพึงพอใจน้อยที่สุด

## 4.3 ปัจจัยทางจิตวิทยา

4.3.1 ความสำเร็จในการทำงาน : นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 58) พบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานปานกลาง และวันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : 130-132) พบว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับปานกลาง ทำนองเดียวกับสุรีพร เจริญนิช (2529 : 72) พบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนในระดับปานกลาง

4.3.2 ความก้าวหน้า : สุรีพร เจริญนิช (2529 : 74) พบว่า ความก้าวหน้ามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนในระดับต่ำ ส่วนสมเจตน์ ชื่นปรีชา (2534 : 151) พบว่า ข้าราชการสายบริการวิชาการและสายธุรการมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ซึ่งต่างกับ ศุภฤกษ์ ทองประยูร (2530 : 1) พบว่าความก้าวหน้ามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สหวิทยาลัยทักษิณอยู่ในระดับสูง

4.3.3 การยอมรับนับถือ : สุรีพร เจริญนิช (2529 : 77) พบว่าการยอมรับนับถือมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนในระดับปานกลาง และวันชัย วิเศษสุวรรณ

(2527 :130-132) พบว่า การยอมรับนับถือมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารงานวิชาการและธุรการในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ นิยม ศรีวิเศษ (2521:47-50) พบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในการยอมรับนับถือในการทำงานระดับปานกลาง

4.3.4 หน้าที่ความรับผิดชอบ : นิยม ศรีวิเศษ (2521:47-50) พบว่าข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับปานกลาง และ เวศ ศรีละมุล (2522 : 45) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่า การทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ มีความพึงพอใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับสูง เช่นเดียวกับ สุธีพร เจริญนิช (2529 : 45) พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนในระดับสูง

จากการทบทวนวรรณกรรมของผลงานวิจัยที่กล่าวมาเพื่อเป็นการนำความรู้ในอดีตที่มีความเกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกับเรื่องที่ศึกษาจะได้พบประเด็นที่สำคัญนำมาประยุกต์ใช้ เช่น ในการกำหนดตัวแปร กรอบทฤษฎี กรอบแนวความคิด ระเบียบวิธีการวิจัย ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้จากอดีต ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้วิจัยครอบคลุมประเด็นเนื้อหามากยิ่งขึ้น เช่น ในการกำหนดตัวแปรของการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้ตอนล่างที่มีต่อการปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ คือ ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางกายภาพ และปัจจัยทางจิตวิทยา ตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย

## 5. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

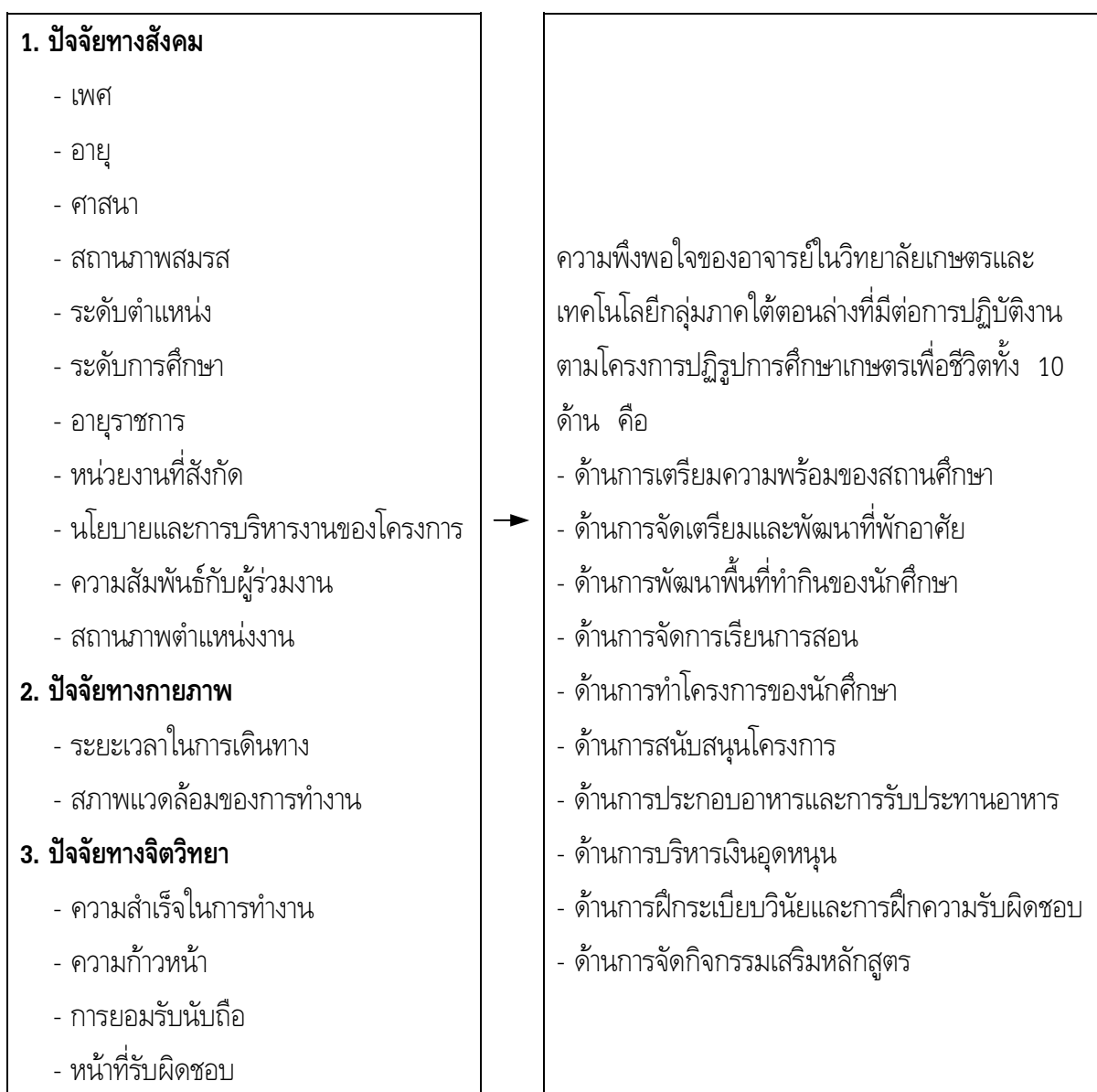
จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ได้กำหนดปัจจัยของกลุ่มตัวแปรอิสระออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

**กลุ่มที่ 1** ปัจจัยทางสังคมประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ศาสนา (4) สถานภาพสมรส (5) ระดับตำแหน่ง (6) ระดับการศึกษา (7) อายุราชการ (8) หน่วยงานที่สังกัด (9) นโยบายและการบริหารงานของโครงการ (10) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (11) สถานภาพตำแหน่งงาน

**กลุ่มที่ 2** ปัจจัยทางกายภาพ ประกอบด้วย (1) ที่พักอาศัย (2) สภาพแวดล้อมของการทำงาน

**กลุ่มที่ 3** ปัจจัยทางจิตวิทยาประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) ความก้าวหน้า (3) การยอมรับนับถือ (4) หน้าที่รับผิดชอบ

กลุ่มตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มนี้คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ตอนล่างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ดังภาพประกอบ 1



**ภาพประกอบ 1** กรอบแนวความคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ตอนล่างที่มีต่อการปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

จากภาพประกอบ 1 มีกลุ่มตัวแปรอิสระอยู่ 3 กลุ่ม คือปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางกายภาพ และปัจจัยทางจิตวิทยา ตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ตอนล่างที่มีต่อการปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อชีวิต

## 6. สมมุติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานจากแนวความคิดและผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดดังนี้

### 6.1 ปัจจัยทางสังคม

- เพศ ศาสนา สถานภาพสมรสและหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ตอนล่างที่มีต่อโครงการปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อชีวิต

- อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ นโยบายและบริหารงานของโครงการ มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและสถานภาพตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ตอนล่างที่มีต่อโครงการปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อชีวิต

**6.2 ปัจจัยทางกายภาพ** เช่น ที่พักอาศัย และสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ตอนล่างที่มีต่อโครงการปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อชีวิต

**6.3 ปัจจัยทางจิตวิทยา** เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และหน้าที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคใต้ตอนล่างที่มีต่อโครงการปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อชีวิต