

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

นางสาวรัชณี เทพสถิตย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาส่งเสริมการเกษตร สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

Job Satisfaction of the Officials Chiangrai Provincial Agricultural Extension Office

Miss Ratchanee Thabsatid

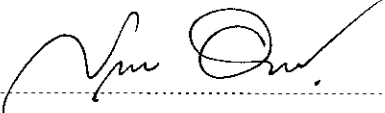
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements For
the Degree of Master of Agriculture in Agricultural Extension
School of Agricultural Extension and Cooperatives
Sukhothai Thammathirat Open University

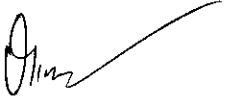
2009

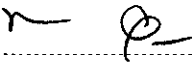
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตร จังหวัดเชียงราย
ชื่อและนามสกุล นางสาวรัชณี เทพสถิตย์
แขนงวิชา ส่งเสริมการเกษตร
สาขาวิชา ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน
2. รองศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ อุคมสิน

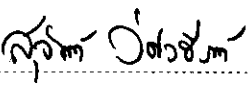
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2553

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์สุกัญญา อธิปอนันต์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ อุคมสิน)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวธีรานนท์)

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน และ รองศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ อุดมสิน
อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและที่ปรึกษาร่วม จากสาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และคณาจารย์อีกหลายท่านที่ได้กรุณาชี้แนะเอาใจใส่เป็นอย่างดี
ทำให้การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงและเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความ
กรุณาของท่านดังกล่าวเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ และได้รับกำลังใจจาก
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจากฝ่ายสื่อสาร สำนักงานเลขานุการกรม กรมส่งเสริมการเกษตร
และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายทุกท่านที่ได้เสียสละเวลา ประสานงาน
ในการจัดเก็บข้อมูล และให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

รัชนี เทพสถิตย์

มิถุนายน 2553

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย
ผู้วิจัย นางสาวรัชณี เทพสถิตย์ รหัสนักศึกษา 2519002048 ปริญญา เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน (2) รองศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ อุดมสิน
ปีการศึกษา 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพเศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (2) เพื่อศึกษาภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (3) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร และ (4) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยใช้ประชากรจำนวน 155 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า t-test

ผลการสรุปการวิจัยได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
2. ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปสาระสำคัญ ดังนี้ ควรให้มีการปรับเงินเดือน ค่าตอบแทน ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

คำสำคัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

Thesis title: Job Satisfaction of the Officials Chiangrai Provincial Agricultural Extension Office

Researcher: Miss Ratchanee Temsatit; **ID:** 2519001578;

Degree: Master of Agriculture (Agricultural Extension) ; **Thesis advisors:** (1) Mr. Bumpen Keowan, Associate Professor; (2) Dr. Porntip Udomsin, Associate Professor; **Academic year:** 2009

Abstract

The purposes of this research were to (1) study socio-economic circumstance of provincial agricultural extension officials (2) study responsibility of provincial agricultural extension officials (3) compare job satisfaction of administrators with that of provincial agricultural extension officials and (4) study problems and suggestions regarding building job satisfaction of provincial agricultural extension officials in Chiangrai Province. The population in this research comprised of 155 officials. Statistical methodology for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test. The following were research findings.

1. Overall of job satisfaction of officials at Chiangrai Provincial Agricultural Extension Office was at "high" level. When considering each aspect, it was found that officials at Chiangrai Provincial Agricultural Extension Office indicated they were satisfied with 11 aspects at "high" level while other 4 aspects were at "medium" level. The minimum value included salary, remuneration and welfare.

2. Overall of job satisfaction of administrator level officials at Chiangrai Provincial Agricultural Extension Office were different at 0.01 statistical significance. When considering each aspect, it was found job performance, responsibility, relations with colleagues, policy and administration were different at 0.05 statistical significance. Meanwhile, work performance progress in higher position and work environment were different at 0.01 statistical significance. At the same time, difference could not be found at 0.05 statistical significant between the work success, respect acceptance, salary, remuneration, welfare, progress opportunity in the future, relations with supervisors, professional status, personal living, work stability, supervision of administrators and officials at Chiangrai Provincial Agricultural Extension Office.

3. Suggestions for their building job satisfaction, it was concluded that salary, remuneration should be adjusted to meet with living cost in the current economic circumstance. Professional promotion was also encouraged to take action.

Keywords: Job satisfaction of the officials Chiangrai provincial agricultural extension office

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความสำคัญและความหมายของความพึงพอใจ.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	19
เทคนิคการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	24
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ตอนที่ 1 สภาพสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	34
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	39
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	41
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	77
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	82
สรุปการวิจัย.....	82
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	95
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	104
แบบสอบถาม.....	106
ประวัติผู้วิจัย.....	117

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของคำถามในแต่ละด้าน.....	31
ตารางที่ 4.1 สภาพสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร.....	34
ตารางที่ 4.2 ภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร.....	39
ตารางที่ 4.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย	41
ตารางที่ 4.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	43
ตารางที่ 4.5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	45
ตารางที่ 4.6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	47
ตารางที่ 4.7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	49
ตารางที่ 4.8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	51
ตารางที่ 4.9 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	53
ตารางที่ 4.10 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	55
ตารางที่ 4.11 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	57
ตารางที่ 4.12 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพทางอาชีพ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	59
ตารางที่ 4.13 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	63
ตารางที่ 4.15 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	65
ตารางที่ 4.16 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	67
ตารางที่ 4.17 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	69
ตารางที่ 4.18 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย เป็นรายด้าน.....	71
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย เป็นรายด้าน.....	74
ตารางที่ 4.20 ร้อยละและจำนวน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย.....	77

ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....3

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2510 เพื่อขอจัดตั้งกรมส่งเสริมการเกษตร ได้เข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมสภาร่างรัฐธรรมนูญ เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2510 ที่ประชุมลงมติรับหลักการและได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายให้ตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรได้ เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2510 และ พ.ศ. 2511 ได้จัดตั้งสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยใช้อาคารส่วนหนึ่งของศาลากลางจังหวัดเชียงราย(ตอยจำปี)เป็นที่ทำการ ซึ่งมีนายใหญ่ ศิริยะราช ดำรงตำแหน่งเกษตรจังหวัดคนแรก ต่อมา พ.ศ. 2524 กรมส่งเสริมการเกษตรมีนโยบายให้สำนักงานเกษตรจังหวัด ฯ และสำนักงานเกษตรอำเภอสร้างสำนักงาน เพื่อสะดวกในการให้บริการแก่เกษตรกร นายสุพร การุณพัทธ์ ซึ่งดำรงตำแหน่งเกษตรจังหวัดเชียงรายขณะนั้น ได้ติดต่อขอบริจาคที่ดินของสภาตำบลสันทราย อำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย ซึ่งสภาตำบลสันทราย ได้พิจารณาที่ดินจำนวนประมาณ 6 ไร่ ให้สร้างเป็นสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย ปัจจุบันนี้ เลขที่ 454 หมู่ 9 ตำบลสันทราย อำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย

จังหวัดเชียงรายมีพื้นที่ 7,298,981 ไร่ มีพื้นที่ถือครองเพื่อการเกษตร 2,194,713 ไร่ มีเนื้อที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ ข้าวนาปี ข้าวโพด ข้าวนาปรัง ยางพารา ถั่วลิสง ถั่วเหลือง มันสำปะหลัง และอ้อย สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีบทบาทหน้าที่

- (1) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร
- (2) ฝึกอาชีพเกษตรกรและให้บริการทางการเกษตร
- (3) พัฒนาส่งเสริมและประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตและการจัดการผลิต

พืชประมงและปศุสัตว์ เกษตรจังหวัดคนปัจจุบัน คือ นายสมชาย วงศ์ศรีวิวัฒน์ สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายประกอบด้วยอำเภอ 18 อำเภอ มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมดจำนวน 211 ราย เนื่องจากจังหวัดเชียงรายมีพื้นที่ขนาดใหญ่จึงทำให้ต้องใช้เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นจำนวนมาก และมีพืชหลักทางเศรษฐกิจหลายชนิดที่น่าสนใจ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

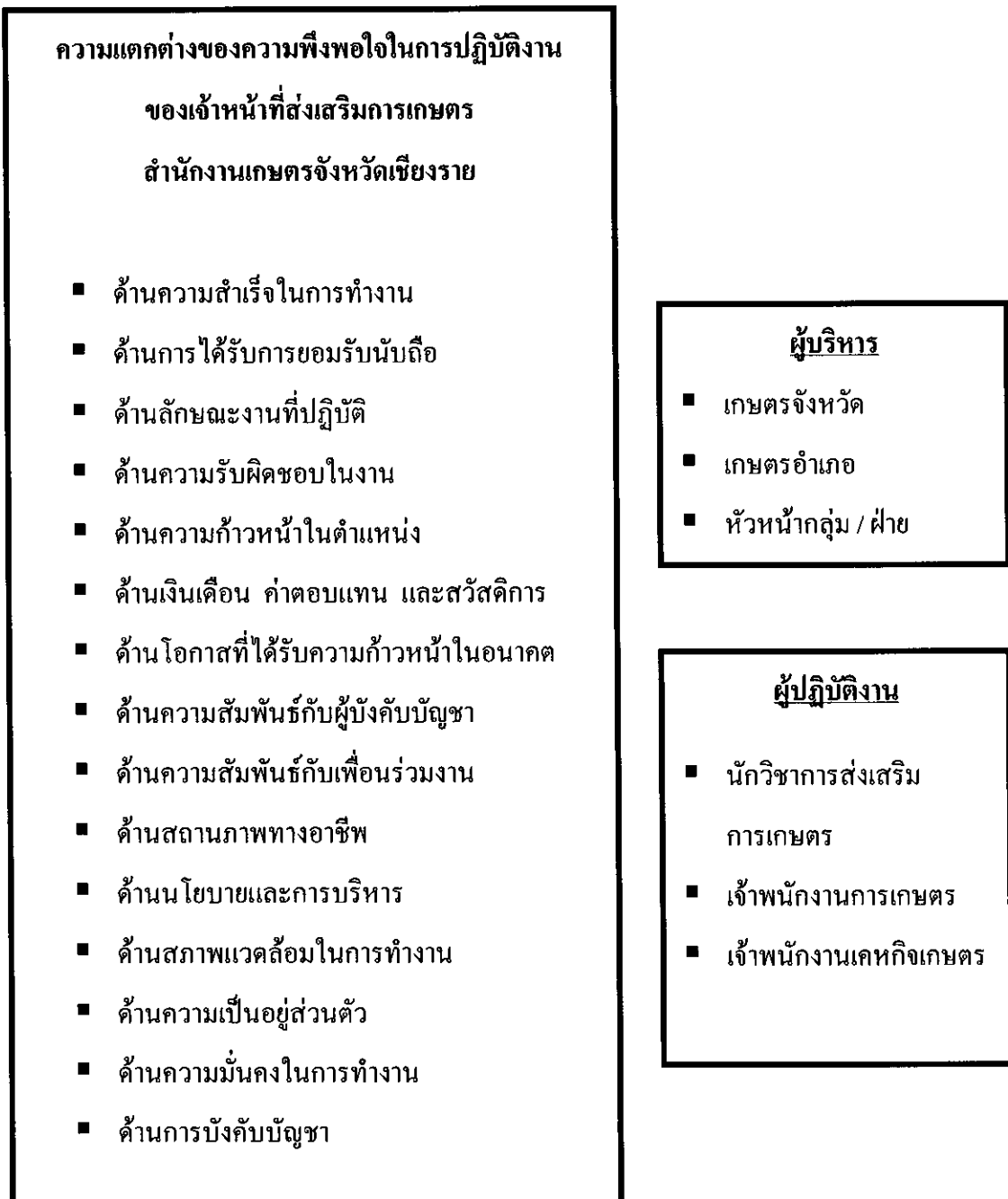
2.2 เพื่อศึกษาภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

2.3 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน
ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

2.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงปรับใช้แนวคิดทฤษฎีของ Herzberg เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร อันจะสามารถนำผลจากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านต่อไปนี้

- ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ด้านความรับผิดชอบในงาน
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
- ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
- ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ด้านสถานภาพทางอาชีพ
- ด้านนโยบายและการบริหาร
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- ด้านการบังคับบัญชา

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านการประชากรและพื้นที่ศึกษาครั้งนี้ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร ได้แก่ เกษตรจังหวัด หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตร หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการผลิต หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และสารสนเทศ เกษตรอำเภอ และผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร จำนวน 155 คน ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดโดยไม่มี การสุ่มตัวอย่าง

5.2 ขอบเขตด้านเวลา ระหว่างเดือนมกราคม - เดือน มิถุนายน 2553

6. คำนิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร หมายถึง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงราย จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

6.2 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

6.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรว่าเป็น โสด หรือ สมรสแล้ว และอื่นๆ(หย่า หม้าย)

6.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิสถุคของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

6.5 ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน

6.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เริ่มต้นปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

6.7 ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยประเมินตามความรู้สึกของตนเองเป็น 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 15 ด้าน ได้แก่

6.7.1 ความสำเร็จในการทำงาน

6.7.2 การได้รับความยอมรับนับถือ

6.7.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

6.7.4 ความรับผิดชอบในงาน

6.7.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

6.7.6 เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

6.7.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

6.7.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

6.7.9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

6.7.10 สถานภาพทางอาชีพ

6.7.11 นโยบายและการบริหาร

6.7.12 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.7.13 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

6.7.14 ความมั่นคงในการทำงาน

6.7.15 การบังคับบัญชา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

7.2 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเสนอแนะผู้บริหารในการกำหนดแผนงานในการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างถูกต้อง

7.3 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรได้ตรงจุดมากขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระดังนี้

1. ความสำคัญและความหมายของความพึงพอใจ
 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 3. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 4. เทคนิคการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสำคัญและความหมายของความพึงพอใจ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ เนื่องจากการปฏิบัติงานและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นพื้นฐานของผลงานและพฤติกรรมขององค์การ ดังนั้นความเข้าใจในคุณสมบัติของบุคคลและพฤติกรรมของบุคคลจึงเป็นรากฐานในการจัดการที่ประสบความสำเร็จ โดยการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลจะให้ความสนใจกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การจูงใจ การออกแบบงาน ผลตอบแทนและความพอใจในงาน และความเครียดในการทำงาน มัลลิกา ดันสอน (2544 : 15) ดังนั้นจึงสามารถสันนิษฐานได้ว่าพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากสาเหตุ นับได้ว่าคนเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้องค์การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อบรรลุไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คนมีความต้องการความก้าวหน้าต้องการรับการตอบสนองด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความพอใจให้กับตนเอง คนเราทำงานนอกจากเพื่อการดำรงชีพ แล้วยังทำงานเพื่อมุ่งหาความพึงพอใจหรือการตอบสนองสิ่งจูงใจทางด้านจิตใจควบคู่กันไปด้วย

การบริหารงานสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือการกระตุ้นหรือปลุกเร้าให้คนมีกำลังใจที่จะทำงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานจะช่วยให้คนมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารคนเป็นภารกิจหนึ่งของนักบริหารดังที่ คณีย์ เทียนพูน (2543 : 43 - 45) ได้แบ่งภารกิจหลักของการบริหารทรัพยากรบุคคลออกเป็น 4 ภารกิจหลัก ๆ คือ การสรรหา การพัฒนา การรักษาและใช้ประโยชน์ และได้ให้แนวทางด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล คือ การพยายามที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยบรรยากาศที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันในรูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์การตลอดจน การดูแลความเป็นอยู่ในรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถทำงานให้กับองค์การได้อย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ ถือเป็นงานที่สำคัญและท้าทายผู้บริหารทุกคน ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทำนองเดียวกัน สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างใน สมพร เฟื่องจันทร์ 2547 : 216) เห็นว่า ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งในการทำงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพอใจนั้น ย่อมได้รับผลมากกว่าที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 133) เห็นว่า หากพิจารณาว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ความพึงพอใจในงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในชีวิต ฉะนั้นความพึงพอใจในงานจะมีความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยทั่วไปของบุคคล ๆ หนึ่ง สำหรับ ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 95) ได้เสนอแนะหลัก 4 ประการ ของการใช้ประโยชน์บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ คือ จัดหาคนที่มีความสามารถและเต็มใจทำงาน บรรจุให้บุคลากรทำงานที่สัมพันธ์กับความสามารถและความสนใจ พัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาและอบรมเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและพยายามทำให้งานมีความพึงพอใจในงาน ส่วน ปภาวดี ดุลยจินดา (2543 : 530 - 531) เห็นว่า ความพอใจในงานมีความสำคัญต่อองค์การ พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพราะงานเป็นโครงสร้างและเป็นสิ่งหล่อหลอมชีวิตไม่ว่าจะเป็นชีวิตของคนทำงานระดับใดชีวิตการทำงานเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ ความพอใจในงานจึงช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้วยความพอใจในงานช่วยป้องกันความห่างเหินจากงานเพราะเมื่อบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานจะเกิดความรู้สึกไม่อยากทำงานและห่างเหินกับงาน ทางด้าน วรนาถ แสงมณี (2543 : 288) ให้ความสำคัญกับการศึกษาความพึงพอใจในงาน ดังนี้ การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน

ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องานรวมทั้งความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุ เป้าหมายของกิจการ

ในทำนองเดียวกัน Mayo และคณะ (อ้างใน ชาญชัย อาจินสมาจาร 2544 : 17 - 18) เกี่ยวกับการทำงานของคนที่สรุปได้ว่า คนงานไม่ใช่เศรษฐกิจที่จะได้ปฏิบัติได้ เช่นเดียวกับ ปัจจัยทางกายภาพอื่น ๆ คนเป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน และเงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยไปกว่าเงิน ในการทำงานปริมาณการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพทาง กายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงาน และ รัชญา ผลอนันต์ (2546 : 74) ให้ความเห็นว่าความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานมีผลต่อ ความสำเร็จของงานและองค์กรเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้นหากผู้นำระดับสูงขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความผาสุกและ ความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการเป็นที่น่าพอใจ ในทางตรงกัน ข้ามหากองค์กรใดพนักงานไม่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะป็นต้นเหตุ ประการหนึ่งที่ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานสูง มีปัญหาทางวินัยและอาชญากรรม ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง และในที่สุดผลลัพธ์และผลการดำเนินการ ขององค์กรก็ไม่เป็นที่น่าพอใจ

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จ ของงานและความสุขที่ได้จากการทำงาน ผู้บริหารในองค์กรใดถ้าไม่สามารถสร้างความพึงพอใจ ในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กรตนแล้วจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงานและการลาออกจากงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ยังเป็นเครื่องหมายที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กรอีกด้วย ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจรวมทั้งวิธีการที่ จะเสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และต้องตระหนักอยู่เสมอว่าความพึงพอใจนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และตามเวลา การตระหนักถึงความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้บริหารได้มีมานานแล้วและได้พัฒนามาเรื่อย ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาการด้านการ บริหารงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง วรรณารถ แสงมณี (2543 : 286 - 287) ได้กล่าวว่า มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ Vroom กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานตน การมีทัศนคติที่ดีต่องานก็คือ มีความพึงพอใจในการทำงาน และถ้ามีทัศนคติไม่ดีต่องานก็คือไม่พึงพอใจในงาน ทางด้าน Vecchio ได้ให้คำจำกัดความว่าเป็นความคิดและความรู้สึกที่มีต่องาน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงาน ในขณะที่ Luthan ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่ปฏิบัติว่ามากหรือน้อยเพียงใด และถ้าหากพบว่าดีก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วน Schultz กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติที่พนักงานมีต่องาน นอกจากนี้ Applewhite ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่าเป็นความสุขสบายที่ได้จากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ สำหรับ Strauss และ Sayles ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกพอใจในการทำงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การเทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540 : 100) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลมาจากการประเมินประสบการณ์ในวานของคนคนหนึ่ง ทางด้าน เรียม ศรีทอง (2542 : 368) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความพอใจ อาจสังเกตได้จาก ความคิด อารมณ์ความรู้สึก และการกระทำ

ปภาวดี คุดยจินดา (2543 : 528) ได้ให้ความหมายของความพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ทัศนคติในทางบวกต่องาน ความพอใจในงานช่วยให้คนรู้สึกว่าชีวิตการทำงานมีคุณภาพ กับช่วยป้องกันมิให้คนทำงานเกิดความรู้สึกห่างเหินกับงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 125) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของคนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณารถ แสงมณี (2543 : 287) ที่ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจจนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วิชัย แหวนเพชร (2543 : 136) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง สภาวะของอารมณ์ความรู้สึกและเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่โดยแสดงออกเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและสนุกสนานร่าเริง ส่วนสมยศ นาวิการ (2544 : 221) เห็นว่า ความพอใจงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องาน ในขณะที่ เสนาะ ดิยาวี (2544 : 228) เห็นว่า ความพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานในทางบวกหรือในทางลบต่องาน สำหรับธัญญา ผลอนันต์ (2546 : 75) กล่าวว่า ความพึงพอใจของพนักงาน คือ สภาพทางใจหรือความรู้สึกที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของพนักงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความเป็นเจ้าของงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดความสำเร็จในงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งยังก่อให้เกิดการรักษาวินัยในองค์กรอีกด้วย นอกจากนี้วิเชียร วิทย์อุดม (2547 : 36) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ทศนคติโดยทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของตน คนที่มีความพอใจในงานสูงจะมีทัศนคติที่เป็นบวกต่องาน ขณะที่คนไม่พอใจในงานก็จะมีทัศนคติที่เป็นลบต่องาน

จากการศึกษาความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก เจตคติ หรือความคิดเห็นในทางบวกของบุคลากรที่มีต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของตน ในขอบข่ายด้านต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

พฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่สลับซับซ้อน สืบเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างบุคคลแต่พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นถูกจูงใจด้วยความต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมายบางอย่าง แม้บางครั้งมนุษย์ก็ไม่ทราบถึงเป้าหมายของตนเองเสมอไป ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์และความต้องการของบุคคลในองค์กร รวมทั้งการคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลเพื่อจะรู้ว่าต้องการอะไรและจะสร้างแรงจูงใจอย่างไร เพื่อให้บุคคลในองค์กรของตนมีพฤติกรรมที่ต้องการ

แรงจูงใจเป็นวิธีการของการกระตุ้นให้คนทำงานในแนวทาง ซึ่งทำให้ระบบการจัดการขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั่นหมายถึงให้บุคลากรมีส่วนร่วมกัน

ทำงานในแนวทางที่ระบุนั่นเอง การจูงใจมีผลกระทบต่อการทำงานและความสำเร็จของงานมาก ซึ่งเรียม ศรีทอง (2542 : 353) ให้ความเห็นว่า การจูงใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของคนเมื่อเกิดภาวะขาดดุลทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ก่อให้เกิดภาวะกดดัน เครียดและมีความต้องการจะลดสภาพการณั้้น โดยมีแรงขับเคลื่อนทั้งทางความคิด อารมณ์และร่างกาย ให้กระทำเพื่อสนองความต้องการ เกิดเป็นพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย หลังจากนั้นก็คลายความกดดันลง อยู่ในสภาวะสมดุลชั่วคราว แล้วก็จะเกิดภาวะขาดดุลอีกต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ ในเรื่องต่าง ๆ ไม่มีวันจบสิ้นความต้องการ ทรานเจนชีวิตมนุษย์จะหาไม่ นอกจากนี้วีโรจน์ สารรัตน์ (2546 : 96) ยังเห็นว่าการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทร่างกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การควบคู่กันไปด้วย ผู้บริหารที่มีความสามารถ จึงจะต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์การบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษากี่ยวกับการจูงใจมีความสำคัญ และมีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งในการศึกษาด้านความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นสิ่งตอบสนองความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนเรา ซึ่งเป็นพฤติกรรมการจูงใจอย่างหนึ่ง และทฤษฎีการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งตอบสนองความต้องการ ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีการจูงใจจึงเป็นรากฐานในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนทฤษฎี X และทฤษฎี Y (อ้างใน ธิตทิพ ชยธวัช 2547 : 11 - 12) มีแนวความคิดที่ตรงข้ามกัน ดังนี้ ทฤษฎี X เป็นแนวความคิดของการจูงใจพนักงาน ที่สอดคล้องกับการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ของ Taylor โดยมีข้อสมมติว่าพนักงานไม่พอใจงาน การทำหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีการควบคุมอย่างเข้มงวดจากผู้บริหาร

ทฤษฎี X ประกอบด้วยข้อสมมติที่ว่า

1. บุคคลไม่พอใจในการทำงานและพยายามที่จะเลี่ยงงาน
2. เมื่อบุคคลไม่พอใจงานที่ทำให้ผู้บริหารจึงต้องใช้อำนาจเพื่อควบคุมและบังคับพนักงานให้ทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. บุคคลจะต้องได้รับการชักนำเนื่องจากมีความกระตือรือร้นน้อยและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงต้องมีการควบคุมงานอย่างเข้มงวด

ผู้บริหารที่ใช้ ทฤษฎี X จะมีลักษณะที่ต้องการ การตัดสินใจด้วยตนเองโดยมีพนักงานเป็นผู้ที่คอยรับคำสั่งเท่านั้น

สำหรับ ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดของการจูงใจพนักงาน ที่สอดคล้องกับความคิดเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ที่ว่า พนักงานจะมีความรับผิดชอบและทำงานภายในองค์กรเพื่อรางวัลส่วนบุคคล

เงื่อนไขของทฤษฎี Y มีดังนี้

1. โดยทั่วไปบุคคลไม่พอใจในการทำงาน เพราะถือว่างานเป็นส่วนสำคัญในชีวิต
2. บุคคลจะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
3. บุคคลจะมีเงื่อนไขที่ชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่จะนำไปสู่รางวัลส่วนบุคคล
4. บุคคลจะมีความรับผิดชอบส่วนตัว
5. บุคคลมีศักยภาพในตนเอง ที่จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
6. องค์กรโดยทั่วไปจะไม่ได้ใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มที่

จากการศึกษา ทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะเห็นได้ว่าลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง ต้องมีการจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ ลักษณะของทฤษฎี Y การใช้แนวทางที่เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ที่จะช่วยให้บุคคลเหล่านี้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ที่จะช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (อ้างใน ธิตทิภ พชชวีช 2547 : 13 - 15) มีแนวคิดที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะแสวงหาความต้องการของตนเอง ที่ถือว่าความต้องการของมนุษย์เป็นความต้องการส่วนตัว และความต้องการของมนุษย์มีความสำคัญแตกต่างกัน

ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน กรณีการจ้างงาน ความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองโดยอาศัยค่าตอบแทนที่เพียงพอ
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย เป็นความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความต้องการในขั้นนี้ได้รับการตอบสนองด้วยความมั่นคงหรือความปลอดภัยด้านการทำงาน เช่น การประกันสุขภาพ แผนบำนาญและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
3. ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับเป็นความต้องการของมนุษย์ทางด้านความรัก ความพอใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ในขอบเขตความ

ต้องการเหล่านี้สามารถตอบสนอง จากความสัมพันธ์ภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในองค์กรที่ไม่เป็นทางการและเป็นทางการ

นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ด้านสังคมนอกเหนือจากที่ทำงานคือ ครอบครัว เพื่อน ความสัมพันธ์จากกลุ่มคนจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อบุคคล

4. ความต้องการการยกย่อง เป็นความต้องการของมนุษย์ในด้านความนับถือ การยอมรับ และความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จส่วนตัว ความต้องการเหล่านี้สามารถตอบสนองโดยการเลื่อนตำแหน่ง ไปยังงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น การให้เกียรติ การให้รางวัล และรูปแบบการยกย่องอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต เป็นความต้องการการเจริญเติบโต และการพัฒนาตนเอง ให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นในอีกระดับหนึ่ง ความต้องการมีวิธีการตอบสนองที่ยากที่สุดสำหรับบางคนอาจเป็นการเรียนรู้ทักษะใหม่ การเริ่มต้นฝึกอาชีพใหม่หรือ การประกอบอาชีพใหม่หลังจากเกษียณ

Maslow เสนอแนะว่าบุคคลจะทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกายก่อน เป็นอันดับแรก แล้วตามด้วยความต้องการด้านความปลอดภัย ถ้าความต้องการด้านร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีแรงจูงใจให้เกิดความต้องการด้านสังคมที่สูงขึ้นต่อไป ดังนั้นความต้องการเหล่านี้จึงมีลักษณะเป็นขั้นบันได

นอกจากนี้ Maslow (อ้างใน วิทยา ด้านธำรงกุล 2546 : 273) ได้เสนอหลักการที่สำคัญสองประการ ที่อธิบายเหตุผลที่ความต้องการดังกล่าวส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์หลักการแรกคือ หลักแห่งความพร่อง (Deficit Principle) ที่กล่าวว่าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองหรือเติมเต็มแล้ว (Satisfied Needs) จะไม่สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมใด ๆ ที่เกิดขึ้น จึงเป็นพฤติกรรมที่ความต้องการจะตอบสนองความต้องการที่ยังบกพร่องหรือยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น หลักการที่สองคือ หลักแห่งความก้าวหน้า (Progression Principle) ที่กล่าวว่าความต้องการในลำดับใดลำดับหนึ่งจะไม่สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้จนกว่าความต้องการในลำดับล่างที่ต่ำลงไปขั้นหนึ่งจะได้รับการตอบสนองหรือเติมเต็มแล้วนั้น ซึ่งเท่ากับว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะก้าวหน้าจากขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่งอย่างเป็นขั้นตอนลำดับความต้องการมนุษย์จะสนองความต้องการในระดับล่างของตนเสียก่อน จึงจะก้าวไปสู่การตอบสนองความต้องการระดับที่สูงขึ้น

ริชม ศรีทอง (2542 : 358) เห็นว่าทฤษฎีความต้องการของ Maslow สามารถประยุกต์ใช้ในเรื่องการจูงใจในการทำงานได้หลายประการ ได้แก่ การยอมรับว่าแต่ละบุคคลต้องการได้รับการสนองตอบซึ่งความต้องการพื้นฐานของชีวิตก่อน โดยอาจไม่สนใจความต้องการ

ลำดับสูง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารและองค์กรพึงตระหนักในเรื่องนี้ว่าคนทำงานต้องการได้รับผลตอบแทนเพียงพอ ที่จะสนองความต้องการพื้นฐานได้ ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดี ทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสนุกและประสบความสำเร็จด้วยการใช้ศักยภาพของเขาอย่างเต็มที่ในการทำงานในทำนองเดียวกันมัลลิกา ดันสอน (2544 : 35) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารสมควรต้องพิจารณาและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ในขณะที่ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 166) ให้ความคิดเห็นว่า ทฤษฎีของ Maslow มีจุดเน้นที่แรงจูงใจก็คือ ความต้องการการตอบสนอง ความต้องการข่มขืนอยู่กับระดับของระดับของความจำเป็น ความต้องการใดมีความจำเป็นก่อนต้องได้รับการตอบสนองก่อนเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจนถึงระดับของความพึงพอใจแล้วจะลดความจำเป็นลง ความต้องการชนิดอื่นจะมีความจำเป็นมากขึ้นมาแทนที่ และเมื่อได้รับการตอบสนองจนเป็นลำดับ ๆ ไป แต่บางสภาพการณ์บุคคลอาจมีความจำเป็นของความต้องการขั้นต้นที่ได้รับการตอบสนองไปแล้วเกิดขึ้นอีก กรณีดังกล่าวอาจจะเกิดขึ้นได้กับบุคคล นอกจากนี้วิทยา ค่านธำรงกุล (2545 : 273) เห็นว่าประโยชน์ที่ได้รับจากทฤษฎีของ Maslow คือข้อสรุปที่ว่าพนักงานในองค์กรมีความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความต้องการของพนักงานและตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เมื่อพนักงานสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ด้วยการทำเช่นนี้ผู้บริหารจะสามารถเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานเข้ากับความต้องการขององค์กร และทำให้พนักงานแน่ใจว่าเมื่อทำผลงานที่ดีให้กับองค์กรย่อมจะได้รับในสิ่งที่ดีที่เป็นที่ต้องการเสมอ

ในขณะที่ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างใน บรรยงค์ โตจินดา 2545 : 254 - 256) หรือเรียกกันว่า Motivation-Hygiene Theory หรือ M-H Theory หรือ Two-Factor Theory of Motivation หรือ Dual Factor Theory เป็นแนวคิดที่พิจารณาความต้องการของคนงานในองค์กรหรือการจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารที่จะควบคุมปัจจัยที่จะทำให้คนมีความพอใจในการทำงานที่ทำได้ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ

1. มีปัจจัยบางอย่างเกี่ยวกับงาน ซึ่งจะ使人ไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในการทำงาน แต่สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก Herzberg เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า Maintenance Factors หรือ Hygiene Factors เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- 1.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท
- 1.2 การบังคับบัญชา
- 1.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 1.4 เงินเดือน

1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. มีปัจจัยเกี่ยวกับงานบางอย่าง ซึ่งถ้าหากมีปัจจัยที่ว่ามีอยู่จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็นอย่างมากแต่อย่างไรก็ตามถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้ ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำ สิ่งเหล่านี้ Herzberg เรียกว่า Motivation Factors เป็นปัจจัยที่ใ้จูงใจ ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้ให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ก็คือ

2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลปฏิบัติงานหรือทำอะไรได้สำเร็จก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) กล่าวคือเมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าอาจจะมีหลายอย่าง เช่น ความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงานและเงินเดือน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับความก้าวหน้าก็เท่ากับได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล

2.4 ลักษณะของงาน (The Work Itself) กล่าวคือ ลักษณะของงานจะเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้างานได้ใช้ให้เป็นการจูงใจ เช่น การใช้เทคนิคในการมอบหมายงาน ให้งานโดยตรงกับความสามารถของบุคคล ตรงกับความชอบหรือความถนัดของคนรวมทั้งการมอบหมายงานที่มีลักษณะไม่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่มีปริมาณมากจนเกินไป รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมชาติ

2.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) กล่าวคือ บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้วจะทำให้มีความรักงานและความพึงพอใจในงานอย่างยิ่งขึ้น

จากการศึกษาของ Herzberg นั้น Hygiene Factors หรือปัจจัยค้ำจุนนั้นจะช่วยป้องกันให้คนงานไม่เกิดความพอใจในการทำงาน ส่วน Motivation Factors หรือปัจจัยในการจูงใจนั้น จะทำให้คนงานมีความสุข หรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎีของ Herzberg ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการคือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2542 : 216) ให้ความเห็นว่าจากทฤษฎีของ Herzberg งานเป็นปัจจัยการจูงใจ ที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจเพิ่มผลผลิตมากขึ้น และสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยการรักษา เป็นตัวก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องบำรุงรักษาให้ปัจจัยนี้อยู่ใน

ระดับที่เหมาะสม ไม่ต้องการให้ไปเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าปัจจัยการบำรุงการบำรุงรักษาไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานก็ตาม ถ้าองค์กรสามารถป้องกันปัจจัยการบำรุงรักษาไม่ให้สูงขึ้น การกระตุ้นด้วยปัจจัยการจูงใจก็จะเป็นสิ่งที่ย่างและนำไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ในขณะเดียวกัน ดิยาวิ (2544 : 216) แสดงความคิดเห็นว่า ตามทฤษฎีของ Herzberg มีข้อที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร 2 อย่าง คือ ประการแรก ผู้บริหารจะต้องแน่ใจว่า ปัจจัยที่จำเป็นหรือปัจจัยจำเป็นจะต้องจัดให้มีให้ครบอย่าให้ขาดแคลน ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงานจะต้องเหมาะสม สภาพการทำงานต้องปลอดภัย ความรู้ความสามารถของผู้บริหารชั้นต้นจะต้องเป็นที่ยอมรับและอย่างอื่นต้องครบถ้วนสมบูรณ์ การจัดให้มีปัจจัยข้างต้นให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ผู้บริหารไม่จำเป็นจะต้องจูงใจในการทำงานมากนัก เพียงแต่เฝ้าดูว่าผู้ปฏิบัติไม่เกิดความไม่พอใจ (Not Dissatisfied) เพราะการที่ผู้บริหารเพียงทำให้พนักงานพอใจ (To Satisfy) ในปัจจัยที่จำเป็นเหล่านี้เพียงอย่างเดียวไม่พอ เพราะการจัดให้มีปัจจัยที่จำเป็นครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกเฉย ๆ เหมือนกับว่า ปัจจัยเหล่านี้จำเป็นต้องมีอยู่แล้ว หากไม่มีก็เกิดปัญหาคือเกิดความไม่พอใจ ประการที่สอง ผู้บริหารจะต้องสร้างโอกาสหรือปัจจัยต่าง ๆ ในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ เช่น เกิดความรู้สึกว่าตนเองสำคัญและประสบความสำเร็จในเนื้องาน ผู้บริหารสามารถใส่ปัจจัยต่าง ๆ เข้าไปเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สร้างความพอใจนี้จะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจให้มากและขณะเดียวกันต้องลดปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความพอใจให้เหลือน้อยลง

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 211) ให้ความเห็นว่าการนำทฤษฎีของ Herzberg ไปประยุกต์ใช้นั้นต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่างๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย นอกจากนี้ตุลา มหาสุชานนท์ (2545 : 218) ให้ความเห็นว่าการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์เป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถทำให้มนุษย์พอใจได้ ในขณะเดียวกันหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจ พร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่เห็นแก่เหนื่อย ผู้บริหารในองค์กรที่ชาญฉลาดจึงควรหิยบฉวยเอาปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยขณะเดียวกันก็ต้องตอบสนองความต้องการภายนอกอันเป็นพื้นฐานด้านสุขอนามัยที่มนุษย์ทุกคนต้องการเพื่อยังชีพให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมแก่ระดับความต้องการของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ

วิทยา ด้านธำรง (2546 : 275 - 276) ที่เห็นว่า การทำงานของปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจแยกกัน ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ผู้บริหารต้องระลึกเสมอว่า การตอบสนองด้วยปัจจัยค่าจูงทำได้เพียงการลดความไม่พอใจ แต่ไม่อาจจูงใจให้พนักงานไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงได้ในทางกลับกัน การให้การยกย่อง งานที่ท้าทายและโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าเติบโตแก่พนักงานจะเป็นแรงจูงใจที่จะนำพนักงานไปสู่ความพอใจและผลงานที่ดีที่สุดได้ บทบาทของผู้บริหารจึงต้องพยายามขจัดความไม่พึงพอใจของพนักงานด้วยการให้ปัจจัยค่าจูงอย่างเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ขณะเดียวกันก็ต้องให้ปัจจัยที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูง เพื่อผลักดันให้พนักงานบรรลุความสำเร็จในงานและเกิดความพึงพอใจ

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการของบุคคลของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทำให้ทราบถึงลักษณะธรรมชาติของความต้องการของมนุษย์และแนวทางการตอบสนองความต้องการของมนุษย์และแนวทางการตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างภาคภูมิใจ องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันมีการแข่งขันกันมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรทางธุรกิจภาคเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานของรัฐก็มีการแข่งขันกันในด้านประสิทธิภาพของการให้บริการแก่ประชาชน หน่วยงานหรือองค์กรใดทำให้บุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเพียงพอ และอยู่ในระดับที่เหมาะสม หน่วยงานนั้นก็เป็นที่ดึงดูดให้คนอยากเข้ามาทำงาน แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในแง่ของรายได้ก็ตาม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจหรือสังคมของบุคลากรในหน่วยงาน ถ้ามองในแง่ของการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานแล้ว ก็ต้องคำนึงถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมทั้งค่าตอบแทนในด้านความสัมพันธ์ไปพร้อม ๆ กัน ดังที่กึ่งพร ทองใบ (2545 : 11 - 13) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของการให้ค่าตอบแทนไว้ว่าองค์กรแต่ละแห่งกำหนดค่าตอบแทนให้กับบุคลากรในรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความพึงพอใจและความเหมาะสมเป็นสำคัญ ค่าตอบแทนสามารถกำหนดได้เป็น 2 ประเภท คือค่าตอบแทนทั้งหมดและผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์ เช่น รายละเอียดดังนี้

1. ค่าตอบแทนทั้งหมด (Total Compensation) มีอยู่ 2 ประเภท คือ

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง เงินโบนัส ค่าประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษานูตริ ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา

1.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการ

ต่าง ๆ ที่จัดให้เพื่อความสะดวกในการทำงานและทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร เช่น งาน ลักษณะของงานที่พึงพอใจคือความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน สภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ทีมงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การยืดหยุ่นเวลาทำงานและการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

2. ผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์ (Relational Returns) หมายถึง ผลตอบแทนของบุคลากรที่ไม่สามารถบอกเป็นจำนวนได้ แต่เป็นการได้รับผลตอบแทนของบุคลากรที่ไม่สามารถบอกเป็นจำนวนได้ แต่เป็นการได้นับผลตอบแทนด้านความรู้สึก เช่น การยกย่องและการให้ตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ การให้ความมั่นคง ด้านการจ้างงาน การให้โอกาสในการเรียนรู้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรตั้งใจทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การลาออกจากงาน หากบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน การร่วมมือ ความจงรักภักดี และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในทางตรงข้ามหากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือมีอุปสรรคขัดขวางมิให้มีการตอบสนองทางด้านที่ต้องการแล้ว ความไม่ร่วมมือโดยการขาดความจงรักภักดี ตลอดจนความอึดอัดก็จะเกิดขึ้น

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่ปฏิบัติงานแล้วยังมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องและส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานด้วย ดังที่เรียม ศรีทอง (2542 : 374) ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน มีทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

1. ปัจจัยภายนอก จากผลการศึกษาค้นคว้า ส่วนใหญ่ยืนยันตรงกันว่า ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมาจากปัจจัยภายนอกมีหลายประการ ได้แก่ การยอมรับงานว่าท้าทายและน่าสนใจ ทัศนคติที่มีต่องาน รวมทั้งระบบการให้รางวัล ค่าตอบแทนขององค์กร ระบบเงินเดือน รางวัลพิเศษและการส่งเสริมความก้าวหน้า เงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับงานเกือบทุกกรณี บุคคลพึงพอใจกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบายทั้งทางกายและไม่สร้างความเครียดทางใจ ในทางตรงกัน

ข้ามความไม่พึงพอใจของบุคคลจะเกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดีว่าไม่สะดวกสบายทางกาย ต้องเผชิญสภาพที่ก่อให้เกิดความเครียดสูงหรือแนวโน้มที่ก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลต่ำ

2. ปัจจัยภายใน บุคคลมักจะพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยภายใน ได้แก่ ความตระหนักรู้ในคุณค่าแห่งตนสูง (High in Self-Esteem) หรือภาพพจน์เชิงบวก ความสามารถ ความเชื่อมั่น สถานภาพและตำแหน่ง

ปภาวดี คุลยจินดา (2543 : 537 - 541) ได้แยกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงาน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมตั้งแต่ที่แคบที่สุดหรือระดับจุลภาค ซึ่งคือปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรไปจนถึงสิ่งแวดล้อมที่กว้างที่สุดหรือระดับมหภาค ซึ่งได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในขณะนั้น ปัจจัยระดับจุลภาคหรือปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความพอใจมากน้อยของคนทำงานโดยตรง ประกอบด้วย ชัดแจ้งและหรือไม่ชัดเจนของบทบาท คนทำงานจะพอใจมากกว่าหากได้รับแจ้งชัดแจ้งไม่เคลือบคลุมถึงบทบาทของตนต่องานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนความชัดเจนของบทบาทนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เมื่อคนได้รับมอบหมายให้ประกอบกิจกรรมที่ชัดเจนกับความคาดหวัง ลักษณะงาน งานที่ทำทลายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในงานมากกว่าอัตราค่าจ้าง เพราะอัตราค่าจ้างมีความหมายต่อความเท่าเทียมกันในสังคมของคนทำงาน คนทำงานมักจะเปรียบเทียบค่าจ้างที่ได้รับกับคนกลุ่มอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันเสมอ โครงสร้างองค์การ ลักษณะการควบคุมงาน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวมนุษย์เอง ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรเช่น อายุ เพศ การศึกษา ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ซึ่งถือค่านิยม ลักษณะการ ความต้องการ ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปัจจัยความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความชำนาญ แต่ปัจจัยเหล่านี้มิได้กำหนดระดับความพอใจในงานโดยตรง แต่จะเป็นตัวตัดสินใจว่า ส่วนประกอบใดของงานน่าจะพอใจหรือไม่พอใจเท่านั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 126 - 132) ได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและได้กล่าวถึง ปัจจัยทั้ง 3 ด้านไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ

กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน อายุ ช่วงเวลาในการทำงาน เซอร์วิเชอร์ ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงานส่วนบุคคล และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์และความชัดเจนของโครงสร้างงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหารและความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ

อารี เพชรสุด (อ้างในวิชัย แหวนเพชร 2543 : 141 - 142) เห็นว่า องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจ มีดังต่อไปนี้

1. งาน (Job) คือ ตัวงานที่ทำ
2. ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างเป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลอยากทำงาน การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม ก็ทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจได้ นอกจากนี้ค่าจ้างก็ต้องมีความยุติธรรม
3. โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรม
4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับกันในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการให้เกียรติให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจได้
5. สภาพการทำงาน (Work Condition) เป็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ กว้างขวางโอ่โง่งที่เป็นสภาพทางกายภาพ
6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่ได้รับตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่นบำนาญ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าน้ำมันรถ เป็นต้น
7. หัวหน้างาน (Leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลเช่นกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาหัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กร ทำงานไปด้วยกันได้อย่างส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์กรและการจัดการ (Organization and Management) หมายถึงองค์การใดที่มีชื่อเสียง การทำงานมีระบบอยู่แล้ว ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในองค์กรนั้น ส่วนการจัดการหากองค์กรมีวิธีการจัดระบบบริหารดีย่อมสร้างความพึงพอใจในงานได้

ชาลัญชัย อาจินสมาจาร (2544 : 73 - 78) เห็นว่า ความพอใจในงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ

1. ความขัดแย้ง (Conflict) ความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นในองค์กรทุกแห่งแม้ว่าจะเป็นองค์กรที่จัดรูปแบบเป็นอย่างดีแล้วก็ตาม Getzels ได้กล่าวว่ามี ความขัดแย้ง 3 แบบที่เกิดขึ้นในองค์กร คือ

1.1 ความขัดแย้งของบทบาทและบุคลิกภาพ (Role and Personality Conflicts) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจะต้องทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามระเบียบหรือกฎ แต่การกระทำดังกล่าวเป็นการฝืนความรู้สึกของตนเอง

1.2 ความขัดแย้งของบทบาท (Role Conflicts) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งมี

1.3 ความขัดแย้งของบุคลิกภาพ (Personality Conflicts) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งถูกสั่งให้ทำหน้าที่ซึ่งขัดกับความต้องการภายใต้บุคลิกภาพของบทบาท

2. แรงจูงใจ (Motivation) องค์กรจะรักษาความพอใจของพนักงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่า ดังนั้นองค์กรจึงต้องรักษาความพอใจของพนักงานเอาไว้ เพื่อว่าพนักงานจะได้มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งดังกล่าวเป็นผลมาจากความพอใจในงานและผลงานจะเกิดขึ้นจากองค์ประกอบที่เรียกว่า แรงจูงใจ แรงจูงใจทำให้คนงานทำงานได้ผลมากกว่าไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจเป็นพลังอำนาจในการทำให้คนงานริเริ่มและทำงานอยู่ในองค์กร

3. บรรยากาศในองค์กร (Organizational Climate) คนงานต่างก็ต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศที่ดี และได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม

สมยศ นาวิการ (2544 : 221 - 223) เห็นว่ามีปัจจัยอยู่หลายอย่างที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่องาน ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจงานจะมีอยู่ 6 อย่าง ประกอบด้วย

1. ผลตอบแทน ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงานมากเพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น

อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน และอื่น ๆ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง พนักงานจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพนักงานต่อองค์กร

2. การเลื่อนตำแหน่ง จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจงานปานกลาง การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน

3. การบังคับบัญชา จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจงานปานกลาง โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจงานจะมีสองลักษณะ สไตส์การบังคับบัญชาอย่างแรก คือ การมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สไตส์การบังคับบัญชาอย่างที่สองคือ การมีส่วนร่วมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมภายในการตัดสินใจที่กระทบต่อตัวผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเอง

4. ลักษณะงาน เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงานมาก เหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องการงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ได้ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความคิด ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจงานจะมีอยู่สองด้าน คือ ความหมายของงาน และการควบคุมวิธีการทำงาน

5. กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ต้องแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ พนักงานมักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหา

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง ตารางการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพอใจงาน

เสนาะ ดิยาวี (2544 : 228) แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจงานก็คือ

1. ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะงานจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานความรับผิดชอบในงานและความรู้สึกภาคภูมิใจในงานนั้น

2. ค่าจ้างหรือระบบค่าตอบแทน ทั้งนี้ค่าตอบแทนสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันของผู้บริหาร

3. สภาพการทำงาน มีความสำคัญเพราะเหตุว่ากระทบต่อความต้องการทางร่างกายและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

4. นโยบายและฝ่ายบริหารขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบและบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา เพราะสะท้อนถึงความสำเร็จในการทำงานและความพอใจในทางสังคม
6. ความก้าวหน้าในงานทั้งในตำแหน่งงาน และการพัฒนาทางด้านความรู้ ความชำนาญในการทำงาน

4. เทคนิคการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อรุณ รักธรรม (2552 : 206) ได้เสนอแนะวิธีการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพึงพอใจ มีความรักงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะทำให้คนรักงาน ผู้นำจะต้องกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน จะต้องแสดงออกว่าตนมีความพอใจ รักงาน เชื่อว่าคนนั้นมีประโยชน์ และสำคัญแม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อย ลำบากและตรากตรำ หรือท้อถอยหมดกำลังใจ ก็ไม่ควรแสดงให้คนงานเห็น เพราะคนงานส่วนมากมักจะปฏิบัติตามหัวหน้างาน
2. ชมเชยและยกย่อง ให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะมีเหตุผล และความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไป เป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่าหมดความหมาย
3. ดูแลเอาใจใส่ให้ความสนิทสนมแก่คนงานพอสมควร โดยการทักทายได้ถามข่าวคราวและทุกข์สุขของคนงานในโอกาสอันสมควร การแสดงออกเช่นนี้ จะทำให้คนงานมีกำลังใจ เมื่อเขาทราบว่าหัวหน้ามิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา
4. ให้โอกาสแก่คนงานได้สร้างความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น เพราะการที่คนงานมีงานที่มั่นคง มีทางก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงาน
5. การสร้างสถานภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่คนงาน อาทิ โต๊ะทำงาน ห้องทำงานแสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนงานทำงานในสถานที่ทำงานดี จะทำให้คนงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุง และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน คนงานบางคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ดี และมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ก็ควรมีสิ่งตอบแทน หรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่าง และกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของคนงาน คนงานบางคนมีขวัญดีในการทำงาน แต่บางครั้งขวัญอาจจะต่ำได้ หากคนงานเกิดความทุกข์ร้อน หรือมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถจะไปร้องทุกข์กับผู้ใด

สำหรับมาตรการที่จะเป็นขวัญในการทำงานของพนักงานที่ว่าขวัญดีหรือไม่ดีนั้นมีมาตรการที่จะใช้เป็นเครื่องวัดหรือตรวจสอบ ดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ถ้าผลงานที่ได้สม่ำเสมอหรือดีขึ้นก็แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจขวัญดี แต่ถ้าระดับผลงานตกต่ำก็แสดงว่า พนักงานมีขวัญในการทำงานลดลงเกิดขึ้นแล้ว หรือแสดงให้เห็นถึงการงานบกพร่องของการทำงาานนั้น ในวงการธุรกิจจะมองเห็นได้ชัด แต่ในวงราชการมองไม่ค่อยเห็น หรือในวงราชการไม่ค่อยจะพิจารณากันในเรื่องนี้

2. การขาดงานหรือขาดความกระตือรือร้น ขวัญแสดงออกโดยการขาดความกระตือรือร้นและความตั้งใจอันหมั่นเพียรในการทำงาน การขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ ย่อมแสดงให้เห็นว่าขวัญนั้นเสื่อมลง

3. อัตราการเข้าออกของคนงาน (turn over) องค์กรใด ๆ ที่มีคนเข้าออกมากแสดงให้เห็นว่ามีสิ่งบกพร่องในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญของคนทำงานไม่ใช้อย่างแน่นอน

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดี หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษใครต่อใครในหน่วยงานก็ดี หากมีบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่ามีอะไรบกพร่องในการทำงานหรือในหน่วยงานนั้นเกิดขึ้น

ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 543 - 544) ได้เสนอแนะเทคนิคการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในหน่วยงาน ไว้ 6 วิธี ได้แก่

วิธีที่ 1 สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะกำลังใจที่ดีนั้นย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นเรื่องสำคัญประการแรกที่ต้องได้รับการเสริมสร้างให้แก่บุคคลทุกคน และทุกหน่วยงานในองค์กร

วิธีที่ 2 วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติ เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

วิธีที่ 3 พิจารณาเงินเดือนและค่าจ้างประจำ คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทน เพื่อการยังชีพ และยกมาตรฐานการครองชีพของตน คนงานต้องการรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้ขวัญในการทำงานเสื่อมทรามลง

วิธีที่ 4 สร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นจากความรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ ถ้างานนั้นเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่ม คนงานพอใจในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ทำนั้น จึงถือว่าเป็นงานที่พอใจ และการทำงานจะควรมีประสิทธิภาพ

วิธีที่ 5 สร้างความเป็นส่วนหนึ่งของงาน คนต้องการเป็นหน่วยหนึ่ง เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม ถ้าเขาได้รับการยอมรับจากเพื่อนสมาชิก ก็จะทำให้ขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น และส่งผลไปถึงผลโดยรวมขององค์กรทั้งองค์กรได้

วิธีที่ 6 สร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะทำให้ขวัญดีขึ้น ความสัมพันธ์ที่ตึงบนรากฐานของความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน คือ อย่างผู้บังคับบัญชาเกินไปนัก เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น เปิดโอกาสให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ปัญหา ผู้บังคับบัญชาให้ความอบอุ่น เห็นอกเห็นใจ มอบหมายงานให้ทำงานด้วยความอิสระ บังคับบัญชาต้องมีความเชื่อมั่น ในตนเองผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุมนโยบายขององค์กรและประสานประโยชน์ จิตสวัสดิการที่ดี การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีห้องทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับงานที่เสริมสร้างการปฏิบัติงาน เพื่อให้ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารควรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม หรือทำงานเพื่อหน่วยงานมากขึ้น ทั้งนี้โดยการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับคำบอกเล่าความจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น บอกว่ามีงานอะไร รับผิดชอบอะไรบ้าง ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจในตนเอง ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างที่ดีมองพนักงานในแง่ดี ยกย่องชมเชย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งหมายถึงการสร้างขวัญกำลังใจของลูกน้องให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไป นอกจากนี้ยังหาวิธีการสำรวจทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติกริยาเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้ดีขึ้น และผลของการสำรวจก็ควรมีการเปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน ผู้บริหาร นักบริหารจะต้องเป็นที่ปรึกษาของลูกน้องได้ดี เพราะนอกจากจะเป็นการแก้ปัญหาได้แล้ว ในด้านจิตใจจะทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในตัวของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าทำได้สำเร็จก็จะทำให้ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงได้ และควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ เพื่อหาทางแก้ปัญหา เพราะนอกจากจะได้แนวความคิดใหม่ ๆ ยังทำให้ลูกน้องมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง

ปัญหาขององค์กรก็เหมือนปัญหาของพนักงานเอง ซึ่งเป็นแนวทางสร้างขวัญกำลังใจให้อยู่ในระดับสูงได้เช่นกัน และควรมีมาตรการในการวัดความสำเร็จของการทำงานของแต่ละบุคคลคนที่แน่นอน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนถือหลักคนที่ทำงานดี งานมาก ประสพผลสำเร็จย่อมได้เลื่อนขั้น สร้างความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสที่จะก้าวหน้า เมื่อพนักงานมีความทะเยอทะยานที่จะก้าวหน้าต่อไป ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตามได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งต้องคำนึงถึงว่างานนั้นจะมีอนาคตก้าวหน้าได้ไกลเพียงใด และรู้วัตถุประสงค์ที่มีคุณค่าอย่างแท้จริง ก็จะตั้งใจทำงานนั้นมากยิ่งขึ้นกว่างานที่มีประโยชน์ ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่มีเงินเดือนอย่างเดียวกัน แต่ถ้างานอย่างหนึ่งมีประโยชน์ยิ่งกว่างานอีกอย่างหนึ่งแล้ว พนักงานย่อมพอใจที่ทำงานที่มีประโยชน์มากยิ่งขึ้น

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไชยมงคล ฟุ้งเฟื่อง (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมความพึงพอใจในงานพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงรายอยู่ในระดับไม่แน่ใจ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า และไม่แน่ใจในด้านลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารองค์การ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องนับถือ และเงินเดือน

สุธาวัลย์ ปิติจะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรับผิดชอบเพียงด้านเดียวที่บุคลากรมีความพึงพอใจมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ บุคลากรไม่แน่ใจว่าพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ นอกจากนั้นแล้วบุคลากรมีความพึงพอใจน้อยในด้านนโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และลักษณะงาน

สีวอน หอมปิ่นแก้ว (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีเพียงแต่ด้านเงินเดือนด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงความพึงพอใจจากมากไปมาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านความเจริญเติบโต

ด้านสถานภาพความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการยกย่อง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน เงินเดือน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาและเชิงสำรวจ โดยมีการสร้างแบบสอบถามขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาผลการศึกษา โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การวิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษครั้งนี้ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร ได้แก่ เกษตรจังหวัด หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตร หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการผลิต หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และสารสนเทศ เกษตรอำเภอ และผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่งานเคหกิจเกษตร เจ้าหน้าที่งานการเกษตร จำนวน 155 คน ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามเลือกกรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (opened end question) ถามความคิดเห็น
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การทดสอบเครื่องมือ

(1) การหาความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Validity) ใช้แบบสอบถามที่ได้รับการ
ตรวจทานจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว

(2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไป
ทดสอบ (Pre-test) กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา จำนวน 20
ชุด โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยวิธีการหาความสอดคล้อง
ภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีการ Cronbach 's Correlation Coefficient
ได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้

จำนวนตัวอย่าง	=	20	ราย
จำนวนข้อคำถาม	=	71	ข้อ
Alpha	=	0.9829	

ตารางที่ 3.1 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของคำถามในแต่ละด้าน

ด้าน	Alpha
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.8448
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.8663
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.6866
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.6449
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.8195
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	0.8124
ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	0.7908
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.7639
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.7227
ด้านสถานภาพทางอาชีพ	0.7294
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.7329
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.8686
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.6965
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.7126
ด้านการบังคับบัญชา	0.8038

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขออนุญาตจากเกษตรจังหวัดเชียงราย เพื่อขออนุญาตในการศึกษาข้อมูลและแจกแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย
2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้นำไปให้กับเจ้าหน้าที่ด้วยตนเองพร้อมกับกำหนดนัดหมายวันและเวลาที่ผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน หนี้สิน ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับตำแหน่งหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน ประกอบอาชีพมาแล้วทั้งหมด ทำงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน สถานภาพในงานปัจจุบัน ภูมิสำเนา ใช้วิธีแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. นำข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย ไปหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย กรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t-test

4. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ใช้วิธีการสังเคราะห์ หรือสรุปข้อความ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

โดยมีรายละเอียดการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำ
บรรยายโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตรสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแต่ละรายการ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร โดยหาค่าความถี่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตร โดยใช้การทดสอบค่า t-test

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยหาค่าความถี่
ร้อยละ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพสังคมและเศรษฐกิจบางประการ ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ
ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สภาพสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

(N = 155)				
สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติ	รวม	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	21	91	112	72.3
หญิง	1	42	43	27.7
อายุ (ปี)				
24 - 31	-	13	13	8.4
32 - 38	-	6	6	3.9
39 - 46	-	1	1	0.6
47 - 54	13	101	114	73.5
55 - 59	9	12	21	13.5
(ต่ำสุด=24 ปี สูงสุด = 59 ปี ค่าเฉลี่ย = 49.4 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 7.800 ปี)				
สถานภาพ				
โสด	4	22	24	15.5
สมรส	18	109	129	83.2
อื่นๆ (หย่า, หม้าย)	-	2	2	1.3
จำนวนสมาชิกในครัวเรือน (คน)				
1 - 3	4	78	82	52.9
4 - 5	18	50	68	43.9
6 - 7	-	5	5	3.2
(ต่ำสุด= 1 คน สูงสุด = 7 คน ค่าเฉลี่ย = 3.38 คน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 1.223 คน)				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(N = 155)

สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติ	รวม	ร้อยละ
หนี้สิน (บาท)				
10,000 - 800,000	12	62	74	47.7
800,001 - 1,600,000	8	60	68	44.0
1,600,001 - 2,400,000	2	7	9	5.8
2,400,001 - 3,200,000	-	1	1	0.6
3,200,001 - 4,000,000	-	3	3	1.9
(ต่ำสุด=10,000 บาท สูงสุด = 4,000,000 บาท ค่าเฉลี่ย = 1,050,843.00 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=680,439.975 บาท)				
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	8	12	7.7
ปริญญาตรี	15	118	133	85.8
สูงกว่าปริญญาตรี	3	7	10	6.5
ตำแหน่งปัจจุบัน				
ผู้อำนวยการเฉพาะด้านวิชาการส่งเสริม- การเกษตร	1	-	1	0.6
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	20	102	122	78.7
เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร	-	7	7	4.5
เจ้าพนักงานการเกษตร	1	24	25	16.1
สถานภาพในงานปัจจุบัน				
เกษตรจังหวัด	1	-	1	0.6
เกษตรอำเภอ	18	-	18	11.6
หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน	3	-	3	1.9
ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร	-	133	133	85.8
หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน				
สำนักงานเกษตรจังหวัด	4	15	19	12.3
สำนักงานเกษตรอำเภอ	18	118	136	87.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(N = 155)

สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติ	รวม	ร้อยละ
ระยะเวลาในการประกอบอาชีพทั้งหมด (ปี)				
1 - 9	-	14	14	9.0
10 - 18	-	6	6	4.0
19 - 27	6	46	52	33.5
28 - 36	15	67	82	52.9
37 - 42	1	-	1	0.6
(ต่ำสุด = 1 ปี สูงสุด = 42 ปี ค่าเฉลี่ย = 25.65 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.742 ปี)				
ระยะเวลาในการทำงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร (ปี)				
1 - 7	-	20	20	12.9
8 - 14	-	5	5	3.2
15 - 21	-	4	4	2.6
22 - 28	8	54	62	40.0
29 - 32	14	52	66	41.3
(ต่ำสุด = 1 ปี สูงสุด = 34 ปี ค่าเฉลี่ย = 24.50 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.942 ปี)				
ระยะเวลาในการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน (ปี)				
1 - 7	19	45	64	41.3
8 - 14	-	22	22	14.2
15 - 21	1	19	20	12.9
22 - 28	1	28	29	18.7
29 - 32	1	19	20	12.9
(ต่ำสุด = 1 ปี สูงสุด = 32 ปี ค่าเฉลี่ย = 13.60 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10.819 ปี)				
ภูมิลำเนาในจังหวัดเชียงราย				
ไม่อยู่	6	25	31	20.0
อยู่	16	108	124	80.0

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย ปรากฏผลดังนี้

เพศ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกือบทั้งหมดร้อยละ 72.3 เป็นเพศชาย ร้อยละ 27.7 เป็นเพศหญิง

อายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรร้อยละ 73.5 มีอายุระหว่าง 47 – 54 ปี รองลงมาร้อยละ 13.5 มีอายุระหว่าง 55 – 59 ปี ร้อยละ 8.4 และมีอายุระหว่าง 24 – 31 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 49.4 ปี

สถานภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 83.2 สมรส รองลงมาร้อยละ 15.5 โสด

สมาชิกในครัวเรือน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 52.9 มีสมาชิกในครัวเรือน 1 - 3 คน รองลงมาร้อยละ 43.9 มีสมาชิกในครัวเรือน 4 - 5 คน โดยมีสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 3.38 คน

หนี้สิน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 47.7 มีหนี้สินอยู่ระหว่าง 10,000 - 800,000 บาท รองลงมาร้อยละ 44.0 มีหนี้สินอยู่ระหว่าง 800,001 - 1,600,000 บาท และ ร้อยละ 5.8 มีหนี้สินอยู่ระหว่าง 1,600,001 - 2,400,000 บาท โดยมีหนี้สินเฉลี่ย 1,050,843 บาท

ระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 85.8 จบการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 7.7 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และร้อยละ 6.5 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 78.7 เป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร รองลงมาร้อยละ 16.1 เป็นเจ้าพนักงานการเกษตร และร้อยละ 4.5 เป็นเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร

สถานภาพในงานปัจจุบัน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 85.8 สถานภาพในงานปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร รองลงมาร้อยละ 11.6 สถานภาพในงานปัจจุบันเป็นเกษตรอำเภอ และร้อยละ 1.9 สถานภาพในงานปัจจุบันเป็นหัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 87.7 สังกัดที่สำนักงานเกษตรอำเภอ และร้อยละ 12.3 สังกัดที่สำนักงานเกษตรจังหวัด

การประกอบอาชีพมาแล้วทั้งหมด(ปี) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 52.9 ประกอบอาชีพมาแล้วอยู่ระหว่าง 28 - 36 ปี รองลงมาร้อยละ 33.5 ประกอบอาชีพมาแล้วอยู่ระหว่าง 19 - 27 ปี และร้อยละ 9.0 ประกอบอาชีพมาแล้วอยู่ระหว่าง 1 - 9 ปี โดยประกอบอาชีพมาแล้วเฉลี่ย 25.65 ปี

การทำงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 42.6 ทำงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่าง 29 - 32 ปี รองลงมาร้อยละ 40.0 ทำงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่าง 22 -28 ปี และร้อยละ 11.6 ทำงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่าง 1 - 7 ปี โดยทำงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 24.50 ปี

การทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 41.3 ทำงานในที่ทำงานปัจจุบันอยู่ระหว่าง 1 - 7 ปี รองลงมาร้อยละ 18.7 ทำงานในที่ทำงานปัจจุบันอยู่ระหว่าง 22 - 28 ปี และร้อยละ 14.2 ทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน 8 - 14 ปี โดยทำงานในที่ทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 13.60 ปี

ภูมิลำเนาในจังหวัดเชียงราย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 80.0 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงราย รองลงมาร้อยละ 20.0 ไม่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 4.2 ภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

(N = 155)

บทบาทภาระหน้าที่	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติ	รวม	ร้อยละ
การทำงานด้านส่งเสริมการเกษตร				
ร้อยละ 1 - 20	8	15	23	14.8
ร้อยละ 21 - 40	6	32	38	24.5
ร้อยละ 41 - 60	4	43	47	30.3
ร้อยละ 61 - 80	2	35	37	23.9
ร้อยละ 81 - 100	2	8	10	6.5
การทำงานด้านการให้บริการอื่น ๆ				
ร้อยละ 1 - 20	18	94	112	72.3
ร้อยละ 21 - 40	4	34	38	24.5
ร้อยละ 41 - 60	-	5	5	3.2
ร้อยละ 61 - 80	-	-	-	-
ร้อยละ 81 - 100	-	-	-	-
การทำงานตามนโยบายจากอำเภอและจังหวัด				
ร้อยละ 1 - 20	15	87	102	65.8
ร้อยละ 21 - 40	5	32	37	23.9
ร้อยละ 41 - 60	1	6	7	4.5
ร้อยละ 61 - 80	1	7	8	5.2
ร้อยละ 81 - 100	-	1	1	0.6
การทำงานด้านอื่น ๆ				
ร้อยละ 1 - 20	20	130	150	96.8
ร้อยละ 21 - 40	-	1	1	0.6
ร้อยละ 41 - 60	2	-	2	1.3
ร้อยละ 61 - 80	-	2	2	1.3

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า

ภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรการทำงานด้านส่งเสริมการเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 30.3 ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่างร้อยละ 41 - 60 รองลงมาร้อยละ 24.5 ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่างร้อยละ 21 - 40 และร้อยละ 23.9 ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่างร้อยละ 61 - 80

ภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรการทำงานด้านการให้บริการอื่น ๆ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 72.3 ทำงานด้านการให้บริการอื่น ๆ อยู่ระหว่างร้อยละ 1 - 20 รองลงมาร้อยละ 24.5 ทำงานด้านการให้บริการอื่น ๆ อยู่ระหว่างร้อยละ 21 - 40 และร้อยละ 3.2 ทำงานด้านการให้บริการอื่น ๆ อยู่ระหว่างร้อยละ 41 - 60 ตามลำดับ

ภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรการทำงานตามนโยบายอำเภอและจังหวัด พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 65.8 ทำงานตามนโยบายอำเภอและจังหวัดอยู่ระหว่างร้อยละ 1 - 20 รองลงมาร้อยละ 23.9 ทำงานตามนโยบายอำเภอและจังหวัดอยู่ระหว่างร้อยละ 21 - 40 และร้อยละ 5.2 ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่าง

ภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรการทำงานด้านอื่น ๆ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากร้อยละ 96.8 ทำงานด้านอื่น ๆ อยู่ระหว่างร้อยละ 1 - 20 รองลงมาร้อยละ 1.3 ทำงานด้านอื่น ๆ ร้อยละ 41 - 60 และร้อยละ 1.3 ทำงานด้านอื่น ๆ อยู่ระหว่างร้อยละ 61 - 80

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย**

**ตารางที่ 4.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย**

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.13 (0.600)	มาก	4.27 (0.456)	มากที่สุด	4.11 (0.619)	มาก
วิธีการปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้	4.21 (0.589)	มากที่สุด	4.27 (0.550)	มากที่สุด	4.20 (0.596)	มาก
2. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความสามารถ	4.03 (0.597)	มาก	4.00 (0.309)	มาก	4.04 (0.633)	มาก
3. สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานจนงานสำเร็จ	4.02 (0.619)	มาก	3.95 (0.575)	มาก	4.03 (0.627)	มาก
5. พึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ เกิดจากทักษะ / ประสบการณ์ในการ ทำงาน	4.04 (0.738)	มาก	4.14 (0.889)	มาก	4.02 (0.712)	มาก
เฉลี่ยรวม	4.09 (0.629)	มาก	4.13 (0.556)	มาก	4.08 (0.637)	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ วิธีการปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (ค่าเฉลี่ย 4.21) และความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.13) พึงพอใจในความสำเร็จของงานที่เกิดจากทักษะ / ประสบการณ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความสามารถของตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.03) และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจนงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.02)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.27) และวิธีการปฏิบัติงานของท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (ค่าเฉลี่ย 4.27) และความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ พึงพอใจในความสำเร็จของงานที่เกิดจากทักษะ / ประสบการณ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความสามารถของตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.00) และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจนงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.95)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ วิธีการปฏิบัติงานของท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (ค่าเฉลี่ย 4.20) สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.11) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความสามารถของตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.04) สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจนงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่เกิดจากทักษะ / ประสบการณ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ตารางที่ 4.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. เพื่อนร่วมงานมีความศรัทธาใน ความรู้ความสามารถ	3.90 (0.622)	มาก	4.00 (0.436)	มาก	3.89 (0.647)	มาก
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความ คิดเห็น / ข้อเสนอแนะ	3.75 (0.596)	มาก	3.82 (0.588)	มาก	3.74 (0.599)	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความ คิดเห็น / ข้อเสนอแนะ	3.87 (0.589)	มาก	4.00 (0.436)	มาก	3.85 (0.609)	มาก
4. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการ ปฏิบัติงานได้ขอคำแนะนำปรึกษา	3.80 (0.668)	มาก	4.18 (0.501)	มาก	3.74 (0.673)	มาก
5. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน/ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.88 (0.715)	มาก	4.05 (0.844)	มาก	3.85 (0.691)	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ให้ท่านปฏิบัติงาน	3.95 (0.574)	มาก	4.05 (0.575)	มาก	3.94 (0.574)	มาก
7. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญ ให้ท่านปฏิบัติงาน	3.89 (0.620)	มาก	4.09 (0.610)	มาก	3.86 (0.617)	มาก
เฉลี่ยรวม	3.86 (0.626)	มาก	4.03 (0.570)	มาก	3.84 (0.617)	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) เพื่อนร่วมงานมีความศรัทธาในความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน / ร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.87) เพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้ขอคำแนะนำปรึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.80) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.18) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน / ร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.05) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้ท่านปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) เพื่อนร่วมงานมีความศรัทธาในความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.00) เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) เพื่อนร่วมงานมีความศรัทธาในความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.89) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.85) เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน / ร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.74) และเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้ขอคำแนะนำปรึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ตารางที่ 4.5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความ คิดเห็น / ข้อเสนอแนะ	4.06 (0.647)	มาก	4.27 (0.550)	มากที่สุด	4.02 (0.657)	มาก
2. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.99 (0.614)	มาก	4.18 (0.395)	มาก	3.95 (0.638)	มาก
3. รักงานนี้	4.11 (0.689)	มาก	4.32 (0.716)	มากที่สุด	4.08 (0.681)	มาก
4. ไม่อยากเปลี่ยนไปทำงาน อย่างอื่น	3.77 (0.923)	มาก	4.14 (0.941)	มาก	3.71 (0.909)	มาก
5. งานที่ได้รับมอบหมายมีความ น่าสนใจหรือตั้งใจให้ออกปฏิบัติ อยู่เสมอ	3.68 (0.747)	มาก	4.05 (0.486)	มาก	3.62 (0.766)	มาก
เฉลี่ยรวม	3.92 (0.565)	มาก	4.19 (0.407)	มาก	3.88 (0.577)	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ รักษานี้ (ค่าเฉลี่ย 4.11) งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 4.06) งานที่ท่านปฏิบัติยังมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.99) ไม่อยากเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.77) และงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจหรือจูงใจให้อยากปฏิบัติอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.68)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ รักษานี้ (ค่าเฉลี่ย 4.32) งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 4.27) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่งานที่ปฏิบัติยังมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.18) ไม่อยากเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.14) และงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจหรือจูงใจให้อยากปฏิบัติอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.05)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ รักษานี้ (ค่าเฉลี่ย 4.08) งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 4.02) งานที่ปฏิบัติยังมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ไม่อยากเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.71) และงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจหรือจูงใจให้อยากปฏิบัติอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ตารางที่ 4.6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. ปริมาณงานในความรับผิดชอบ มีความเหมาะสม	3.79 (0.721)	มาก	4.14 (0.560)	มาก	3.73 (0.730)	มาก
2. สามารถรับผิดชอบงานที่ ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์	3.94 (0.566)	มาก	4.18 (0.501)	มาก	3.89 (0.568)	มาก
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน แต่ละครั้งที่รับผิดชอบมีความ เหมาะสม	3.59 (0.763)	มาก	3.91 (0.610)	มาก	3.53 (0.774)	มาก
4. สามารถปฏิบัติงานที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำ ได้ตรงตามเวลาที่กำหนด	3.89 (0.609)	มาก	3.95 (0.785)	มาก	3.88 (0.578)	มาก
5. มีโอกาสในการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วย ดุลพินิจของตนเอง	3.92 (0.642)	มาก	4.18 (0.395)	มาก	3.88 (0.666)	มาก
รวม	3.82 (0.521)	มาก	4.07 (0.443)	มาก	3.78 (0.524)	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.94) มีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.92) สามารถปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำได้ตรงตามเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.89) ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.79) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.59)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.18) มีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.18) ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.14) สามารถปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำได้ตรงตามเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.95) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.91)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.89) สามารถปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำได้ตรงตามเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.88) มีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.88) ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.73) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ตารางที่ 4.7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. มีโอกาสได้รับการเลื่อน ตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.39 (0.893)	ปานกลาง	4.00 (0.617)	มาก	3.29 (0.892)	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม/ สนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง	3.48 (0.824)	มาก	3.91 (0.684)	มาก	3.41 (0.826)	มาก
3. ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น กรณีพิเศษในระยะเวลาอันสมควร	3.46 (0.906)	มาก	3.91 (0.750)	มาก	3.38 (0.911)	ปานกลาง
4. มีความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่	3.39 (0.871)	ปานกลาง	3.95 (0.575)	มาก	3.29 (0.877)	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.43 (0.766)	มาก	3.94 (0.534)	มาก	3.34 (0.767)	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ
เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม / สนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.48)
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม / สนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.46) และมีความพึงพอใจอยู่ใน
ระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม
(ค่าเฉลี่ย 3.39) และมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.39)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.00) มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม / สนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.91) และได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันสมควร (ค่าเฉลี่ย 3.91)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม / สนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.41) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันสมควร (ค่าเฉลี่ย 3.38) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.29) และมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ตารางที่ 4.8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	3.45 (0.839)	มาก	3.73 (0.550)	มาก	3.41 (0.871)	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ลักษณะงาน	3.45 (0.823)	มาก	3.64 (0.848)	มาก	3.42 (0.818)	มาก
3. ได้รับสวัสดิการในส่วนของ ตนเองและครอบครัวเหมาะสม	3.54 (0.832)	มาก	3.82 (0.733)	มาก	3.49 (0.840)	มาก
4. ค่าล่วงเวลา ในการทำงานใน ปัจจุบันมีความเหมาะสม	2.58 (1.133)	ปานกลาง	2.82 (1.259)	ปานกลาง	2.54 (1.111)	ปานกลาง
5. ค่าเบี่ยงเลียง ในการทำงานใน ปัจจุบันมีความเหมาะสม	2.78 (1.089)	ปานกลาง	3.05 (1.174)	ปานกลาง	2.74 (1.072)	ปานกลาง
6. เงินเดือนประจำที่ได้รับเพียงพอ สำหรับมาตรฐานการดำรงชีพ	3.03 (1.035)	ปานกลาง	3.27 (0.935)	ปานกลาง	2.99 (1.048)	ปานกลาง
7. ค่าตอบแทน / สวัสดิการจาก ทางราชการช่วยเหลือครอบครัว	3.13 (1.017)	ปานกลาง	3.23 (0.869)	ปานกลาง	3.11 (1.042)	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.14 (0.798)	ปานกลาง	3.36 (0.702)	ปานกลาง	3.10 (0.803)	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ใน
ระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ได้รับสวัสดิการในส่วนของตนเองและครอบครัวเหมาะสม
(ค่าเฉลี่ย 3.54) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.45) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ ค่าตอบแทน / สวัสดิการจากทางราชการช่วยเกื้อกูลครอบครัวของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.13) เงินเดือนประจำที่ได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการดำรงชีพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.03) ค่าเบี่ยเลี้ยง ในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.78) และค่าล่วงเวลา ในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.58)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ เงินเดือนประจำที่ได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการดำรงชีพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.27) ค่าตอบแทน / สวัสดิการจากทางราชการช่วยเกื้อกูลครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.23) ค่าเบี่ยเลี้ยง ในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.05) ค่าล่วงเวลา ในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.82) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ได้รับสวัสดิการในส่วนของตนเองและครอบครัวเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.82) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ได้รับสวัสดิการในส่วนของตนเองและครอบครัวเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.49) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ค่าตอบแทน / สวัสดิการจากทางราชการช่วยเกื้อกูลครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.11) เงินเดือนประจำที่ได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการดำรงชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.99) ค่าเบี่ยเลี้ยง ในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.74) และค่าล่วงเวลา ในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.54)

ตารางที่ 4.9 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. ลักษณะงานในหน้าที่เปิด โอกาสให้ได้รับการเลื่อนไปสู่ ตำแหน่งและขอข้ายความ รับผิดชอบที่สูงขึ้น	3.12 (1.040)	ปานกลาง	3.41 (0.959)	มาก	3.08 (1.049)	ปานกลาง
2. ลักษณะงานในหน้าที่ เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อ เพิ่มเติม	3.21 (0.998)	ปานกลาง	3.36 (1.177)	ปานกลาง	3.18 (0.968)	ปานกลาง
3. ได้รับการสนับสนุนให้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.10 (1.043)	ปานกลาง	3.18 (1.053)	ปานกลาง	3.08 (1.045)	ปานกลาง
4. มีโอกาสเข้าร่วมประชุม / สัมมนา / อบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้	3.38 (0.948)	ปานกลาง	3.91 (0.750)	มาก	3.29 (0.952)	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.20 (0.855)	ปานกลาง	3.47 (0.846)	มาก	3.16 (0.852)	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่
ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ใน
ระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ มีโอกาสเข้าร่วมประชุม / สัมมนา / อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
(ค่าเฉลี่ย 3.38) ลักษณะงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม (ค่าเฉลี่ย 3.21)
ลักษณะงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ได้รับการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งและขอข้ายความรับผิดชอบที่
สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.12) และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.10)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ มีโอกาสเข้าร่วมประชุม / สัมมนา / อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.91) ลักษณะงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ได้รับการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งและขอบข่ายความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.41) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม (ค่าเฉลี่ย 3.36) ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.18)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีโอกาสเข้าร่วมประชุม / สัมมนา / อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.29) ลักษณะงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม (ค่าเฉลี่ย 3.18) ลักษณะงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ได้รับการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งและขอบข่ายความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.08) และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ตารางที่ 4.10 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. มีโอกาสแสดงความคิดเห็น /มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการ ปฏิบัติงาน	3.59 (0.681)	มาก	3.68 (0.646)	มาก	3.58 (0.688)	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.76 (0.730)	มาก	3.82 (0.795)	มาก	3.75 (0.722)	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเข้า พบ / ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีหากมี ปัญหา	3.74 (0.737)	มาก	3.73 (0.767)	มาก	3.74 (0.735)	มาก
4. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงานและ เรื่องส่วนตัว	3.70 (0.722)	มาก	3.82 (0.853)	มาก	3.68 (0.700)	มาก
เฉลี่ยรวม	3.70 (0.611)	มาก	3.76 (0.657)	มาก	3.69 (0.605)	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.76) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเข้าพบ / ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีหากมีปัญหา
(ค่าเฉลี่ย 3.74) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว
(ค่าเฉลี่ย 3.70) และมีโอกาสแสดงความคิดเห็น / มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.59)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.82) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเข้าพบ / ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีหากมีปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.73) และมีโอกาสแสดงความคิดเห็น / มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเข้าพบ / ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีหากมีปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.74) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.68) และมีโอกาสแสดงความคิดเห็น / มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 4.11 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. มีสัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี	3.93 (0.704)	มาก	4.05 (0.844)	มาก	3.91 (0.679)	มาก
2. เพื่อนร่วมงานให้การ สนับสนุน / ให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.90 (0.700)	มาก	4.32 (0.477)	มากที่สุด	3.83 (0.709)	มาก
3. เมื่อประสบปัญหาใด ๆ เพื่อนร่วมงานจะให้คำปรึกษา แนะนำ	3.86 (0.635)	มาก	4.00 (0.436)	มาก	3.84 (0.661)	มาก
4. ภายในหน่วยงาน เพื่อน ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.97 (0.725)	มาก	4.27 (0.550)	มากที่สุด	3.92 (0.739)	มาก
เฉลี่ยรวม	3.92 (0.618)	มาก	4.16 (0.374)	มาก	3.88 (0.642)	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ภายในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
(ค่าเฉลี่ย 3.97) มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.93) เพื่อนร่วมงานให้การ
สนับสนุน / ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.90) และเมื่อประสบ
ปัญหาใด ๆ เพื่อนร่วมงานจะให้คำปรึกษาแนะนำ (ค่าเฉลี่ย 3.86)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน / ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 4.32) ภายในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 4.27) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.05) และเมื่อประสบปัญหาใด ๆ เพื่อนร่วมงานจะให้คำปรึกษาแนะนำ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ภายในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.92) มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.91) เมื่อประสบปัญหาใด ๆ เพื่อนร่วมงานจะให้คำปรึกษาแนะนำ (ค่าเฉลี่ย 3.84) และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน / ให้ความร่วมมือกับในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ตารางที่ 4.12 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพทางอาชีพ
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่	3.93 (0.765)	มาก	4.14 (0.889)	มาก	3.89 (0.741)	มาก
2. รู้สึกว่าอาชีพรับราชการมีเกียรติ/ ได้รับค่าตอบแทนจากสังคม	4.06 (0.647)	มาก	4.18 (0.501)	มาก	4.04 (0.667)	มาก
3. มีความภูมิใจในองค์กรที่ ปฏิบัติงานอยู่	3.93 (0.731)	มาก	4.14 (0.710)	มาก	3.89 (0.731)	มาก
4. หน่วยงานได้รับความเชื่อถือจาก สังคมภายนอก	3.90 (0.695)	มาก	4.09 (0.426)	มาก	3.86 (0.726)	มาก
เฉลี่ยรวม	3.95 (0.610)	มาก	4.14 (0.549)	มาก	3.92 (0.616)	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสถานภาพทางอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ
มากทุกข้อ ได้แก่ รู้สึกว่าอาชีพรับราชการมีเกียรติ / ได้รับค่าตอบแทนจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.06)
มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.93) มีความภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่
(ค่าเฉลี่ย 3.93) และหน่วยงานได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.90)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพทางอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ รู้สึกว่าอาชีพรับราชการมีเกียรติ / ได้รับความยกย่องจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.18) มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.14) และมีความภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่คิดว่าหน่วยงานได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.14)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพทางอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ รู้สึกว่าอาชีพรับราชการมีเกียรติ / ได้รับความยกย่องจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.04) มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และมีความภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่คิดว่าหน่วยงานได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 4.13 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. หน่วยงานได้กำหนด วัตถุประสงค์/นโยบายในการ บริหารงานไว้อย่างชัดเจน	3.70 (0.757)	มาก	4.09 (0.426)	มาก	3.86 (0.726)	มาก
2. พพอใจในนโยบาย / แผนปฏิบัติ งานของหน่วยงาน	3.64 (0.654)	มาก	4.00 (0.436)	มาก	3.65 (0.789)	มาก
3. มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย / แผนปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	3.45 (0.749)	มาก	3.82 (0.588)	มาก	3.61 (0.661)	มาก
4. หน่วยงานสามารถดำเนินงาน ตามนโยบาย/แผนปฏิบัติงานที่วางไว้	3.65 (0.662)	มาก	3.64 (0.848)	มาก	3.42 (0.730)	มาก
เฉลี่ยรวม	3.61 (0.594)	มาก	3.84 (0.479)	มาก	3.57 (0.603)	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและ
การบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่
ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่
หน่วยงานได้กำหนดวัตถุประสงค์ / นโยบายในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.70)
หน่วยงานสามารถดำเนินงานตามนโยบาย / แผนปฏิบัติงานที่วางไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.65)
พอใจในนโยบาย / แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และมีส่วนร่วมในการกำหนด
นโยบาย / แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ หน่วยงานได้กำหนดวัตถุประสงค์/นโยบายในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.09) พพอใจในนโยบาย/แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย/แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) และหน่วยงานสามารถดำเนินงานตามนโยบาย/แผนปฏิบัติงานที่วางไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.64)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ หน่วยงานได้กำหนดวัตถุประสงค์/นโยบายในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.86) พพอใจในนโยบาย/แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย/แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และหน่วยงานสามารถดำเนินงานตามนโยบาย/แผนปฏิบัติงานที่วางไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 4.14 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ใน การปฏิบัติงานมีปริมาณที่ เหมาะสม	3.05 (0.956)	ปานกลาง	3.91 (0.610)	มาก	3.60 (0.662)	มาก
2. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ใน การปฏิบัติงานมีคุณภาพ	3.03 (0.922)	ปานกลาง	3.55 (0.912)	มาก	2.96 (0.941)	ปานกลาง
3. อาคารสถานที่ของการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.19 (0.924)	ปานกลาง	3.55 (0.858)	มาก	2.95 (0.907)	ปานกลาง
4. อาคารสถานที่ของการ ปฏิบัติงานที่ปลอดภัย	3.38 (0.855)	ปานกลาง	3.64 (0.790)	มาก	3.11 (0.926)	ปานกลาง
5. ท่านมีสถานที่ทำงานที่เป็น สัดส่วน / สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.43 (0.967)	มาก	3.86 (0.774)	มาก	3.30 (0.844)	ปานกลาง
6. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานเอื้ออำนวยในการ ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ สิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ	3.41 (0.931)	มาก	3.86 (0.889)	มาก	3.34 (0.920)	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.25 (0.776)	ปานกลาง	3.71 (0.690)	มาก	3.17 (0.764)	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน / สะดวกต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ สิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.41) และความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ อาคารสถานที่ของการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.38) อาคารสถานที่ของการปฏิบัติงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.19) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีปริมาณที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.05) และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.03)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีปริมาณที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.91) มีสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน / สะดวกต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ สิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.86) อาคารสถานที่ของการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.64) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.55) และอาคารสถานที่ของการปฏิบัติงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.55)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีปริมาณที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.60) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ สิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.34) มีสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน / สะดวกต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) อาคารสถานที่ของการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.11) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 2.96) อาคารสถานที่ของการปฏิบัติงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ตารางที่ 4.15 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. มีเวลาว่างในการดูแล ครอบครัว / ญาติผู้ใหญ่	3.52 (0.750)	มาก	3.82 (0.664)	มาก	3.47 (0.755)	มาก
2. มีเวลาให้กับงานอดิเรกที่ ชอบนอกเหนือจากเวลาการ ปฏิบัติงาน เช่น อ่านหนังสือ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ	3.35 (0.787)	ปานกลาง	3.59 (0.734)	มาก	3.32 (0.792)	ปานกลาง
3. มีโอกาสเข้าร่วมพบปะ สังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน	3.28 (0.779)	ปานกลาง	3.45 (0.912)	มาก	3.26 (0.755)	ปานกลาง
4. มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็น กันเองนอกเหนือจากเวลาการ ปฏิบัติงาน	3.39 (0.734)	ปานกลาง	3.50 (0.673)	มาก	3.38 (0.745)	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.39 (0.610)	ปานกลาง	3.59 (0.610)	มาก	3.36 (0.606)	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่
ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1
ข้อ ได้แก่ มีเวลาว่างในการดูแลครอบครัว / ญาติผู้ใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมีความพึงพอใจอยู่
ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่าง
เป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาการ (ค่าเฉลี่ย 3.39) มีเวลาให้กับงานอดิเรกที่ชอบนอกเหนือจาก

เวลาการปฏิบัติงาน เช่น อ่านหนังสือ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.35) และมีโอกาสเข้าร่วมพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีเวลาว่างในการดูแลครอบครัว / ญาติผู้ใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 3.82) มีเวลาให้กับงานอดิเรกที่ชอบนอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน เช่น อ่านหนังสือ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.59) มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีโอกาสเข้าร่วมพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีเวลาว่างในการดูแลครอบครัว / ญาติผู้ใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) มีเวลาให้กับงานอดิเรกที่ชอบนอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน เช่น อ่านหนังสือ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.32) และมีโอกาสเข้าร่วมพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ตารางที่ 4.16 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. ผู้บังคับบัญชาทำให้มี ความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ราชการ	3.73 (0.668)	มาก	3.95 (0.575)	มาก	3.69 (0.676)	มาก
2. ตั้งใจจะประกอบอาชีพ ข้าราชการในหน่วยงานตลอดไป	3.94 (0.714)	มาก	4.05 (0.486)	มาก	3.92 (0.745)	มาก
3. ภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ / งานที่ทำ	3.99 (0.650)	มาก	4.23 (0.429)	มากที่สุด	3.95 (0.673)	มาก
4. มีความรู้สึกในความมั่นคง ความยั่งยืนแน่นอนในอาชีพ	3.90 (0.672)	มาก	3.95 (0.575)	มาก	3.89 (0.688)	มาก
เฉลี่ยรวม	3.89 (0.558)	มาก	4.05 (0.406)	มาก	3.87 (0.576)	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง
ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุก
ข้อ ได้แก่ ภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ / งานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.99) ตั้งใจจะประกอบอาชีพข้าราชการใน
หน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) มีความรู้สึกในความมั่นคง ความยั่งยืนแน่นอนในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.90)
และผู้บังคับบัญชาทำให้มีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ราชการ
(ค่าเฉลี่ย 3.73)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ / งานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.23) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ตั้งใจจะประกอบอาชีพข้าราชการในหน่วยงานตลอดไป (ค่าเฉลี่ย 4.05) ผู้บังคับบัญชาทำให้มีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และมีความรู้สึกในความมั่นคง ความยั่งยืนแน่นอนในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.95)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ / งานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ตั้งใจจะประกอบอาชีพข้าราชการในหน่วยงานตลอดไป (ค่าเฉลี่ย 3.92) มีความรู้สึกในความมั่นคง ความยั่งยืนแน่นอนในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และผู้บังคับบัญชาทำให้มีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 4.17 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. ผู้บังคับบัญชาได้จัดทำแผนผัง แสดงสายงานการบังคับบัญชาไว้ อย่างชัดเจน	3.77 (0.663)	มาก	3.91 (0.610)	มาก	3.74 (0.670)	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาได้จัดประชุม เพื่อชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบ ของงานแต่ละตำแหน่ง	3.85 (0.653)	มาก	3.82 (0.664)	มาก	3.86 (0.653)	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ	3.76 (0.675)	มาก	3.77 (0.869)	มาก	3.76 (0.641)	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตรา การปฏิบัติงานของท่านอย่าง สม่ำเสมอ	3.75 (0.744)	มาก	3.86 (0.834)	มาก	3.73 (0.730)	มาก
เฉลี่ยรวม	3.78 (0.596)	มาก	3.84 (0.634)	มาก	3.77 (0.591)	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับ
บัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่
ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่
ผู้บังคับบัญชาได้จัดประชุมเพื่อชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.85)
ผู้บังคับบัญชาได้จัดทำแผนผังแสดงสายงานการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.77)
ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.76)
และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาได้จัดทำแผนผังแสดงสายงานการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.91) ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.86) ผู้บังคับบัญชาได้จัดประชุมเพื่อชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.82) และผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาได้จัดประชุมเพื่อชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.86) ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ผู้บังคับบัญชาได้จัดทำแผนผังแสดงสายงานการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ตารางที่ 4.18 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย เป็นรายด้าน

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
1. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	4.09 (0.629)	มาก	4.13 (0.388)	มาก	4.08 (0.498)	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	3.86 (0.626)	มาก	4.03 (0.407)	มาก	3.84 (0.527)	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.92 (0.724)	มาก	4.19 (0.365)	มาก	3.88 (0.577)	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบใน งาน	3.83 (0.660)	มาก	4.07 (0.443)	มาก	3.78 (0.524)	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง	3.43 (0.874)	มาก	3.94 (0.534)	มาก	3.34 (0.767)	ปานกลาง
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.14 (0.967)	ปานกลาง	3.36 (0.702)	ปานกลาง	3.10 (0.803)	ปานกลาง
7. ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	3.20 (1.007)	ปานกลาง	3.47 (0.846)	มาก	3.16 (0.852)	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.70 (0.718)	มาก	3.76 (0.657)	มาก	3.69 (0.605)	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.92 (0.691)	มาก	4.16 (0.374)	มาก	3.88 (0.642)	มาก
10. ด้านสถานภาพทางอาชีพ	3.96 (0.710)	มาก	4.14 (0.549)	มาก	3.92 (0.616)	มาก
11. ด้านนโยบายและการ บริหาร	3.61 (0.706)	มาก	3.84 (0.479)	มาก	3.57 (0.603)	มาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	รวม		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยง มาตรฐาน)	ความ หมาย
12. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.25 (0.926)	ปานกลาง	3.71 (0.690)	มาก	3.17 (0.764)	ปานกลาง
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.39 (0.763)	ปานกลาง	3.59 (0.610)	มาก	3.36 (0.606)	ปานกลาง
14. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	3.89 (0.676)	มาก	4.05 (0.406)	มาก	3.87 (0.576)	มาก
15. ด้านการบังคับบัญชา	3.78 (0.684)	มาก	3.84 (0.634)	มาก	3.77 (0.910)	มาก
เฉลี่ยรวม	3.66 (0.757)	มาก	3.89 (0.538)	มาก	3.63 (0.637)	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านสถานภาพทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.96) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ , ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านความรับผิดชอบในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.78) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.61) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.43) และระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.39) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.20) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.14) เมื่อพิจารณาในระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 14 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.19) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) ด้านสถานภาพทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.14) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านความรับผิดชอบในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.94) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.59) และด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.47) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.36) คือ ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณาในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) ด้านสถานภาพทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.92) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านความรับผิดชอบในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.57) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ระดับปานกลาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.36) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.34) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.16) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน
สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย เป็นรายด้าน

ความพึงพอใจ	N	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
ผู้บริหาร	22	4.13	0.388	0.440	0.661
ผู้ปฏิบัติงาน	133	4.08	0.498		
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
ผู้บริหาร	22	4.03	0.365	1.608	0.110
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.84	0.527		
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
ผู้บริหาร	22	4.19	0.407	2.453	0.015*
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.88	0.577		
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน					
ผู้บริหาร	22	4.07	0.443	2.458	0.015*
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.78	0.524		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
ผู้บริหาร	22	3.94	0.534	4.559	0.000**
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.34	0.767		
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ					
ผู้บริหาร	22	3.36	0.702	1.450	0.149
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.10	0.803		
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
ผู้บริหาร	22	3.47	0.846	1.572	0.118
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.16	0.852		
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
ผู้บริหาร	22	3.76	0.657	0.507	0.613
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.69	0.605		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	Sig
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ผู้บริหาร	22	4.16	0.374	2.011	0.046*
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.88	0.642		
10. ด้านสถานภาพทางอาชีพ					
ผู้บริหาร	22	4.14	0.549	1.526	0.129
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.92	0.616		
11. ด้านนโยบายและการบริหาร					
ผู้บริหาร	22	3.84	0.479	2.348	0.025*
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.57	0.603		
12. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
ผู้บริหาร	22	3.71	0.690	3.112	0.002**
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.17	0.764		
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
ผู้บริหาร	22	3.59	0.610	1.689	0.093
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.36	0.606		
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
ผู้บริหาร	22	4.05	0.406	1.398	0.164
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.87	0.576		
15. ด้านการบังคับบัญชา					
ผู้บริหาร	22	3.84	0.634	0.497	0.620
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.77	0.591		
16. รวมความพึงพอใจ 15 ด้าน					
ผู้บริหาร	22	3.59	0.362	2.604	0.010**
ผู้ปฏิบัติงาน	133	3.35	0.409		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ระดับผู้บริหารของสำนักงาน
เกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านโอกาสที่ได้รับความ
ความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพทางอาชีพ
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารกับ
ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย**

ตาราง 4.20 ร้อยละและจำนวน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

(N = 155)

ข้อเสนอแนะ	รวม	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติ	ร้อยละ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
- ควรได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายให้ปฏิบัติงาน และได้รับความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ	7	2	5	3.6
- ควรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความคิด และสติปัญญาใน การปฏิบัติงาน	2	-	2	1.0
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
- ควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษาได้ กับทุกคน	1	1	-	0.5
- ควรวางตัวให้เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ มีคุณความ ดี ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมส่วนตัว ควรให้ เกียรติ ยอมรับในการทำงานของแต่ละบุคคล และยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น	11	-	11	5.7
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
- ควรมอบหมายให้เหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติ	10	3	7	5.2
- ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานภายในหน่วยงานเพื่อ พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และเพื่อไม่ให้เกิดการจำเจ แบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีกรอบที่ชัดเจน	6	-	6	3.1
ด้านความรับผิดชอบในงาน				
- ปริมาณงานในหน้าที่ควรมีความเหมาะสมและสามารถ ปฏิบัติได้ทัน	3	-	3	1.6

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	(N = 155)			
	รวม	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติ	ร้อยละ
- สร้างจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สั่งการ และการแบ่งงานอย่างยุติธรรม	3	1	2	1.6
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง				
- ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามผลงาน และใช้หลักธรรมาภิบาล	9	4	5	4.7
- ให้โอกาสก้าวหน้า โดยตำแหน่งงานควรจะเลื่อนไหลไปเรื่อย ๆ	10	-	10	5.2
- การเลื่อนระดับความก้าวหน้า ควรยึดหลักการวัดความรู้ความสามารถ โดยวิธีการสอบที่มีความโปร่งใส	6	-	6	3.1
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ				
- ควรมีการสำรวจค่าใช้จ่ายที่แท้จริง และปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันไม่ควรจำกัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	39	7	32	20.3
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต				
- ควรมีการหมุนเวียนให้ข้าราชการมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือประชุมกันอย่างทั่วถึง	5	-	5	2.6
- ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับทุนไปศึกษา และฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ	3	-	3	1.6
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
- ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้เข้าพบ และแสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้	4	-	4	2.1
- ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็น และยกย่องชมเชยหากผู้ใต้บังคับบัญชาทำดี	7	-	7	3.6

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	(N = 155)			
	รวม	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติ	ร้อยละ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
- ควรมีการจัดเวทีเรียนรู้ร่วมกัน มีการทำกิจกรรม หรือการ สนทนาการร่วมกันเป็นประจำ	9	4	5	4.7
ด้านสถานภาพทางอาชีพ				
- ควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่และองค์กร	3	3	-	1.6
ด้านนโยบายและการบริหาร				
- นโยบายต้องมีความชัดเจน โปร่งใส สามารถดำเนินการได้ อย่างเป็นรูปธรรม	7	-	7	3.6
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
- ควรปรับปรุงอาคาร สถานที่ ห้อง โต๊ะทำงาน ให้เป็น สัดส่วน เหมาะสมกับปริมาณของเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ควรมีคุณภาพที่ดี ทันต่อยุคสมัย	15	-	15	7.8
- ควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ บรรยากาศ แสงสว่าง และความ สะอาดของสถานที่	10	-	10	5.2
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว				
- ควรจัดกิจกรรมให้มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน	4	-	4	2.1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
- ควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและ องค์กร	3	-	3	1.6
ด้านการบังคับบัญชา				
- มีการบังคับบัญชาด้วยความปรารถนาดี เอื้อเพื่อ รับฟังความ คิดเห็น	5	-	5	2.6
- ควรมีการติดตามนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอ	10	2	8	5.2

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรได้รับความไว้วางใจ ในการมอบหมายให้ปฏิบัติงาน และได้รับความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ควรมีโอกาสได้ใช้ ความรู้ ความคิด และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษาได้กับทุกคน ควรวางตัวให้เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ มีคุณความดี ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมส่วนตัว ควรให้เกียรติ ยอมรับในการทำงานของแต่ละบุคคล และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรมอบหมายให้เหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานภายในหน่วยงานเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และเพื่อไม่ให้เกิดการจำเจ แบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีกรอบที่ชัดเจน
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ปริมาณงานในหน้าที่ควรมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ทัน สร้างจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สั่งการ และการแบ่งงานอย่างยุติธรรม
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าตามผลงาน และใช้หลักธรรมาภิบาล ให้โอกาสก้าวหน้า โดยตำแหน่งงานควร จะเลื่อนไหลไปเรื่อย ๆ การเลื่อนระดับความก้าวหน้า ควรยึดหลักการวัดความรู้ ความสามารถ โดยวิธีการสอบที่มีความโปร่งใส
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการสำรวจค่าใช้จ่ายที่แท้จริง และปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันไม่ควรจำกัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการหมุนเวียนให้ข้าราชการมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม สัมมนา หรือประชุมกันอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับทุนไปศึกษา และฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้เข้าพบ และแสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็นและยกย่องชมเชยหากผู้ใต้บังคับบัญชาทำดี

9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการจัดเวทีเรียนรู้ร่วมกัน มีการทำกิจกรรม หรือการสนทนากันร่วมกันเป็นประจำ

10. ด้านสถานภาพทางอาชีพ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่และองค์กร

11. ด้านนโยบายและการบริหาร มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ นโยบายต้องมีความชัดเจน โปร่งใส สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

12. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้อง โต๊ะทำงาน ให้เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับปริมาณของเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ควรมีคุณภาพที่ดี ทันต่อยุคสมัย และควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ บรรยากาศ แสงสว่าง และความสะอาดของสถานที่

13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ควรจัดกิจกรรมให้มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน

14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและองค์กร

15. ด้านการบังคับบัญชา มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ มีการบังคับบัญชาด้วยความปรารถนาดี เอื้อเพื่อ รับฟังความคิดเห็น ควรมีการติดตามนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย ขอกล่าโดยสรุปเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (2) เพื่อศึกษาภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร (3) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร และ (4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร ได้แก่ เกษตรจังหวัด หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตร หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการผลิต หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และสารสนเทศ เกษตรอำเภอ และผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร เจ้าพนักงานเทคนิคเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร จำนวน 155 คน ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดโดยไม่มีกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย จำนวน 155 ชุด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย สรุปผลได้ ดังนี้

(1) สภาพสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย ปรากฏผลดังนี้

เพศ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย

อายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ มีอายุเฉลี่ย 49.4 ปี

สถานภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่สมรส

สมาชิกในครัวเรือน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่มีสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 3.38 คน

หนี้สิน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่มีหนี้สินเฉลี่ย 1,050,843.00 บาท

ระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

สถานภาพในงานปัจจุบัน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่สถานภาพในงานปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่สังกัดที่สำนักงานเกษตรอำเภอ

การประกอบอาชีพมาแล้วทั้งหมด(ปี) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพมาแล้วเฉลี่ย 25.65 ปี

การทำงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ทำงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 24.50 ปี

การทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ทำงานในที่ทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 13.60 ปี

ภูมิลำเนาในจังหวัดเชียงราย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงราย

(2) การศึกษาภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัด เชียงราย ปรากฏผลดังนี้

ภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรการทำงานด้านส่งเสริมการเกษตร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่างร้อยละ 41 - 60 รองลงมา ทำงานด้านส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่างร้อยละ 21 - 40

ภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรการทำงานด้านการให้บริการอื่น ๆ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากทำงานด้านการให้บริการอื่น ๆ อยู่ระหว่างร้อยละ 1 - 20 รองลงมาทำงานด้านการให้บริการอื่น ๆ อยู่ระหว่างร้อยละ 21 - 40

ภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรการทำงานตามนโยบายอำเภอและจังหวัด พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากทำงานตามนโยบายอำเภอและจังหวัดอยู่ระหว่าง ร้อยละ 1 - 20 รองลงมาทำงานตามนโยบายอำเภอและจังหวัดอยู่ระหว่างร้อยละ 21 - 40

ภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรการทำงานด้านอื่น ๆ พบว่า เจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตรส่วนมากทำงานด้านอื่น ๆ อยู่ระหว่างร้อยละ 1 - 20 รองลงมาทำงานด้านอื่น ๆ ร้อยละ 41 - 60

(3) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงาน เกษตรจังหวัดเชียงราย ปรากฏผลดังนี้

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จใน การทำงาน ด้านสถานภาพทางอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ , ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการ บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ ทั้ง 15 ด้าน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ วิธีการปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย พึงพอใจในความสำเร็จของงานที่เกิดจากทักษะ / ประสบการณ์ในการทำงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความสามารถของตนเอง และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจนงานสำเร็จ

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานมีความศรัทธาในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน / ร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ เพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้ขอคำแนะนำปรึกษา และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

3.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ รั้งงานนี้ งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ไม่อยากเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่น และงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจหรือจูงใจให้อยากปฏิบัติอยู่เสมอ

3.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ มีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง สามารถปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานให้ทำได้ตรงตามเวลาที่กำหนด ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม

3.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม / สนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชาส่งเสริม / สนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม และมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่

3.6 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ได้รับสวัสดิการในส่วนของตนเองและครอบครัวเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ ค่าตอบแทน / สวัสดิการจากราชการช่วยเหลือครอบครัวของท่าน เงินเดือนประจำที่ได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการดำรงชีพของท่าน ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม และค่าล่วงเวลา ในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม

3.7 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ มีโอกาสเข้าร่วมประชุม / สัมมนา / อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ลักษณะงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม ลักษณะงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ได้รับการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งและขอขยายความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริม

การเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเข้าพบ / ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีหากมีปัญหา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว และมีโอกาสแสดงความคิดเห็น / มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

3.9 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ภายในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน / ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเมื่อประสบปัญหาใด ๆ เพื่อนร่วมงานจะให้คำปรึกษาแนะนำ

3.10 ด้านสถานภาพทางอาชีพ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ รู้สึกว่าอาชีพรับราชการมีเกียรติ / ได้รับความยกย่องจากสังคม มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ มีความภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และหน่วยงานได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก

3.11 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ หน่วยงานได้กำหนดวัตถุประสงค์ / นโยบายในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน หน่วยงานสามารถดำเนินงานตามนโยบาย / แผนปฏิบัติงานที่วางไว้ พื่อใจในนโยบาย / แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย / แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน

3.12 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่

มีสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน / สะดวกต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เอื้ออำนวยในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ สิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ และความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ อาคารสถานที่ของการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย อาคารสถานที่ของการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีปริมาณที่เหมาะสม และอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ

3.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ มีเวลาว่างในการดูแลครอบครัว / ญาติผู้ใหญ่ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาการ มีเวลาให้กับงานอดิเรกที่ชอบนอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน เช่น อ่านหนังสือ ปูกลั่นไม้ ฯลฯ และมีโอกาสเข้าร่วมพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน

3.14 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ / งานที่ทำ ตั้งใจจะประกอบอาชีพข้าราชการในหน่วยงานของ มีความรู้สึกในความมั่นคง ความยั่งยืนแน่นอนในอาชีพ และผู้บังคับบัญชาทำให้มีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ราชการ

3.15 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาได้จัดประชุมเพื่อชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาได้จัดทำแผนผังแสดงสายงานการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

(4) การทดสอบสมมติฐานผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย สรุปได้ดังต่อไปนี้

ระดับผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และรายชื่อสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์ตามเงื่อนไขของทฤษฎี Y (อ้างใน ธิติภพ ชยรัช 2547 : 11 - 12) โดยทั่วไปบุคคลไม่พอใจในการทำงาน เพราะถือว่างานเป็นส่วนสำคัญในชีวิต บุคคลจะมีจิตใจที่ชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่จะนำไปสู่รางวัลส่วนบุคคล

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ

Maslow (อ้างใน รัตติกพ ชยธวัช 2547 : 13 - 15) ชั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง เป็นความต้องการของมนุษย์ในด้านความนับถือ การยอมรับ และความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จส่วนตัว ความต้องการเหล่านี้สามารถตอบสนองโดยการเลื่อนตำแหน่ง ไปยังงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น การให้เกียรติ การให้รางวัล และรูปแบบการยกย่องอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสมยศ นาวิการ (2544 : 221 - 223) เห็นว่า ลักษณะงาน เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงานมากเหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องการทำงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ได้ต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความคิด ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจงานจะมีอยู่สองด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างใน บรรยงค์ โตจินดา 2545 : 254 - 256) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้วจะทำให้มีความรักงานและความพึงพอใจในงานอย่างยิ่งขึ้น

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสมยศ นาวิการ (2544 : 221 - 223) เห็นว่า การเลื่อนตำแหน่ง จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจงานปานกลาง การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน

1.6 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกึ่งพร ทองใบ (2545 : 11 - 13) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของการให้ค่าตอบแทนไว้ว่าองค์กรแต่ละแห่งกำหนดค่าตอบแทนให้กับบุคลากรในรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความพึงพอใจและความเหมาะสมเป็นสำคัญ ในขณะที่อาร์ เพชรมุด (อ้างในวิชัย แหวนเพชร 2543 : 141-142) เห็นว่า ค่าจ้างเป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลอยากทำงาน การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม ก็ทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจได้ นอกจากนี้ค่าจ้างก็ต้องมีความยุติธรรม นอกจากนี้สมยศ นาวิการ (2544 : 221 - 223) ยังกล่าวว่า ผลตอบแทน ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงานมาก เพราะผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร

เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน และอื่น ๆ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง พนักงานจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพนักงานต่อองค์กร

1.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (อ้างใน ธิติกพ ชยธวัช 2547 : 13 - 15) ชั้นที่ 5 ที่ว่าความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต เป็นความต้องการการเจริญเติบโตและการพัฒนาตนเอง ให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นในอีกระดับหนึ่ง ความต้องการมีวิธีการตอบสนองที่ยากที่สุดสำหรับบางคนอาจเป็นการเรียนรู้ทักษะใหม่ การเริ่มต้นฝึกอาชีพใหม่หรือการประกอบอาชีพใหม่หลังจากเกษียณ

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 543 - 544) ซึ่งกล่าวถึงเทคนิคการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในหน่วยงานไว้วิธีหนึ่ง คือ สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะทำให้ขวัญดีขึ้น ความสัมพันธ์ที่ดีบนรากฐานของความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน คือ อย่างรู้จักกับผู้ใต้บังคับบัญชา เกินไปนัก เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ปรึกษาแนะนำการแก้ปัญหา ผู้บังคับบัญชาให้ความอบอุ่น เห็นอกเห็นใจ มอบหมายงานให้ทำงานด้วยความอิสระ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุมนโยบายขององค์กร และประสานประโยชน์ จัดสวัสดิการที่ดี ผู้บริหารควรที่จะสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมหรือทำงานเพื่อหน่วยงานมากขึ้น

1.9 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอารี เพชรสุค (อ้างในวิชัย แหวนเพชร 2543 : 141 - 142) เห็นว่า หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กร ทำงานไปด้วยกันได้อย่างผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น ในขณะที่สมยศ นาวิการ (2544 : 221 - 223) เห็นว่า กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ต้องแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ พนักงานมักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหา

1.10 ด้านสถานภาพทางอาชีพ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ Maslow (อ้างใน ธิติภพ ชยธวัช 2547 : 13 - 15) ได้ระบุความต้องการของมนุษย์ไว้ คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับเป็นความต้องการของมนุษย์ทางด้านความรัก ความพอใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ในขอบเขตความต้องการเหล่านี้สามารถตอบสนอง จากความสัมพันธ์ภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรที่ไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ

1.11 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2544 : 221 - 223) เห็นว่ามีปัจจัยอยู่หลายอย่างที่使人มีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่องาน จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง ตารางการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพอใจงาน ในขณะที่อารี เพชรสุด (อ้างในวิชัย แหวนเพชร 2543 : 141 - 142) เห็นว่า สภาพการทำงาน (Work Condition) เป็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ กว้างขวางโอ่โง่งที่เป็นสภาพทางกายภาพ นอกจากนี้ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2544 : 73 - 78) เห็นว่า บรรยากาศในองค์กร (Organizational Climate) คนงานต่างก็ต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศที่ดี และได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม

1.12 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959 : 245) ได้กล่าวถึงชีวิตส่วนตัว อันเป็นปัจจัยที่ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล ซึ่งจะตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่ส่งผลกระทบ ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของข้าราชการ ซึ่งมีรัฐบาลรองรับเงินเดือน สวัสดิการถึงแม้จะมีอัตราที่ไม่สูงเท่าองค์กรเอกชน แต่บุคคลเชื่อถือความมั่นคงในงาน จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.13 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gillmer

(1971 : 263) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการจัดการ ข้อหนึ่งคือ ความมั่นคงในงาน จากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ พบว่า พนักงานมีความต้องการความมั่นคงในงานยังถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวันที่พ้นออกจากงานและเป็นความต้องการของพนักงาน สอดคล้องกับเทคนิคแรงจูงใจของ ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541 : 221) กล่าวถึงความมั่นคงในงาน ว่าเป็นสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ซึ่งสามารถสนองต่อความต้องการทางจิตใจของบุคคล เป็นสำคัญที่สุด และเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้รับการสนองแล้วก็จะเกิดความรู้สึกพอใจ และจะส่งผลให้เกิดความสุขกายสบายใจตามไปด้วย

1.14 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2544 : 221 - 223) กล่าวว่า การบังคับบัญชา จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจงานปานกลาง โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจงานจะมีสองลักษณะ สไตส์การบังคับบัญชาอย่างแรก คือ การมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา สไตส์การบังคับบัญชาอย่างที่สองคือ การมีส่วนร่วมผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมภายในการตัดสินใจที่กระทบต่อตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเกษตรสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการบังคับบัญชา

2.1 ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างใน บรรยงค์ ไตรจินดา 2545 : 254 - 256) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยด้านที่ (1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้

ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางของสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างใน บรรยงค์ โตจินดา 2545 : 254 - 256) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งด้านปัจจัยด้านที่ 2 ดังนี้ ปัจจัยก้าวหน้า (Hygiene Factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน สภาวะการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เงินเดือน

3. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 543 - 544) ได้เสนอแนะเทคนิคการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในหน่วยงาน วิธีที่ 3 พิจารณาเงินเดือนและค่าจ้างประจำ คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทน เพื่อการยังชีพ และยกมาตรฐานการครองชีพของตน คนงานต้องการรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้ขวัญในการทำงานเสื่อมทรามลง และสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2544 : 221 - 223) กล่าวว่า ผลตอบแทนค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงานมากเพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน และอื่น ๆ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง พนักงานจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อองค์กร และสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2544 : 221 - 223) เห็นว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจงาน คือ การเลื่อนตำแหน่ง จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจงานปานกลาง การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงรายครั้งนี้ ทำให้ได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายให้ปฏิบัติงาน และได้รับความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ควรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความคิด และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษาได้กับทุกคน ควรวางตัวให้เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ มีคุณความดี ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมส่วนตัว ควรให้เกียรติ ยอมรับในการทำงานของแต่ละบุคคล และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรมอบหมายให้เหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานภายในหน่วยงานเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และเพื่อไม่ให้เกิดการจำเจ แบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีกรอบที่ชัดเจน

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ปริมาณงานในหน้าที่ควรมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ทัน สร้างจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สั่งการ และการแบ่งงานอย่างยุติธรรม

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามผลงาน และใช้หลักธรรมาภิบาล ให้โอกาสก้าวหน้า โดยตำแหน่งงานควรจะเลื่อนไหลไปเรื่อย ๆ การเลื่อนระดับความก้าวหน้า ควรยึดหลักการวัดความรู้ ความสามารถ โดยวิธีการสอบที่มีความโปร่งใส

6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการสำรวจค่าใช้จ่ายที่แท้จริง และปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันไม่ควรจำกัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการหมุนเวียนให้ข้าราชการมีโอกาสได้เข้ารับการศึกษา สัมมนา หรือประชุมกันอย่างทั่วถึง ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับทุนไปศึกษา และฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้เข้าพบ และแสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็นและยกย่องชมเชยหากผู้ใต้บังคับบัญชาทำดี
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการจัดเวทีเรียนรู้ร่วมกัน มีการทำกิจกรรม หรือการสนทนากันร่วมกันเป็นประจำ
10. ด้านสถานภาพทางอาชีพ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่และองค์กร
11. ด้านนโยบายและการบริหาร มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ นโยบายต้องมีความชัดเจน โปร่งใส สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม
12. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้อง โต๊ะทำงาน ให้เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับปริมาณของเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ควรมีคุณภาพที่ดี ทันท่วงที และควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ บรรยากาศ แสงสว่าง และความสะอาดของสถานที่
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ควรจัดกิจกรรมให้มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและองค์กร
15. ด้านการบังคับบัญชา มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ มีการบังคับบัญชาด้วยความปรารถนาดี เอื้อเฟื้อ รับฟังความคิดเห็น ควรมีการติดตามนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอ

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางมาเปรียบเทียบกับส่วนภูมิภาค เนื่องจากในการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีระยะเวลาสำหรับการศึกษาวิจัยที่จำกัด จึงทำให้ศึกษาได้เพียงแค่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาในหน่วยงานในระดับที่ใหญ่ขึ้น

2) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย เนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลไม่ใช่เป็นสิ่งถาวร และสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน อาจจะเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้น ในการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าวนี้ จึงควรมีการวัดผลเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการเกษตร (2546) “แนวทางการบริหารราชการกรมส่งเสริมการเกษตรตาม
ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2547 - 2550” หน้า 8
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- กิ่งพร ทองใบ (2545) *การบริหารค่าตอบแทน* กรุงเทพมหานคร ชรรรมสาร
- จันทร์หา สงวนนาม (2545) *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* กรุงเทพมหานคร
บุ๊ค พอยท์
- ไชยมงคล ฟุ้งเฟื่อง (2540) “ความพึงพอใจในงานพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- คณัฏ เทียนพุด (2543) *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า* กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ตุลา มหาพสุชานนท์ (2545) *หลักการจัดการ หลักการบริหาร* กรุงเทพมหานคร ชนัษการพิมพ์
เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร
ไทยวัฒนาพานิช
- ธงชัย สันติวงษ์ (2540) *หลักการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธัญญา ผลอนันต์ (2546) *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล* กรุงเทพมหานคร อินโนกราฟฟิกส์
- ธิดิภพ ชยธวัช (2547) *ทำธุรกิจให้ร่ำรวย หมายเหตุ 2* กรุงเทพมหานคร ซี พี บุ๊ค สแตนดาร์ด
- บรรยงค์ โดจินดา (2545) *องค์กรและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร รวมสาส์น (1997)
- ปภาวดี ดุลยจินดา (2543) *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร* กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- พยอม วงศ์สารศรี (2542) *องค์กรและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์สุภา
- มัลลิกา ต้นสอน (2544) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ด้านสุทธาการพิมพ์
- เรียบ ศรีทอง (2542) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร เชิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น
- วรรณารด แสงมณี (2543) *การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยี*
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- วิทยา ด้านธำรงกุล (2546) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร เชิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น

- วิชัย แหวนเพชร (2543) *มนุษย์สัมพันธ์ในการอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร ชรรคมล
- วิเชียร วิทญูตม (2547) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้* กรุงเทพมหานคร ทิพย์วิสุทธิ
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) *จิตวิทยาสังคม* กรุงเทพมหานคร สุวีริยสาส์น
- สมพร เฟื่องจันทร์ (2547) *แนวคิดและหลักการในองค์การสาธารณะ* กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมยศ นาวิการ (2544) *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* กรุงเทพมหานคร บรรกิจ1991
- สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ (2545) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสนาะ ตีเขาว์ (2544) *หลักการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุธาวัลย์ ปิติจะ (2549) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สีวอน หอมปิ่นแก้ว (2550) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ธวัชชัย สันติวงษ์ (2541) *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สุนันทา เลานันทน์ (2541) *การพัฒนาองค์การ* กรุงเทพมหานคร ดี ดี นู๊คสโตร์
- อรุณ รักธรรม (2522) *หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ความผิดชอบของท่านแต่ประการใด เนื่องจากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และการเสนอผลการวิจัยจะเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นผลรวม

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามชุดนี้จะไม่ระบุชื่อ นามสกุลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลต่างๆ เป็นความลับเพื่อการวิจัยเท่านั้น จึงขอให้ท่านกรณาดอบข้อมูลตามความเป็นจริง เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของข้อมูล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณากรอกแบบสอบถามและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ท่านเลือก ลงในช่องว่าง

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ..... ปี

3. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) อื่นๆ (หย่า, หม้าย)

4. ท่านมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบทั้งหมด.....คน

5. ท่านมีหนี้สินทั้งหมด.....บาท

6. ระดับการศึกษา 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

7. ตำแหน่งในปัจจุบัน

1. ผู้อำนวยการเฉพาะด้านวิชาการส่งเสริมการเกษตร
 2. นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร
 3. เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร
 4. เจ้าพนักงานการเกษตร

8. สถานภาพในงานปัจจุบัน

- 1) เกษตรจังหวัด 2) เกษตรอำเภอ 3) หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน
 4) ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร

9. หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน

- 1) สำนักงานเกษตรจังหวัด 2) สำนักงานเกษตรอำเภอ.....

10. ท่านเคยประกอบอาชีพมาแล้วทั้งหมด.....ปี

11. ท่านทำงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรมาแล้วเป็นเวลา.....ปี

12. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในที่ทำงาน (สำนักงาน) ปัจจุบัน.....ปี

13. ท่านมีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดเชียงรายหรือไม่

- 1) ไม่อยู่
 2) อยู่

14 ในเวลาของการทำงาน 100% ท่านได้ปฏิบัติในแต่ละด้านเป็นส่วนเท่าใด

- | | | |
|--------------------------|--|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1) การทำงานด้านส่งเสริมการเกษตร | คิดเป็น.....เปอร์เซ็นต์ |
| <input type="checkbox"/> | 2) การทำงานด้านการให้บริการอื่น ๆ | คิดเป็น.....เปอร์เซ็นต์ |
| <input type="checkbox"/> | 3) การทำงานตามนโยบายจากอำเภอและจังหวัด | คิดเป็น.....เปอร์เซ็นต์ |
| <input type="checkbox"/> | 4) การทำงานด้านอื่น ๆ (ระบุ.....) | คิดเป็น.....เปอร์เซ็นต์ |
| | รวม | คิดเป็น.....เปอร์เซ็นต์ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ส่งเสริมการเกษตรสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามที่ท่านต้องการ

โดยเลือกคำตอบจาก 5 ช่วงระดับ โดยค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
2. วิธีการปฏิบัติงานของท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความสามารถของตัวเอง					
4. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจนงานสำเร็จ					
5. ท่านพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่เกิดจากทักษะ / ประสบการณ์ในการทำงาน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
6. เพื่อนร่วมงานมีความศรัทธาในความรู้ความสามารถของท่าน					
7. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะของท่าน					
8. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะของท่าน					
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากท่าน					
10. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน / ร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน					
11. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้ท่านปฏิบัติงาน					
12. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติงาน					

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
13. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
14. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
15. ท่านรักงานนี้					
16. ท่านไม่อยากเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่น					
17. งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจหรือภูมิใจให้อยากปฏิบัติอยู่เสมอ					
ด้านความรับผิดชอบในงาน					
18. ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
19. ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์					
20. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม					
21. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำได้ตรงตามเวลาที่กำหนด					
22. ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
23. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
24. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม / สนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง					
25. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันสมควร					
26. ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่					
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ					
27. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
28. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน					
29. ท่านได้รับสวัสดิการในส่วนของตนเองและครอบครัวเหมาะสม					
30. ค่าล่วงเวลา ในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
31. ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม					

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
32. เงินเดือนประจำที่ได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการดำรงชีพของท่าน					
33. ค่าตอบแทน / สวัสดิการจากทางราชการช่วยเหลือครอบครัวของท่าน					
ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
34. ลักษณะงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งและ ขอย้ายความรับผิดชอบที่สูงขึ้น					
35. ลักษณะงานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม					
36. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
37. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม / สัมมนา / อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
38. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น / มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการ ปฏิบัติงาน					
39. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
40. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านเข้าพบ / ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีหากท่านมี ปัญหา					
41. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
42. ท่านมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
43. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน / ให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ					
44. เมื่อท่านประสบปัญหาใด ๆ เพื่อนร่วมงานจะให้คำปรึกษาแนะนำแก่ท่าน					
45. ภายในหน่วยงานของท่าน เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
ด้านสถานภาพทางอาชีพ					
46. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
47. ท่านรู้สึกทว่าอาชีพรับราชการของท่านมีเกียรติ / ได้รับคำยกย่องจากสังคม					
48. ท่านมีความภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่					

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
49. ท่านคิดว่าหน่วยงานท่านได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
50. หน่วยงานของท่านได้กำหนดวัตถุประสงค์ / นโยบายในการบริหารงานไว้ อย่างชัดเจน					
51. ท่านพอใจในนโยบาย / แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
52. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย / แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
53. หน่วยงานสามารถดำเนินงานตามนโยบาย / แผนปฏิบัติงานที่วางไว้					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
54. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีปริมาณที่เหมาะสม					
55. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ					
56. อาคารสถานที่ของการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
57. อาคารสถานที่ของการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย					
58. ท่านมีสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน / สะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
59. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยในการทำงาน เช่น แสง สว่าง อุณหภูมิ สิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ					
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
60. ท่านมีเวลาว่างในการดูแลครอบครัว / ญาติผู้ใหญ่ของท่าน					
61. ท่านมีเวลาให้กับงานอดิเรกที่ท่านชอบนอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน เช่น อ่านหนังสือ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ					
62. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาการ ปฏิบัติงาน					
63. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็น กันเองนอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
64. ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง หน้าที่ราชการ					

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
65. ท่านตั้งใจจะประกอบอาชีพข้าราชการในหน่วยงานของท่านตลอดไป					
66. ท่านภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ / งานที่ทำ					
67. ท่านมีความรู้สึกในความมั่นคง ความยั่งยืนแน่นอนในอาชีพ					
ด้านการบังคับบัญชา					
68. ผู้บังคับบัญชาได้จัดทำแผนผังแสดงสายงานการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน					
69. ผู้บังคับบัญชาได้จัดประชุมเพื่อชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่ง					
70. ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
71. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะของท่านเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงาน

	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

	ข้อเสนอแนะ
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
10. ด้านสถานภาพทางอาชีพ
11. ด้านนโยบายและการบริหาร

	ข้อเสนอแนะ
12. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
15. ด้านการบังคับบัญชา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวรัชณี เทพสถิตย์
วัน เดือน ปีเกิด	19 มิถุนายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเลขานุการกรม กรมส่งเสริมการเกษตร กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน