

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นแหล่งให้การศึกษาระดับสูงและเป็นสถาบันการศึกษาที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ซึ่งได้ระบุนภารกิจไว้อย่างชัดเจนตามมาตรา 7 ที่พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏกำหนดไว้ดังที่พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ 2538 ได้ระบุไว้ว่าให้ “สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาและวิชาชีพชั้นสูงทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู...” ดังที่ สมชัย วุฒิปรีชา (2534 : 11) กล่าวว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาบุคคล ท้องถิ่นและประเทศชาติสามารถผลิตกำลังคน พัฒนาองค์ความรู้และศาสตร์ทุกสาขารวมทั้งการวิจัยเพื่อการพัฒนาตนเองให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและเป็นผู้นำในการทำนุบำรุงศึกษาวิจัยและเผยแพร่วิทยาการและวัฒนธรรมพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีปัญญา มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะตลอดจนบุคลิกภาพที่พึงประสงค์เพื่อให้สามารถนำและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันราชภัฏได้กำหนดคณาจารย์ ปรชญา และจุดมุ่งหมายเป็นของตนเองแล้วยังประกอบด้วยบุคลากรหลายประเภทมีทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง และนักศึกษาเป็นจำนวนมาก นักศึกษาเป็นจำนวนมาก กริฟฟิธส์ (Griffiths 1959 : 177 – 179) ให้ความเห็นว่าองค์กรยิ่งใหญ่มากขึ้นเท่าใดและมีคนมารวมกันเป็นจำนวนมาก คนในสังคมนั้นย่อมมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เพราะแต่ละกลุ่ม แต่ละฝ่ายของหน่วยงานมีการแบ่งสรรปันส่วนในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกันซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรหรือสถาบันขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีความสำคัญต่อการทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มในองค์กร องค์กรจะบรรลุถึงความสำคัญตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจะบังเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจถึงความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน อีกทั้ง อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์ (2533 : 9 –10) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและลอร์เลส (Lawless 1979, อ้างถึงใน ลจิตร แผล้วสกุล 2543 : 28) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและในการบริหารงานทุกประเภทรูปแบบเป้าหมายสำคัญอยู่ที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานว่าผลของงานจะสำเร็จตามเป้าหมายเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของทุกคนทุกฝ่าย (พนัส หันนาคินทร์ 2526 : 7) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 14) กล่าวว่า ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานประเภทใด จำเป็นจะต้องอาศัยทรัพยากรหลายอย่างเป็น องค์ประกอบพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์ประกอบด้านตัวบุคคล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะการบริหารงานต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่มบุคคลในอันที่จะทำให้ภาระกิจบรรลุวัตถุประสงค์ดังที่ มิทเชลล์ (Mitchell 1983 :393, อ้างถึงใน พิชญากรณ์ อิงคามารชร 2532 : 5) กล่าวว่างานที่ทำจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นและปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานนั้น ประสบผลสำเร็จก็คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ขอมทำงานได้สำเร็จได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะมาจากสาเหตุใด จากเหตุผลดังกล่าวเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อม มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏเป็นอย่างยิ่ง

ปัจจุบันสถาบันราชภัฏมิจำนวนทั้งสิ้น 36 แห่ง แต่ละแห่งสามารถบริหารและจัดการศึกษาของตนเองได้อย่างเป็นอิสระตามกรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายว่าด้วยสถาบันราชภัฏกำหนด โดยที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 ได้บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลและอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานอยู่ในการกำกับของรัฐมีความคล่องตัวมีเสรีภาพทางวิชาการ ดังนั้น จึงควรจะกำหนดให้สถาบันราชภัฏ ทั้ง 36 แห่ง เปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2545 เป็นต้นไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยั้งที่สถาบันราชภัฏควรได้รับข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างว่ามีการจัดสภาพแวดล้อมเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมในสถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างโดยจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง

### สมมติฐานของการวิจัย

1. อาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกั นน่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา

1.1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างได้สังเคราะห์ตามแนวคิดของสตีเยร์ (Steer. 1979 : 365-366) แอสติน (Astin. 1972 : 67, อ้างถึงใน ทศนีย์ จารุรัตน์จามร 2536 : 18 ) และบราวน์และ โมเบอร์ก (Brown and Moberg 1980 : 420-421, อ้างถึงใน สมถวิล แก้วปลั่ง 2542 : 38 ) โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1.1 ด้านกายภาพ
- 1.1.2 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
- 1.1.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน

### 1.1.4 ด้านผู้บริหาร

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยมุ่งศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัย (Two Factor Theory or Motivation Hygienic Theory) ของ เฮอิร์ซเบอร์ก (Herzberg 1993, อ้างถึงในธนิศา ฉิมวงษ์ 2539 : 34 – 35) ซึ่งมี 14 ด้านได้แก่

- 1.2.1 ความสำเร็จในงาน
- 1.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.2.4 ความรับผิดชอบ
- 1.2.5 ความก้าวหน้าในงาน
- 1.2.6 นโยบายและการบริหารงาน
- 1.2.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 1.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.2.9 เงินเดือน
- 1.2.10 สถานะทางอาชีพ
- 1.2.11 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 1.2.12 ความมั่นคงในงาน
- 1.2.13 สภาพการทำงาน
- 1.2.14 วิธีการบังคับบัญชา

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง อันประกอบด้วย สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ และสถาบันราชภัฏนครสวรรค์ ในปีการศึกษา 2544 จำนวน 589 คน

### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในปีการศึกษา 2544 จำนวน 248 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Randon Sampling )

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 3.2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 3.3 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่
  - 3.3.1 ตัวแปรอิสระได้แก่
    - 3.3.1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ
      - 3.3.1.1.1 ต่ำกว่า 10 ปี
      - 3.3.1.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
    - 3.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 3.4 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏ ซึ่งลักษณะต่างๆ เหล่านี้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านกายภาพ หมายถึง ลักษณะสภาพการณ์ที่เกี่ยวกับอาคารสถานที่ในสถาบัน ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนานักศึกษา การเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของอาจารย์ เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงอาหาร ร้านค้า ระบบการกำจัดขยะมูลฝอย ที่นั่งพักผ่อน การตกแต่ง สถานที่ และสภาพความปลอดภัย ความสะอาด ของสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในสถาบัน

1.2 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง การได้รับความสะดวกในการ เบิกจ่ายค่าตอบแทนและบริการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร การได้รับความสนับสนุนให้ศึกษาต่อและอบรมเพิ่มเติม การได้รับการสนับสนุน เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน การได้รับความสะดวกเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร

1.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพอันดีระหว่างอาจารย์ในสถาบัน ที่แสดงออกในลักษณะรักใคร่ กลมเกลียว ช่วยเหลือเกื้อกูล ปราศจากความขัดแย้งเอื้ออารีต่อกัน

1.4 ด้านผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้มีความ

สามารถในการบริหารงานโดยให้บุคคลมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากสภาพจริงมากำหนดเป็นนโยบาย เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับค้ำึงถึงสวัสดิภาพและความมั่นคงของผู้ได้บังคับบัญชา

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ ในเขตภาคเหนือตอนล่างที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพการทำงาน นโยบาย และการบริหารงาน วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยใช้แนวคิดของ เฮอรัชบอร์ค ทั้ง 14 ด้าน ดังนี้

2.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ เป้าหมายทันตามกำหนดเวลา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จและผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นที่พอใจแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและอธิการบดี

2.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ จากเพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่นในทีมงาน ในความรู้ความสามารถ เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการได้รับความยอมรับความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็น การกล่าวคำยกย่องชมเชย การประกาศให้ทราบทั่วกัน

2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่เป็นแบบแผนประจำเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ทำทาบต่อความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจชวนปฏิบัติมีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้ครบ

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่อาจารย์มีความตั้งใจ มีความสำนึกในความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีทันตามเวลา รวมถึงความสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ถูกต้อง สมบูรณ์ และการใช้แรงจูงใจในการทำให้บุคคลอื่นรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

2.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและรวมถึงการมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้หรือได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงาน

2.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ทิศทางการบริหารงาน การกระจายอำนาจบังคับบัญชาและมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับรู้ถึงความเป็นไปได้ในการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงานสู่ตำแหน่งอื่นภายในหน่วยงานรวมถึงสถานการณ์ที่อาจารย์ได้รับความก้าวหน้าในทักษะและวิชาชีพ

2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับผู้บริหาร กับผู้ร่วมงานเช่น อาจารย์ เจ้าหน้าที่ หรือคนงาน ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว โดยมีการติดต่อกัน ไม่ว่าจะป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร

2.9 เงินเดือน หมายถึง เงินที่ได้รับประจำและเงินค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ ที่ได้รับการประกอบอาชีพ ความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมของเงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบ และความเหมาะสมของเงินเดือน ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.10 สถานะทางอาชีพ หมายถึง การได้รับเกียรติและความยกย่องจากสังคม ว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีเทียบเท่ากับวิชาชีพหรืออาชีพอื่นๆ ทำให้อาจารย์หรือผู้บริหารเกิดความภาคภูมิใจ

2.11 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัว เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน

2.12 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความถาวรของตำแหน่งงานและความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

2.13 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว ได้แก่ แสง เสียง กลิ่น ความสะอาด ความเป็นสัดส่วน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ และบรรยากาศ

2.14 วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถและวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผลได้ทันที่และเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนและเหมาะสม

3. สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง หมายถึง สถาบันราชภัฏทั้ง 4 แห่ง คือ สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร สถาบันราชภัฏนครสวรรค์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

4. อาจารย์สถาบันราชภัฏ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอนเป็นอาจารย์ประจำในสถาบันราชภัฏ และปัจจุบันปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในปี พ.ศ. 2544 อันได้แก่ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ และสถาบันราชภัฏนครสวรรค์

5. ประสพการณ์การในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ เป็นอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

5.1 ต่ำกว่า 10 ปี

5.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในสถาบันราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ได้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนปรับปรุงและแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของสถาบันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มีคุณภาพดีขึ้นต่อไป รวมทั้งปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์สูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง