

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของเกษตรกรในการประกอบอาชีพทำนาในตำบลชัยบุรี อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลการทำนาของตำบลชัยบุรี

2.2 ความหมายของความพึงพอใจ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลการทำนาของตำบลชัยบุรี

2.1.1. สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง ตำบลชัยบุรี อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ตั้งอยู่ห่างจากตัวอำเภอเมืองพัทลุง มีระยะทางประมาณ 9 กิโลเมตร

อาณาเขต	ทิศเหนือ	จดตำบลมะกอกเหนือ อำเภอควนขนุน
	ทิศใต้	จดตำบลพญาขัน ตำบลปรางหมู่ อำเภอเมืองพัทลุง
	ทิศตะวันออก	จดตำบลลำป่า อำเภอเมืองพัทลุง
	ทิศตะวันตก	จดตำบลพนมวัง อำเภอควนขนุน

เนื้อที่ ตำบลชัยบุรี มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 34,082 ไร่ (54.53 ตารางกิโลเมตร) เป็นพื้นที่เพื่อการเกษตรประมาณ 31,550 ไร่ (50.48 ตารางกิโลเมตร) นอกนั้นเป็นแหล่งน้ำ คูคลอง ภูเขา และพื้นที่อยู่อาศัย

ภูมิประเทศ สภาพพื้นที่มีลักษณะพื้นที่ลาดต่ำจากทิศตะวันตกลงสู่ทิศตะวันออก ซึ่งเป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมขังเป็นระยะเวลานานในฤดูฝน ซึ่งสามารถแบ่งพื้นที่ที่ดินในตำบลออกได้ 2 อย่าง คือ

- พื้นที่ราบ มีเนื้อที่ประมาณ 40% ของพื้นที่ทำการเกษตร ซึ่งอยู่ในหมู่ที่ 1, 6, 8, 10, 11, 12,13 เหมาะสำหรับปลูกข้าว ปลูกผลไม้ ถั่วเขียว ไร่นาสวนผสมและยางพารา
- พื้นที่ราบลุ่ม มีเนื้อที่ประมาณ 60% ของพื้นที่ทำการเกษตร ซึ่งอยู่ในหมู่ที่ 2, 3, 4, 5, 7, 9 เหมาะสำหรับปลูกข้าวนาปี และนาปรัง การจัดไร่นาสวนผสม ปลูกผลไม้

ลักษณะภูมิอากาศ มีสภาพอากาศแบบร้อนชื้น มี 2 ฤดูกาล ฤดูฝนได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนมกราคม และฤดูร้อนได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนกันยายน

แหล่งน้ำที่สำคัญ ตำบลชัยบุรีมีแหล่งน้ำที่สำคัญ ได้แก่

- คลองท่าสำเภา-คลองปากประ มีต้นกำเนิดจากหมู่ที่ 6 ถึงหมู่ที่ 7 ตำบลชัยบุรี มีความยาวประมาณ 6 กิโลเมตร ไหลลงสู่ทะเลสาบลำปำ ที่บ้านปากประ ตำบลลำปำ
- คลองเมือง มีต้นกำเนิดจากตำบลปรางหมู่ ตำบลพนมวงก์มารวมกันที่บริเวณเขาเมืองชัยบุรี หมู่ที่ 1 ไหลผ่านคลองตรุด หมู่ที่ 8 ลงสู่คลองเตราะ คลองท่าสำเภา สู่พรุท่าสำเภา มีความยาวประมาณ 8 กิโลเมตร
- คลองเรือ มีต้นกำเนิดจากหมู่ที่ 9 ถึงหมู่ที่ 7 มีความยาวประมาณ 8 กิโลเมตร ไหลลงสู่คลองท่าสำเภา - คลองปากประ

- หานบ้านอ้าย (คลองอ้ายใหญ่) มีเนื้อที่โดยประมาณ 50 ไร่ ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลชัยบุรี
- หานพิมพ์ มีเนื้อที่โดยประมาณ 13 ไร่ ตั้งอยู่หมู่ที่ 10 ตำบลชัยบุรี
- คลองเขื่อน พรุท่าสำเภา ตั้งอยู่พื้นที่ หมู่ที่ 2,4,5,7 ตำบลชัยบุรีและบางสวนติดตำบลลำปำ ระยะทางรอบคลองเขื่อน ประมาณ 9 กิโลเมตร

2.1.2 สภาพทางสังคม

2.1.2.1 เขตการปกครอง

ตำบลชัยบุรี แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 13 หมู่บ้าน มีองค์การบริหารส่วนตำบล
1 แห่ง

จำนวนหมู่บ้าน มีทั้งหมด 13 หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 1	บ้านคอกวัว
หมู่ที่ 2	บ้านอ้าย
หมู่ที่ 3	บ้านมะกอกใต้
หมู่ที่ 4	บ้านท่าเสาใต้
หมู่ที่ 5	บ้านใหม่
หมู่ที่ 6	บ้านท่ามะนาว
หมู่ที่ 7	บ้านท่าเสาเหนือ
หมู่ที่ 8	บ้านคลองตรุด
หมู่ที่ 9	บ้านจิ้งโจ้
หมู่ที่ 10	บ้านปากสระ
หมู่ที่ 11	บ้านโคกจิ้ง
หมู่ที่ 12	บ้านท่าขนุน
หมู่ที่ 13	บ้านออกวัด

2.1.2.2 ประชากร

จำนวนประชากรทั้งสิ้น 6,642 คน แยกเป็นชาย 3,358 คน หญิง 3,284 คน (ประชากรที่
อยู่พื้นที่จริง) มีความหนาแน่นเฉลี่ย 131.58 คน/ ตารางกิโลเมตร คร่าวเรือนทั้งสิ้น 1,988 คร่าวเรือน
แยกได้ดัง (ตาราง 2.1)

ตาราง 2.1 จำนวนประชากรแยกตามหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
1	บ้านคอกวัว	293	304	597	184
2	บ้านอ้าย	328	363	691	216
3	บ้านมะกอกใต้	124	111	235	67
4	บ้านท่าสำเภาใต้	303	305	608	185
5	บ้านใหม่	225	213	438	138
6	บ้านท่ามะนาว	293	280	573	177
7	บ้านท่าสำเภาเหนือ	349	350	699	200
8	บ้านคลองตรุด	193	193	386	114
9	บ้านเขาจิ้งโจ้	171	174	345	108
10	บ้านปากสระ	232	260	492	153
11	บ้านโคกนึ่ง	332	368	700	203
12	บ้านท่าขนุน	221	231	452	130
13	บ้านออกวัด	188	182	370	113
	รวม	3,358	3,284	6,642	1,988

ที่มา : สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองพัทลุง

หมายเหตุ จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่จริงจากสำรวจ อาจไม่ตรงกับจำนวนประชากรที่มีอยู่ในทะเบียนราษฎร

ข้อมูลประชากรและครัวเรือนตามทะเบียนราษฎร

ครัวเรือนทั้งหมด 2,483 ครัวเรือน

ประชากรทั้งสิ้น 8,177 คน แยกเป็นชาย 4,003 คน หญิง 4,174 คน

ที่มา : ที่ทำการปกครองจังหวัดพัทลุง

ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2553

2.1.3 สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 80 ของประชากรที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมมีอาชีพทำนา และอาชีพเสริมที่สำคัญได้แก่ การปลูกพริก การเลี้ยงโคเนื้อ นอกจากนี้ก็มีอาชีพการปลูกยางพารา ไม้ผล ปาล์มน้ำมัน และพืชอื่นๆ ตลอดจนมีการเลี้ยงสัตว์ สัตว์ที่เลี้ยง ได้แก่ โค หมู เป็ด และไก่

การทำนาข้าว พื้นที่ตำบลชัยบุรีมีการทำนาทั้งนาปีและนาปรัง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้าวนาปี เป็นพืชหลักของตำบลชัยบุรี ที่มีรอบการผลิตเหลือปี คือเริ่มปลูกข้าวนาปีในช่วงเดือนสิงหาคมถึงกลางเดือนธันวาคม และเริ่มเก็บเกี่ยวในช่วงกลางเดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน พันธุ์ข้าวที่นิยมปลูก ได้แก่ ข้าวชัยนาท ข้าวหอมปทุม ข้าวพิษณุโลก ข้าวหอมนิล ข้าวเล็บนกและข้าวหอมมะลิ ผลผลิตข้าวนาปีจะออกสู่ตลาดตั้งแต่เดือนมกราคม – เมษายน (ตาราง 2.2) และมีจำนวนเกษตรกรที่ปลูกข้าวนาปีและพื้นที่ปลูกข้าวนาปีในตำบลชัยบุรี ดัง (ตาราง 2.3)

ตาราง 2.2 ปฏิทินการผลิตข้าวนาปี

ฤดูกาลเพาะปลูก											ฤดูกาลเก็บเกี่ยว													
ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
							■																	

หมายเหตุ : ฤดูกาลเก็บเกี่ยว

■ ช่วงผลผลิตออกปกติ

▨ ช่วงผลผลิตออกมาก

ที่มา : สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง

ตาราง 2.3 จำนวนเกษตรกรที่ปลูกข้าวนาปีและพื้นที่ปลูกข้าวนาปีในตำบลชัยบุรี

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนเกษตรกร (คน)	พื้นที่ปลูก (ไร่)
1	บ้านคอกวัว	79	802
2	บ้านอ้าย	145	1,986
3	บ้านมะกอกใต้	53	710
4	บ้านท่าสำเภาใต้	114	1,838
5	บ้านใหม่	97	1,125
6	บ้านท่ามะนาว	121	1,984
7	บ้านท่าสำเภาเหนือ	121	1,384
8	บ้านคลองตรุด	73	1,320
9	บ้านเขาจิ้งโจ้	65	955
10	บ้านปากสระ	72	787
11	บ้านโคกฉิ่ง	108	1,015
12	บ้านท่าขนุน	75	824
13	บ้านออกวัด	76	1,028
รวม		1,199	15,758

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2553

2. ข้าวนาปรัง หรือข้าวนอกฤดูหรือข้าวไม่ไวต่อช่วงแสง เป็นพันธุ์ข้าวที่สามารถปลูกได้ตลอดปี เมื่อมีอายุครบตามกำหนดก็จะออกดอกออกรวงและเก็บเกี่ยวได้ ฤดูกาลปลูกข้าวนาปรัง จะเริ่มปลูกเดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน พันธุ์ข้าวที่นิยมนำมาปลูก ได้แก่ ชัยนาท 1 ปทุมธานี 1 สุพรรณบุรี 1 พื้นที่การปลูกในแต่ละปีจะขึ้นอยู่กับปริมาณน้ำชลประทานและปริมาณน้ำตามแหล่งน้ำธรรมชาติ ผลผลิตจะออกสู่ตลาดตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม – กันยายน (ตาราง 2.4) และมีจำนวนเกษตรกรที่ปลูกข้าวนาปรังและพื้นที่ปลูกข้าวนาปรังในตำบลชัยบุรี ดัง (ตาราง 2.5)

ตาราง 2.4 ปฏิทินการผลิตข้าวนาปรัง

ฤดูกาลเพาะปลูก											ฤดูกาลเก็บเกี่ยว												
ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.

หมายเหตุ : ฤดูกาลเก็บเกี่ยว

■ ช่วงผลผลิตออกปกติ ■ ช่วงผลผลิตออกมาก

ที่มา : สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง

ตาราง 2.5 จำนวนเกษตรกรที่ปลูกข้าวนาปรังและพื้นที่ปลูกข้าวนาปรังในตำบลชัยบุรี

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนเกษตรกร (คน)	พื้นที่ปลูก (ไร่)
1	บ้านคอกวัว	23	175
2	บ้านอ้าย	35	387
3	บ้านมะกอกใต้	21	322
4	บ้านท่าสำเภาใต้	34	311
5	บ้านใหม่	29	266
6	บ้านท่ามะนาว	10	85
7	บ้านท่าสำเภาเหนือ	35	294
8	บ้านคลองตรุด	15	160
9	บ้านเขาจิ้งจอก	17	176
10	บ้านปากสระ	0	0
11	บ้านโคกลิ่ง	0	0
12	บ้านท่าขนุน	7	70
13	บ้านออกวัด	8	42
รวม		234	2,288

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2553

2.2 ความหมายของความพึงพอใจ

คำจำกัดความของความพึงพอใจ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

จิราภรณ์ (2537 : 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่พอใจ ความรู้สึกแห่งการยอมรับ ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมีความรู้สึกที่ดีต่องานก็หมายถึงว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนในทางตรงข้ามกัน หากมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน หมายถึงมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย หรือไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

บุญธรรม (2537 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง พอใจ, ชอบใจ เป็นลักษณะนามธรรม อันเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกที่มีความพอใจหรือไม่พอใจแล้วแต่ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งกระทบว่าเป็นแง่ลบหรือบวก เกิดขึ้นเมื่อบุคคลประสบกับบุคคล สิ่งของ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมหรือมารยาทในสังคม อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคลที่มีทัศนคติกับพฤติกรรมที่สอดคล้องและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุผล เป็นเรื่องของความรู้สึก (feeling) ความนึกคิด (thoughts) ความเชื่อ (believes) ความรู้ความเข้าใจ (cognitions) กันระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่นๆ ก็ดีหรือต่อสิ่งของต่างๆ ก็ดีให้มีความสอดคล้องกันหรือมีลักษณะให้อยู่กับร่องกับรอย (consistency) พอสมควร

ฉกาจ (2538 : 20) ให้คำอธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคล ในกิจกรรมต่างๆ อันเป็นส่วนหนึ่งของเจตคติที่บุคคลแสดงออกอันมีผลต่อความสำเร็จของงาน

สุพล (2540 : 27) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกความคิดเห็นในลักษณะเชิงบวกของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือได้รับสิ่งตอบแทนที่คาดหวังไว้

สุภาลักษณ์ (2540 : 17) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป

หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุล ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคลซึ่งมีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมใดๆนั้น

ธนิต (2547 : 34) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในกิจกรรมต่างๆ โดยความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการ ได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมาย

กสิพัฒน์ (2548 : 16) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจมากก็อุทิศแรงกาย แรงใจ แรงปัญญาแก่งานมาก ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจน้อยก็มักจะทำงานเพียงตามหน้าที่ที่ขึ้นอยู่กัส่วนประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นๆ

จากความหมายต่างๆที่ได้กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกพอใจหรือมีความสุขในการกระทำในสิ่งนั้นๆ เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความต้องการ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจมีหลายทฤษฎี แต่ทฤษฎีที่จะได้กล่าวถึงคือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีจูงใจของ เฮอริเบอร์ก(Frederick Hertzberg) อ้างโดย พรพิมล (2538 : 22- 25) ซึ่งได้กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและบัญชี 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่งในบริเวณเมือง Pittsburgh มลรัฐ Pennsylvania สหรัฐอเมริกาได้ข้อสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละคนปัจจัยดังกล่าว เฮอริเบอร์ก เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygienic factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยดังกล่าวมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการคือ

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างดี

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นใดที่บอกถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Promotion) คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) คือ ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรก็จะเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

1) เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) เป็นสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with superior, subordinate, peers) คือ การติดต่อกันโดยทางกาย หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4) สถานะทางอาชีพ (Status) คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีขึ้น เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในแห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

8) ความมั่นคงในงาน (Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยค่าจูง เป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงาน

สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นส่วนบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น กสิพัฒน์ (2548 : 18) ได้อ้างถึง เกล็ดแก้ว (2528 : 16) กล่าวไว้ว่าประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal nonmaterial opportunities) เช่น เกียรติภูมิ อำนาจ การใช้สิทธิพิเศษ

2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefaction) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่แสดงฝีมือ การได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน และการได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น

4. ความดึงดูดใจทางสังคม (associational attitudes) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกับหน่วยงานและการอยู่ร่วมภายในหน่วยงานที่เป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งทำให้มีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน

5. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล (adaption of condition to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

6. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (opportunity of enlarged participation) คือการเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน

Myers อ้าง โดย วัลยา (2533 : 14) ได้เสนอความคิดเรื่องการจูงใจให้เกิดความพอใจในงาน โดยเน้นหนักในเรื่องการวางเป้าหมายของงานให้ได้ผล และอธิบายถึงลักษณะจุดมุ่งหมายของงานที่ให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่า งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัวงานจึงจะมีความหมาย และงานนั้นจะต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจ เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะที่งานนั้นคนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย มีผลงานกลับมาให้ผู้ที่ทำได้ทราบโดยตรง และงานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสามารถทำให้สำเร็จได้

นอกจากนี้ เสถียร (2522 : 70) ยังกล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยจะออกมาในรูปของความพึงพอใจ ที่คนทำงานมากได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้น และยังได้กล่าวอีกว่า ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้น เมื่อคนรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับสามารถทำงานด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

นักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความคิดในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อการที่บุคคลจะมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำหรือต่อองค์ประกอบอื่นๆ ดังนี้

2.4.1 ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

อายุ

ธนิศ (2547 : 42) กล่าวว่า อายุนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้คนเรามีความแตกต่างกัน คนที่มีอายุต่างกันจะมีความรู้ ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ ความสนใจ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความจำ บุคลิกภาพ และวุฒิภาวะทางด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์ประกอบของงาน ซึ่งอายุของบุคคลมีทั้งส่วนที่สัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วน โยธิน อ่างโดยอนันต์ (2534 : 13) ได้ให้ความเห็นว่า คนที่มีอายุมากขึ้นจะมีความพึงพอใจต่องานมากขึ้น เพราะมีการปรับตัวได้ดีกว่าคนที่มีอายุน้อย ส่วนคนที่มีอายุน้อยมีความคาดหวังต่อการได้รับผลตอบแทนสูง เมื่อทำงานแรกๆจะไม่ค่อยพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับเวทเทอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1985 อ้างโดย สุระ, 2540 : 49) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่อายุมากขึ้น มีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นทำให้ปรับตัวต่อการทำงานได้ดีขึ้น ความคาดหวังต่อเรื่องต่างๆลดลง ประกอบกับแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ก็มีน้อยและทำได้ยาก ซึ่งแตกต่างกับบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคาดหวังต่อเรื่องต่างๆ สูงโอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ก็จะมีมากกว่าและยังปรับตัวได้ไม่เหมาะสมนัก จึงมีแนวโน้มของความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่า

ระดับการศึกษา

รัชนิกร (2526 : 144) พบว่าการศึกษาเป็นกรรมวิธีหรือกระบวนการต่างๆ ที่ก่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ชีวิตอันจะทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถ ทักษะคิด ค่านิยมหรือคุณธรรม

และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการกลายเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ประสบการณ์ในการทำงาน

ชลิต (2527 : 166) ใน วัลยา (2533 : 21) ได้กล่าวว่าประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยเชิงใจและค้ำจุนโดยรวมและรายได้แตกต่างกัน ส่วน วิจิตร (2527 : 131) ได้กล่าวว่า ระยะเวลาในการประกอบอาชีพทางการเกษตรมาก่อนลูกหลานก็จะมีความโน้มที่จะชำนาญในการเกษตรและจะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามอย่างที่บรรพบุรุษเคยปฏิบัติ ด้วยหรืออาจจะมีการปรับปรุงบ้างก็ได้ แต่ผู้ที่ทำการเกษตรใหม่ ๆ มักจะสนใจในวิธีการใหม่ ๆ

2.4.2 ปัจจัยเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคม

รายได้

รจนา (2534 : 135) ได้ศึกษาพบว่า รายได้จากการปลูกข้าวและรายได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตข้าว แต่ในทางตรงกันข้าม สุมาลี (2528 : 70-71) ได้ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีการทำนาหว่านน้ำตามแผนใหม่ของเกษตรกรตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในการยอมรับเทคโนโลยีการทำนาหว่านน้ำตามแผนใหม่ระหว่างเกษตรกรที่มีรายได้สูงและรายได้ต่ำ

อนек (2518 : 87-88) อ้างโดย ทวีวัฒน์ (2534 : 13) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าเป็นสิ่งจูงใจในการผลิตของเกษตรกรคือ ระดับราคาและรายได้จากการผลิตพืชผล ส่วนทวีป (2538 : 13-15) สรุปผลการวิจัยของไพฑูรย์ ไว้ว่า คนชนบทที่มีความต้องการที่จะมีความเป็นอยู่และโอกาสในการหารายได้ที่ดียิ่งขึ้น รายได้ของคนชนบทซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน มีความสำคัญทางบวกกับราคาที่เกษตรกรได้รับในแต่ละคน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ดีที่แสดงให้เห็นว่า ชาวชนบทที่มีรายได้แตกต่างกันย่อมมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

พื้นที่ทำนา

สิริรัตน์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา พบว่า ขนาดที่นาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับการยอมรับนวัตกรรมของชาวนา ซึ่งสอดคล้องกับ รจนา (2534 : 135) ที่ได้ศึกษา พบว่า พื้นที่ปลูกข้าวขาวดอกมะลิ 105 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตข้าว เช่นเดียวกับ ลินและบำเพ็ญ (2543 : 17) ได้ศึกษา พบว่าขนาดของไร่นามีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีของเกษตรกร แต่ในขณะเดียวกัน สุดใจ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา พบว่า เกษตรกรที่ต่างกันในเรื่องของขนาดพื้นที่ทำนายอมรับเทคโนโลยีการผลิตข้าวไม่แตกต่างกัน

ทวีวัฒน์ (2534 : 15) กล่าวว่า ขนาดพื้นที่ทำการเกษตรของเกษตรกร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมไปปฏิบัติในไร่นา ดังนั้น ขนาดของไร่นาจึงมีอิทธิพลต่อตัวของเกษตรกรในการดำเนินกิจการตนเองเป็นอย่างมาก ฟาร์มขนาดใหญ่เกษตรกรย่อมมีต้นทุนที่จะปรับปรุงกิจการให้ดีขึ้น และพยายามหาวิชาการมาเพิ่มเติมในฟาร์มของตนเอง ส่วน เทพ (2525 : 117) ได้สรุปว่า เกษตรกรที่มีฟาร์มขนาดใหญ่กว่าจะมีการเรียนรู้และแสวงหาวิทยาการใหม่ๆ ได้เร็วและเก่งกว่าเกษตรกรที่มีฟาร์มหรือไร่นาขนาดเล็ก

สภาพการถือครองที่ดิน

สง่า (2521 : 42) อ้างโดย ทวีวัฒน์ (2534 : 13) ได้ศึกษาพบว่า ในฤดูนาปีชาวนาที่เป็นเจ้าของที่นาได้นำวิทยาการแผนใหม่ไปใช้มากกว่าชาวนาที่เช่าที่นาคนอื่นทำ นอกจากนั้น นำชัย (2529 : 21) กล่าวว่า เกษตรกรที่มีที่ดินเป็นของตนเองจะทำให้เกษตรกรเกิดแรงจูงใจในการที่จะปรับปรุงสภาพที่ดินของตนเองและมีการใช้วิธีการผลิตที่ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มผลผลิตอันจะนำมาซึ่งรายได้ที่มากกว่า

การเป็นสมาชิกสถาบันการเกษตร

รจนา (2534 : 135) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์ต่อการใช้เมล็ดพันธุ์ข้าวขาวดอกมะลิ 105 เพื่อเพิ่มผลผลิตของเกษตรกรในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าการเป็นสมาชิกกลุ่มมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตข้าว แต่ในขณะที่การศึกษาของ บุญส่ง (2540 : 127) พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกกลุ่มและสถาบันเกษตรกรกับความรู้ในการใช้เทคโนโลยีการปลูกพืชหลังฤดูการทำนา

การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

รจนา (2534 : 135) ได้ศึกษา พบว่า การพบปะเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตข้าว ในขณะที่ สุดใจ (2532 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า ความถี่ของการได้รับคำแนะนำเรื่องการทำนาจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทำให้เกษตรกรยอมรับเทคโนโลยีการผลิตข้าวไม่แตกต่างกัน

การศึกษาดูงาน/เข้ารับการฝึกอบรมวิชาการด้านการปลูกข้าว

อรุณ (2525 : 287) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าเป็นวิธีการหนึ่งนอกเหนือจากการไปสอนในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยการให้ความรู้ความคิดหรือแนวทางใหม่สำหรับผู้รับการฝึกอบรมนั่นเอง

จากปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานนั้นส่วนใหญ่แล้วจะขึ้นอยู่กับ

1. ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น ประสบการณ์ อายุ การศึกษา
2. องค์ประกอบอื่นๆที่สัมพันธ์กับบุคคล หรือสภาพการทำงาน เช่น การได้รับข้อมูลข่าวสารของงานนั้นๆ การมีการติดต่อกับหน่วยงานอื่นๆ

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉกาจ (2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สำรวจต่งงานเก็บรวบรวมข้อมูลการเกษตรในเขตเกษตรเศรษฐกิจประเทศไทย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในงานระดับน้อย ทุกองค์ประกอบสำรวจข้อมูลการเกษตรระดับน้อย และมีความพึงพอใจในงานประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลการเกษตรระดับน้อยเช่นเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำรวจกับตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคมและจิตวิทยาของ

ผู้ให้ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คือความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระดับน้อย มี 10 ตัวแปร คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหารของผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์การฝึกอบรม เงินเดือน การได้รับพิจารณาความดีความชอบ และอายุ สำหรับตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานคือ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ปก (2542) ได้ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานในการประกอบอาชีพของชวานาภาคใต้ พบว่าผลกระทบจากการผลิตแบบใหม่ ได้แก่ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ผลกระทบต่อระบบนิเวศ และผลกระทบต่อสังคมวัฒนธรรมการปรับตัวของชวานาในสภาพแวดล้อมและปัญหาปัจจุบัน และการหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านระบบนิเวศ และด้านสังคม วัฒนธรรม รูปแบบวิธีการผลิตและระบบคุณค่าเดิมของชวานาภาคใต้ เป็นวิธีการผลิตแบบพอเพียง มีวัตถุประสงค์เพื่อบริโภคในครัวเรือนมีเหลือไว้ขาย เลี้ยงเพื่อนและทำบุญเลี้ยงพระ มีลักษณะการผลิตสัมพันธ์กับสภาพพื้นที่วัฒนธรรมชุมชนโดยอาศัยวัฒนธรรมชุมชนมาจัดการทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองในการดำรงชีวิตไม่ทำลายธรรมชาติ เป็นวิถีผลิตที่มีความเหมาะสมกับวิถีชีวิตของคนในยุคนั้น อันส่งผลให้เกิดภูมิปัญญาของชุมชนเพื่อจัดการกับทรัพยากรทำให้เกิดพิธีกรรมต่างๆ อันเนื่องมาจากความเชื่อที่ต้องการให้การดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่วนรูปแบบวิธีการผลิตและแบบแผนพฤติกรรมในการทำงานแบบใหม่ได้คลี่คลายเปลี่ยนแปลงไปเกือบโดยสิ้นเชิงทั้งวัตถุประสงค์ในการผลิต รูปแบบการผลิต เทคโนโลยีการผลิต ระบบความเชื่อ พฤติกรรมการทำงานเพื่อหารายได้ อันสืบเนื่องมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก คือ การกระทำของรัฐ และกระแสทุนนิยมโลก ความเจริญทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และระบบความเชื่อ ระบบคุณค่า แต่อย่างไรก็ตามชวานาก็ได้มีการปรับตัวท่ามกลางบริบทและปัญหาปัจจุบัน หาทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านต่างๆ โดยรวมตัวกันเป็นกลุ่มองค์กรตามลักษณะของอาชีพร่วมมือกันจัดระบบทั้งเรื่อง ทุน การผลิต การตลาด มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างองค์กร ชุมชน และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพและชุมชน

ชนิตา (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการประกอบอาชีพเกษตรกรของเกษตรกรในเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความพึงพอใจของเกษตรกรในการประกอบอาชีพเกษตรกรสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลักษณะของงาน การปลูกและการดูแลรักษาพืช ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือและความก้าวหน้า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในการประกอบอาชีพเกษตรกรในด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับอายุของเกษตรกร ความพึงพอใจในการประกอบอาชีพเกษตรกรในด้านความรับผิดชอบ และในด้านการปลูกและการดูแลรักษาพืชมีความสัมพันธ์กับรายได้ในภาคเกษตรกรรม ความพึงพอใจในการประกอบอาชีพเกษตรกรในด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และการปลูกและการดูแลรักษาพืช มีความสัมพันธ์กับการได้รับข่าวสารการเกษตรจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ความพึงพอใจในการประกอบอาชีพเกษตรกรในด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับการได้รับข่าวสารการเกษตรจากวิทยุกระจายเสียง และความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการปลูกและการดูแลรักษาพืช มีความสัมพันธ์กับการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมเจตน์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับเทคโนโลยีการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวของเกษตรกรใน โครงการศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน ในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า เกษตรกรเห็นด้วยกับลักษณะของเทคโนโลยีการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว และมีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว เกษตรกรยอมรับเทคโนโลยีการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวในระดับค่อนข้างมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวคือ จำนวนแรงงาน และขนาดพื้นที่นา ปัญหาสำคัญของการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวของเกษตรกรคือ ขาดลานตากข้าว แรงงาน เครื่องเกี่ยวนวดข้าว และแหล่งน้ำในการทำนา ดังนั้น ภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้เกษตรกรสามารถผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวและกระจายเมล็ดพันธุ์ดีไปสู่เกษตรกรทั่วไป

จารุวรรณ (2548) ทำการศึกษาความพึงพอใจของเกษตรกรต่อเมล็ดพันธุ์ข้าวในปี 2547 ของศูนย์ขยายเมล็ดพันธุ์พืชที่ 21 จังหวัดสุโขทัย ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของเกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศชายและแต่งงานแล้วมีอายุเฉลี่ย 36-45 ปี จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา สมาชิกในครัวเรือนมากที่สุด 3-4 คน มีพื้นที่เพาะปลูก 21-50 ไร่ มีรายได้มากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป และเคย

ซื้อเมล็ดพันธุ์ข้าวจากศูนย์ขยายเมล็ดพันธุ์พืชที่ 21 จังหวัดสุโขทัยซึ่งซื้อเป็นครั้งแรกจำนวนน้อยที่สุด ถัดมาซื้อปีเว้นปี และซื้อใช้ทุกปีมีจำนวนมากสุด โดยซื้อจากตัวแทนจำหน่ายมากกว่าซื้อจากศูนย์ขยายเมล็ดพันธุ์พืชที่ 21 จังหวัดสุโขทัย สาเหตุที่ซื้อเมล็ดพันธุ์ข้าวเห็นว่ามีคุณภาพดี ราคาเหมาะสม หาซื้อสะดวกและสุดท้ายการบริการ ปริมาณเมล็ดพันธุ์ที่ซื้อใช้ต่อปีมากกว่า 500 กิโลกรัม ส่วนระยะทางจากบ้านถึงสถานที่ซื้อเมล็ดพันธุ์น้อยกว่า 10 กิโลเมตร และสำหรับผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพเมล็ดพันธุ์ข้าวและการบริการพบว่าเกษตรกรมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ปัญหาและข้อเสนอนั้นส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา

สมนึก (2548 อ้างโดย ปิยะนุช, 2551 : 27) ได้ศึกษาความพึงพอใจของเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการปลูกข้าวอินทรีย์ ปี 2547 จังหวัดอุทัยธานี พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษาและจำนวนที่เข้าร่วมโครงการปลูกข้าวอินทรีย์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของเกษตรกร ส่วนรายได้ ความรู้เทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของเกษตรกร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

กัญเกียรติและคณะ (2550) ได้ศึกษา ความสุข ความพึงพอใจในชีวิตในการประกอบอาชีพของชาวนา และการศึกษาดัชนีชี้วัดความสุขชาวนา(Happy Index) พบว่า ในส่วนของปัจจัยจากการประเมินความพึงพอใจ ชาวนาส่วนใหญ่ร้อยละ 77.3 มีความสุขในชีวิตโดยรวม ชาวนาส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละเก้าสิบมีความสุขและมีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพทำนา การใช้ชีวิตในชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และมีความพอใจและมีความสุขในการที่จะใช้ชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง แต่ชาวนามีความสุขและมีความพึงพอใจลดลงเหลือร้อยละ 73.9 ในด้านผลผลิตข้าวที่ได้รับ และคณะผู้วิจัย ได้มีข้อเสนอแนะว่าแม้การประเมินความสุขของเกษตรกรในการประกอบอาชีพทำนามีค่อนข้างสูงถึงสูงมาก แต่เกษตรกรไม่มีความมั่นใจที่จะให้ลูกหลานประกอบอาชีพเช่นเดียวกับตน กรมการข้าวควรเพิ่มกิจกรรมที่จะสร้างความมั่นใจในอาชีพทำนาต่อชาวนาปัจจุบันและชาวนาในอนาคต