

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร  
สังกัดสำนักงานเกษตร จังหวัดนครพนม

นางศรัณยา ชูรัตน์

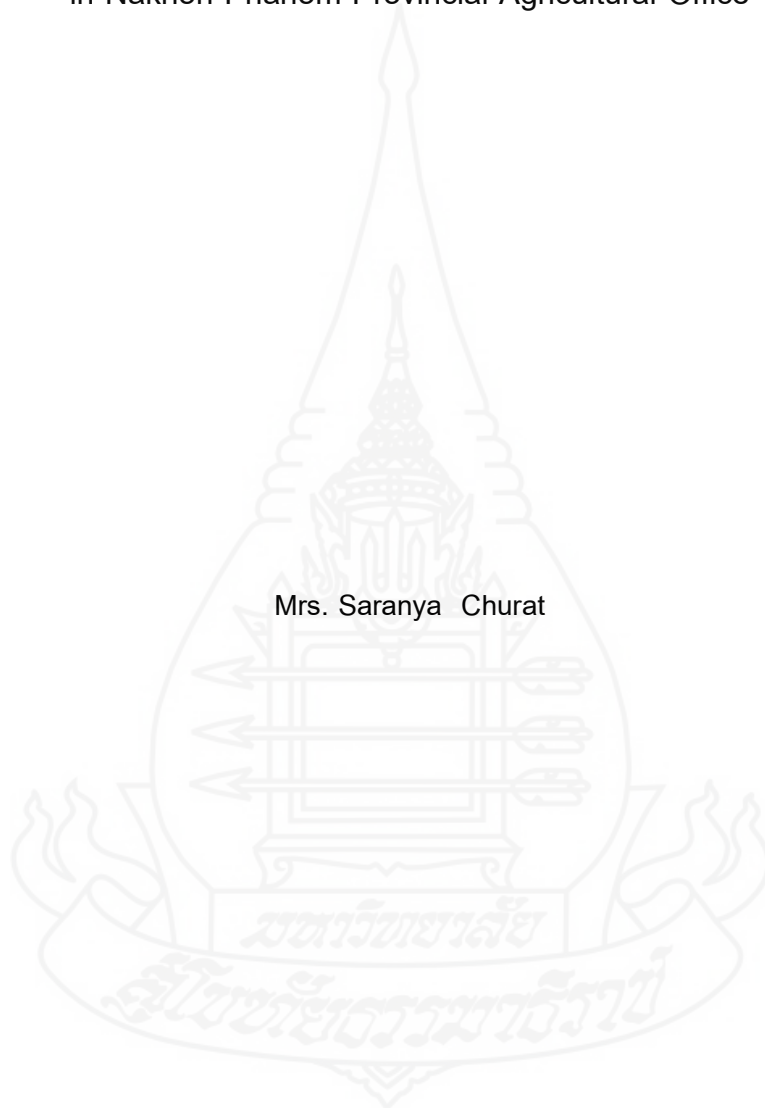


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาส่งเสริมการเกษตร สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

Work Satisfaction of Agricultural Extensionists  
in Nakhon Phanom Provincial Agricultural Office

Mrs. Saranya Churat



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Agriculture in Agricultural Extension and Development

School of Agriculture and Cooperatives

Sukhothai Thammathirath Open University

2013

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร  
สังกัดสำนักงานเกษตร จังหวัดนครพนม

ชื่อและนามสกุล นางศรัณยา ชูรัตน์

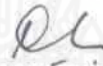
แขนงวิชา ส่งเสริมการเกษตร

สาขาวิชา เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. พรชุลี นิลวิเศษ  
2. รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมจิต โยชะคง)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรชุลี นิลวิเศษ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศิริพหล)

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พรชูลี นิลวิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรีกษา ให้แนวคิดและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยให้สมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สมจิต โยธะคง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และคณาจารย์สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน ตลอดจนให้ข้อคิดในการทำวิจัยจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ

ขอขอบคุณนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษา รวมทั้งเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จในการศึกษานี้ได้เป็นอย่างดี

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดาผู้ให้กำเนิด ตลอดจนครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้อันเป็นรากฐานของการศึกษาที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัยได้มีความรู้ในการประกอบอาชีพในปัจจุบัน

ศรัณยา ชูรัตน์

พฤษภาคม 2557



**ชื่อวิทยานิพนธ์** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตร

จังหวัดนครพนม

**ผู้วิจัย** นางศรัณยา ชูรัตน์ รหัสนักศึกษา 2549000947

**ปริญญา** เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. พรชุลี นิลวิเศษ (2) รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน

**ปีการศึกษา** 2556

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม จำนวนทั้งสิ้น 104 คน เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า (1) นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 44.84 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งชำนาญงานชำนาญการ รายได้เฉลี่ย 29,357.98 บาท อายุการทำงานเฉลี่ย 20.02 ปี (2) นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจระดับมากในภาพรวม รวมทั้งหัวข้อความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานในความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร ส่วนโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับปานกลางในภาพรวม รวมทั้งหัวข้อสภาพแวดล้อมในการทำงาน งานในความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร ส่วนความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย มีข้อเสนอแนะด้านงานในความรับผิดชอบว่าควรมอบหมายงานโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีอุปกรณ์ทันสมัยเพียงพอ มีการปรับปรุงสถานที่ให้สะอาดสวยงาม ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรควรพิจารณาแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถและปกครองโดยหลักธรรมาภิบาล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการควรมีอย่างเพียงพอตามค่าครองชีพ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ควรพิจารณาเลื่อนขั้นตามหลักเกณฑ์ ด้านการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่ควรมอบงานมากเกินไปไม่มีเวลาให้ครอบครัว ด้านการสื่อสารในองค์กรควรสั่งการชัดเจนเข้าใจง่ายไม่เร่งด่วน และด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมควรมีกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

**คำสำคัญ** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนครพนม

**Thesis title :** Work Satisfaction of Agricultural Extensionists in Nakhon Phanom Provincial Agricultural Office

**Researcher:** Mrs. Saranya Churat ; **ID:** 2549000947;

**Degree:** Master of Agriculture (Agricultural Extension and Development);

**Thesis advisors:** (1) Dr. Pornchulee Nilvises , Associate Professor;

(2) Bumpen Keowan, Associate Professor; **Academic year:** 2013

### **Abstract**

The purposes of this research were to study: 1) some fundamental characteristics of agricultural extensionists, 2) work satisfaction of agricultural extensionists, and 3) problems and suggestions in work performances of agricultural extensionists.

Research population was totally 104 agricultural extensionists at Nakhon Phanom Provincial Agricultural Office with no sample selection. Instrument for data collection was questionnaire. Data were analyzed by computerized program by using statistical methodology including frequency, mean, minimum value, maximum value, and standard deviation.

Research findings were showed that : (1) most of the agricultural extensionists were male with the average age of 44.84 years, married, and held a bachelor degree. They were in expert position with an average total income of 29,357.98 baht. The average length of service was 20.02 years. (2) The overall satisfaction was at high level, the same as topics of pride in their organization towards social benefits, work environment, work under their responsibility, leadership and organization culture as well as communication in organization. While the satisfaction over opportunity and career path in organization, maintaining balance between work life and personal life, remuneration and welfare were at medium level. (3) Problems in their works, the overall problem were found at medium level including the topic of work environment, work under their responsibility, remuneration and welfare, opportunity and career path, maintaining balance between work life and personal life, leadership, organization culture and communication in organization. Problem over their pride in organization towards social benefits was at low level. Suggestions in terms of work under responsibility; assignment must adhere to the principle of capability and knowledge. For work environment, sufficient equipment and materials must be provided and also improvement of clean and beautiful buildings. For leadership and organization culture, potential and capable staff should be promoted by good governance. Remuneration and welfare should meet with current living cost. Opportunity and career path; appropriate criteria must be followed in any promotion. Maintaining balance between work life and personal life; they should not be assigned so much overloaded work that they are unavailable for their family. Communication in organization; any order must be clarified, easily understandable and not urgent. In terms of pride in organization towards social benefits; joint activities with public and private sector are strongly encouraged.

**Keywords:** Work satisfaction, Agricultural extensionist, Nakhon Phanom Province

## สารบัญ

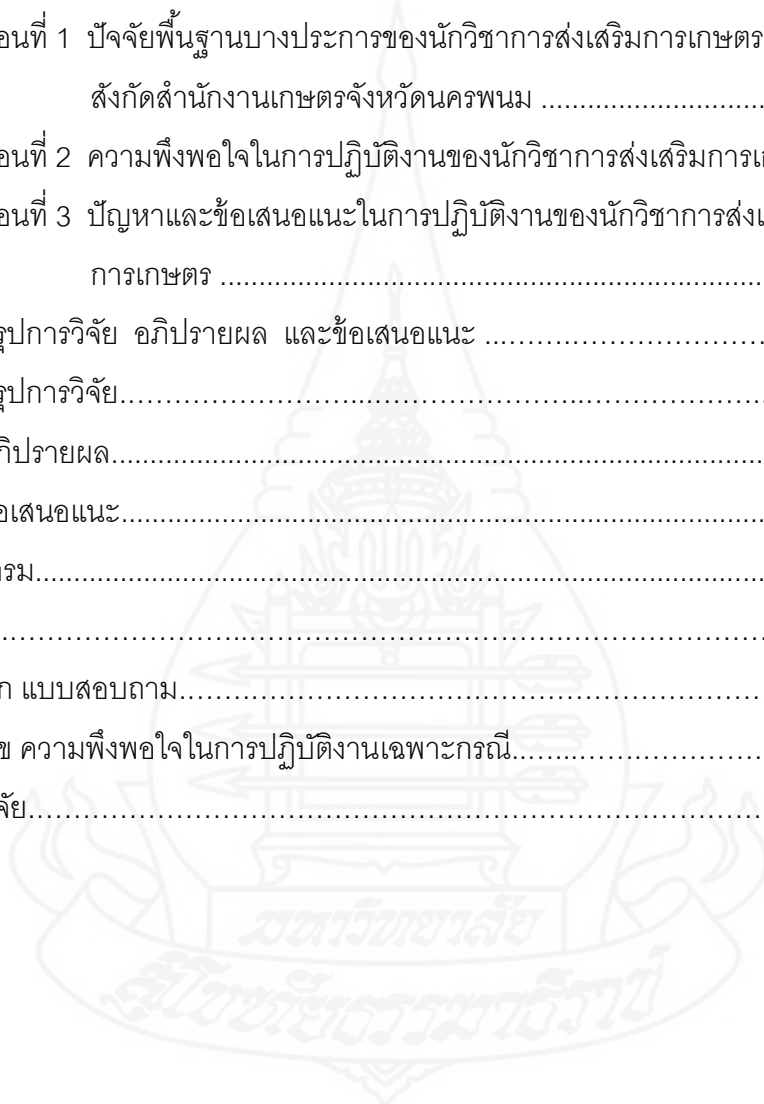
หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร.....	28
สภาพทั่วไปและสภาพการเกษตรของจังหวัดนครพนม.....	39
การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม.....	45
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	
สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม .....	67
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....	72
ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริม	
การเกษตร .....	88
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	108
สรุปการวิจัย.....	108
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	124
บรรณานุกรม.....	128
ภาคผนวก.....	132
ก แบบสอบถาม.....	133
ข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเฉพาะกรณี.....	143
ประวัติผู้วิจัย.....	225



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การประกอบอาชีพครัวเรือนในจังหวัดนครพนม .....	43
ตารางที่ 2.2 สินค้าเกษตรเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัดนครพนม .....	44
ตารางที่ 3.1 จำนวนนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม .....	62
ตารางที่ 4.1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....	68
ตารางที่ 4.2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ..	72
ตารางที่ 4.3 ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริม การเกษตร .....	74
ตารางที่ 4.4 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....	75
ตารางที่ 4.5 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงาน ที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....	76
ตารางที่ 4.6 ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริม การเกษตร .....	78
ตารางที่ 4.7 ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....	79
ตารางที่ 4.8 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....	80
ตารางที่ 4.9 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....	81
ตารางที่ 4.10 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการ ส่งเสริมการเกษตร .....	82
ตารางที่ 4.11 สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....	83
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริม การเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการ ส่งเสริมการเกษตรตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ระดับกลาง.....	85
ตารางที่ 4.14	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการ ส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และ กลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท.....	87
ตารางที่ 4.15	ปัญหางานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร.....	88
ตารางที่ 4.16	ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....	89
ตารางที่ 4.17	ปัญหาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....	90
ตารางที่ 4.18	ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....	92
ตารางที่ 4.19	ปัญหาโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริม การเกษตร .....	93
ตารางที่ 4.20	ปัญหาการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....	94
ตารางที่ 4.21	ปัญหาการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....	95
ตารางที่ 4.22	ปัญหาการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร.	96
ตารางที่ 4.23	สรุปความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร..	97
ตารางที่ 4.24	เปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการ ส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี ..	98
ตารางที่ 4.25	เปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง.....	99

**สารบัญตาราง (ต่อ)**

หน้า

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของ  
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท  
และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท .....100

ตารางที่ 4.27 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร .....102



๘

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA Framework) .....	2
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
ภาพที่ 2.1 แผนที่จังหวัดนครพนม .....	40





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award:PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเอง ที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุม 7 หมวด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555)

1) การนำองค์การ เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว ค่านิยม และความคาดหวังในผลการดำเนินการ รวมถึงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในส่วนราชการ รวมทั้งตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีการกำกับดูแลตนเองที่ดีและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการตรวจประเมินวิธีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์หลัก รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการถ่ายทอดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์หลัก รวมถึงแผนปฏิบัติราชการที่ได้จัดทำไว้เพื่อนำไปปฏิบัติและการวัดผลความก้าวหน้า

3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการความคาดหวังและความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจและนำไปสู่การกล่าวถึงส่วนราชการในทางที่ดี

4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือกรวบรวม วิเคราะห์จัดการและปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ

5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการตรวจประเมินว่าระบบงาน และระบบการ เรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่าง เต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการ อย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความ เจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ

6) การจัดการกระบวนการ เป็นการตรวจประเมินแง่มุมที่สำคัญทั้งหมดของการ จัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่สำคัญที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย และการบรรลุพันธกิจของส่วนราชการ ตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ต่างๆ หมวดนี้จะครอบคลุมกระบวนการที่สำคัญและหน่วยงานทั้งหมด

7) ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการ และแนวโน้มของ ส่วนราชการในมิติต่าง ๆ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้าน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนองค์กร นอกจากนี้ ยังตรวจประเมินผล การดำเนินการของส่วนราชการโดยเปรียบเทียบกับส่วนราชการ หรือองค์กรอื่นที่มีภารกิจ คล้ายคลึงกัน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA Framework)  
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ([http://www.opdc.go.th/special.php?spc\\_id=4&content\\_id=153:2555](http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=153:2555))

การพัฒนาองค์กรตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเกณฑ์การประเมินองค์กรในหมวด 5 คือ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ในการส่งเสริมการเกษตร ถือว่านักวิชาการส่งเสริมการเกษตร เป็นบุคลากรที่สำคัญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นตัวเชื่อมของนโยบายและโครงการต่างๆ จากภาครัฐสู่เกษตรกร โดยจะช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของเกษตรกรจากการประกอบอาชีพทางการเกษตรให้ดีขึ้น มีรายได้และเกิดความมั่นคง สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ช่วยให้เกิดความยั่งยืนในอาชีพตลอดไปในอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศชาติเกิดความมั่นคง เพราะการเกษตรเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร มีบุคลากรเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรรับผิดชอบงานในการส่งเสริมการเกษตรอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ในสภาพปัจจุบันการทำงานส่งเสริมการเกษตรตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ เจ้าหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจเหล่านั้นให้ประสบความสำเร็จ หรือให้บรรลุเป้าหมายได้เท่าที่ควร อาจเนื่องจากสาเหตุปัจจัยหลายๆ อย่าง อาทิ ปริมาณงานในความรับผิดชอบไม่เท่าเทียมกัน ผู้ที่ทำงานมาก่อนมักใช้เด็กรุ่นใหม่ๆ รับผิดชอบงานเกินกำลัง ผู้บังคับบัญชาไม่มีวิสัยทัศน์ ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง การขาดแคลนหรือล้าสมัยของวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และโดยเฉพาะด้านจิตใจ เจ้าหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจที่ดีที่จะช่วยเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติหน้าที่ อาจเนื่องมาจากการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ซึ่งพบว่าคนทำงานประเมินให้น้อย คนไม่ทำงานประเมินให้มากด้วยระบบเส้นสาย หรือค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งปัญหาหรือสาเหตุต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้ ทำให้การปฏิบัติงานในฐานะนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรไม่ประสบผลหรือมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงเป็นเหตุผลและที่มาของการวิจัยในครั้งนี้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ว่ามีปัจจัยและแนวทางที่จะกระตุ้นในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ เพราะถือเป็นเรื่องสำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงาน เพื่อประโยชน์ของเกษตรกรได้อย่างแท้จริง และผลการศึกษารั้งนี้ จะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีบทบาทในการส่งเสริมการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

2.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม โดยแยกเป็นประเด็น ดังนี้

2.2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประเด็นต่างๆ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

2.2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

2.2.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น กับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

2.2.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษานักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมเกี่ยวกับ

3.1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน สถานภาพในงานปัจจุบัน ตำแหน่งในปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และอายุราชการ

3.2 ความพึงพอใจในด้านต่างๆ ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การสื่อสารในองค์กร และการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร

## 3.3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

สรุปเป็นแผนภูมิตามภาพที่ 1.2 ดังนี้



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 4. ขอบเขตของการวิจัย

### 4.1 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ที่ทำงานในตำแหน่งตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 104 คน

### 4.2 ขอบเขตของการศึกษา ประกอบด้วย

**4.2.1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร** ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน สถานภาพในงานปัจจุบัน ตำแหน่งในปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และอายุราชการ

**4.2.2 ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ** ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตและการทำงานและชีวิตส่วนตัว การสื่อสารในองค์กร ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

### 4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา คือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ที่ประจำในส่วนของสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม และสำนักงานเกษตรอำเภอ 12 อำเภอ

### 4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมในเดือนกันยายนถึงตุลาคม 2556



## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัยพื้นฐานบางประการ** หมายถึง สิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นในระดับต้นหรือระดับแรกๆ ที่มีผลให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ หรือตัดสินใจกระทำการใดสิ่งหนึ่ง ในที่นี้หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน สถานภาพในงานปัจจุบัน ตำแหน่งในปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และอายุราชการ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ ในการศึกษาคั้งนี้ หมายถึง ความพึงพอใจใน 8 ด้าน ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตและการทำงานและชีวิตส่วนตัว การสื่อสารในองค์กร และความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

**นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร** หมายถึง ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ในตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรทุกระดับ รวมถึงเจ้าพนักงานการเกษตร และพนักงานราชการ ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ที่ทำงานด้านการส่งเสริมการเกษตร

**ผู้ปฏิบัติงานระดับต้น** หมายถึง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการเกษตรในหน้าที่ภารกิจที่รับมอบหมายโดยทั่วไป ในการศึกษาคั้งนี้ หมายถึง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน และพนักงานราชการตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

**ผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง** หมายถึง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการเกษตรในหน้าที่ภารกิจที่รับมอบหมาย และเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ ประสบการณ์ และสมรรถนะการทำงานที่สูงกว่าระดับต้น ในการศึกษาคั้งนี้ หมายถึง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผู้บริหารของสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ได้รับประโยชน์ในการใช้ข้อมูล เพื่อการวางแผนในการพัฒนาการดำเนินงานด้านการส่งเสริม ให้นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการมากยิ่งขึ้น

6.2 ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ในการ นำผลการศึกษากลับมาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรนำไปพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานในการ ส่งเสริมการเกษตรบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานและเป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรอย่างแท้จริงในอนาคต





## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องนี้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม โดยแยกเป็นประเด็นที่ศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร
4. สภาพทั่วไปและสภาพการเกษตรของจังหวัดนครพนม
5. การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

##### 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้ความหมายไว้พอสรุปได้ ดังนี้

ทวีพงษ์ หินคำ (2541: 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจเป็นความชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถลดความตึงเครียดและตอบสนองตามความต้องการของบุคคลได้ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น

ชนิน ทิววรรณรักษ์ (2542: 15) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีที่ชอบหรือพอใจเพราะความต้องการของตนได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยด้านจิตใจที่เข้ามาเกี่ยวข้องภายใต้สถานการณ์การทำงานและมีผลต่อการปฏิบัติงาน

จรรยา แก้วมณี (2545: 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ได้ปฏิบัติอยู่ซึ่งเกิดมาจากงานหรือหน่วยงานนั้นๆ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้มีการตอบสนองความคาดหวังและความต้องการในด้านค่าจ้างและสวัสดิการสภาพการทำงานโอกาสก้าวหน้าในการทำงานการปกครองบังคับบัญชาความเหมาะสมของปริมาณงานความมั่นคงปลอดภัยและความมีศักดิ์ศรีของอาชีพทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ศิริพร นามจันดี (2546: 9) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานในทางที่ดี โดยบุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งจะกลายเป็นพลังที่จะทำให้เกิดความทุ่มเท และตั้งใจในการทำงานส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องาน และการทำงานของตนให้มีความสุข ถ้าบุคคลมีความพร้อมที่จะทุ่มเททั้งด้านแรงกายแรงใจสติปัญญาให้แก่งาน งานก็จะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ทำงานอย่างมีความสุข ความพึงพอใจในงานก็เกิดขึ้น

## 1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การจะต้องให้ความสำคัญและกำหนดขึ้นอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งจูงใจก็เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541: 13-14) แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial incentive) มีลักษณะเห็นได้ง่าย และอิทธิพลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินยังจำแนกออกเป็น
  - (1) สิ่งจูงใจโดยตรง (direct incentive) เป็นสิ่งจูงใจโดยตรงที่มีต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทนให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้
  - (2) สิ่งจูงใจทางอ้อม (indirect incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานได้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้นส่วนมาก ได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit)
- 2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (non-financial incentive) เป็นเรื่องที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจของบุคคลเป็นสำคัญที่สุด และเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และจะส่งผลให้เกิดความสุขกายสบายใจตามไปด้วย ซึ่งได้แก่ การจูงใจ ดังต่อไปนี้

- (1) การยกย่อง ชมเชย (recognition)
- (2) ยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (belonging)
- (3) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียม (equal opportunity)
- (4) ความมั่นคงในงาน (security of work)
- (5) การได้เข้าไปมีส่วนร่วม (participation) ในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน
- (6) ให้ความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ (fairness)
- (7) การให้ความสำคัญและเป็นกันเองกับพนักงาน
- (8) การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
- (9) การให้บริการทางด้านสันตนาการที่เหมาะสม
- (10) การประกาศเกียรติคุณแก่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความพึงพอใจ

การสร้างสิ่งจูงใจในการทำงาน เพื่อที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น การสร้างแรงจูงใจในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเลือกแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในการทำงานซึ่งจะเป็นไปตามพลังจูงใจภายในของตนเอง

รสนินทร์ แมบจันทิก (2547: 14-16) เสนอแนวคิดสิ่งจูงใจ ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงาน สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ ดังนี้

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางการที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
- 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่มีใช้วัตถุ (personal non-material) จัดเป็นสิ่งจูงใจสำคัญในการช่วยเหลือ ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
- 3) สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (idea beneficiations) เป็นสิ่งจูงใจระหว่างความมีอำนาจที่สุดกับข้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงเมื่อ ความรู้สึก เท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น

5) ความดึงดูดทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน

6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการทำงานของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน

7) โอกาสมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง (the opportunity of enlarged anticipations) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่ง ในหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8) สภาพของการอยู่ร่วมกัน (the conditions of communications) หมายถึง ความพอใจบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

นอกจากนี้ รัสวีนท์ แมบจันทีก (2547: 15-16) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

- 1) ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จ งานได้ใช้ความรู้ความสามารถ
- 2) เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน
- 3) การเลื่อนตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
- 4) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน
- 5) ผลประโยชน์ หมายถึง บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด
- 6) สภาพการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย

7) การนิเทศ หมายถึงเทคนิควิธีของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ

8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือและมีไมตรีต่อกัน

ปริยาพร วงศ์บุตรโรจน์ (2544: 123-129) สรุปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

(1) ประสบการณ์ จากการศึกษาวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

(2) เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้มือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

(3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะ นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

(4) อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

(5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่น

(6) เซอร์วิญญา เรื่องเซอร์วิญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซอรวิญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่า มีความแตกต่างกัน เช่น พนักงาน

ในโรงงานที่มีเซาท์ปัญญาในระดับสูงแต่งงานที่ทำงานประจำ พบว่า มักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงานเพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถ

(7) การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่ง พบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่ก็จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่ เช่น นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน และพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

(8) บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

(9) ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเรื่องพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

(10) แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

(11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจงานเนื่องจากการได้งานที่ตนเองถนัดและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจในงานน้อย ซึ่งในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

## 2) ปัจจัยด้านงาน (factors in the job) ประกอบด้วย

(1) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่องาน



(2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณา ไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(3) ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อจะเลื่อนเงินเดือนเลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่กันไปกับความอิสระ และความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

(4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานกันเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกันขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่อยู่จังหวัดหนึ่ง แต่ต้องเดินทางไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่นความเป็นอยู่ ภาษาที่ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

(6) สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้ เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่น และมีความสัมพันธ์กัน

(7) โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

### 3) ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management)

ประกอบด้วย

(1) ความมั่นคงในงาน จากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ พบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคงคิดถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (life long employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงในงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตามก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำมีความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

(2) รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับอาจมีความสำคัญเป็นลำดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

(3) ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาก็พบเช่นเดียวกัน พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใยน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

(4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียน พนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว



(5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัดทำให้ผู้ทำงาน ปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

(6) สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่อง สถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

(7) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าไปในปัจจัยที่เกิต ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(8) ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความ รับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์เงินเดือน และตำแหน่งงาน

(9) การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการทำงาน จากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษาพบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงาน มีความต้องการที่จะเล่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมาย และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของตน จะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานควรจะได้รับข่าวของหน่วยงานด้วย

(11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของ ผู้บริหาร มีขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธาใน ความสามารถ และความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

(12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

นอกจากนี้ สุนันทา เลาหนันท์ (2541: 8-9) มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีส่วนในการจูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- 1) การจัดงานที่ทำทลายความสามารถให้ทำ แต่ต้องคำนึงอยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะทำทลายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งที่ทำทลายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้
- 2) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน หากบุคคลที่ถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนและกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง
- 3) การให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร ต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่มและจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติงานจะต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย
- 4) การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคน ความต้องการในเรื่องความมั่นคงจึงมีความสำคัญ แต่ต้องคำนึงด้วยว่า ความมั่นคงปลอดภัยมากนักน้อยเพียงใด จึงเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
- 6) การให้อิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวเอง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอะไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง
- 7) การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าทางด้านอาชีพเป็นเป้าหมายของทุกคนในองค์กร การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน การสร้างประสบการณ์จากการได้ใช้เครื่องมือต่างๆ ล้วนแล้วแต่เป็นการจูงใจในการทำงาน
- 8) การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหารที่ต้องการความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 9) การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหารที่ต้องการความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มี ส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในงาน รวมทั้งเพิ่มแรงกระตุ้นด้วยคำชมเชย การยกย่อง หรือมอบหมาย ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ก็จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในงานและปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะมีความคาดหวังกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมากแต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ รวมทั้งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ (Need Theories) ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) และทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ (Need Theories) ([http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm) ค้นคืนวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2555)

### 2.1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มี 3 ประการ ได้แก่

1) บุคคลเป็นสิ่งที่ชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่ใช่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2) ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3) เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

การจัดลำดับขั้นของความต้องการในทัศนะของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs) จัดลำดับขั้นของความต้องการไว้ดังนี้

1) ความต้องการทางสรีรวิทยา (physiological needs) : ความหิว ความกระหาย เป็นต้น

2) ความต้องการทางความปลอดภัย (safety needs) : การรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ปราศจากอันตราย

3) ความต้องการทางความเป็นเจ้าของและความรัก (belongingness and love need) : การผูกพันกับคนอื่น การได้รับการยอมรับและการเป็นเจ้าของ

4) ความต้องการทางการยกย่อง (esteem needs) : การบรรลุผลสำเร็จ การมีความสามารถ การได้รับการยอมรับและการรู้จักจากคนอื่น

5) ความต้องการทางการรู้ (cognitive needs) : การรู้ การเข้าใจและการสำรวจ

6) ความต้องการทางสุนทรีย์ภาพ (aesthetic needs) : สมมาตรความมีระเบียบและความงาม

7) ความต้องการทางความจริงแท้แห่งตน (self-actualization needs) : การพบความสำเร็จแห่งตนและการเข้าใจศักยภาพของตน

มีความเห็นว่า อย่างน้อยที่สุดความต้องการในระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองจนเกิดความพอใจเสียก่อน ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นมา จึงสามารถกลายเป็นแหล่งกำเนิดอันสำคัญของการจูงใจได้

มาสโลว์เห็นว่าความต้องการของบุคคลมี 5 กลุ่มจัดแบ่งได้เป็น 5 ระดับจากรดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจมักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้ ดังนี้

(1) ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้ จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อม การทำงาน

ที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

(2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยจากรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิต และสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(3) ความต้องการทางสังคม (social needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิต และมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคม สังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

(4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

(5) ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ ต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุด ยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

## 2.2 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเคิลแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการ จึงถูกก่อตัวและพัฒนามาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

**2.2.1 ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement)** เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 1) มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- 2) มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- 3) ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- 4) รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

**2.2.2 ความต้องการอำนาจ (need for power)** เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 1) แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือ
- 2) ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- 3) สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมี 2 ลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยทำงานร่วมกับคนอื่น

**2.3.3 ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation)** เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- 1) พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- 2) อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- 3) สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- 4) แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยกรร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ



สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

### 2.3 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ ได้แก่

**2.3.1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs)** คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ย่อโดย E

**2.3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs)** คือ ความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R

**2.3.3 ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs)** คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์

มีความแตกต่าง 2 ประการ ระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการประการแรก มาสโลว์ ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

## 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่ยอมรับหลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็น ปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปจะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้นไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ (motivating factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมี 2 ขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือน ค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่นๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สอง คือ การให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วนให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลางไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮิร์ซเบิร์ก ได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียง 2 ระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต)



**2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)** (<http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm> ค้นคืนวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2555)

แนวความคิดของการจูงใจมีหลายมุมมอง ดังนั้น จึงมีทฤษฎีต่างๆ ที่พยายามอธิบายแบ่งออกได้เป็น

### **2.5.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลภาพและแรงขับ (Homeostasis and drive theory)**

พื้นฐานเกี่ยวกับมโนภาพของแรงขับ คือ หลักการของสมดุลภาพ (homeostasis) ซึ่งหมายถึง ความโน้มเอียงของร่างกาย ที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมภายในคงที่อยู่เสมอ ตัวอย่าง คนที่มีสุขภาพดีย่อมสามารถ ทำให้อุณหภูมิในร่างกายคงที่อยู่ได้ในระดับปกติไม่ว่าจะอยู่ในอากาศร้อนหรือหนาว ความหิว และความกระหาย แสดงให้เห็นถึงกลไกเกี่ยวกับสมดุลภาพ เช่นกันเพราะว่าแรงขับดังกล่าวจะไปกระตุ้นพฤติกรรม เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลของส่วนประกอบหรือสารบางอย่างในเลือด ดังนั้น เมื่อเรามองในทัศนะของสมดุลภาพความต้องการเป็นความไม่สมดุลทางสรีรวิทยา อย่างหนึ่งอย่างใดหรือเป็นการเบี่ยงเบนจากสภาวะที่เหมาะสม และการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาที่เกิดตามมาก็คือแรงขับ เมื่อความไม่สมดุลทางสรีรวิทยาคืนสู่ภาวะปกติ แรงขับจะลดลงและการกระทำที่ถูกกระตุ้นด้วยแรงจูงใจก็จะหยุดลงด้วย

นักจิตวิทยาเชื่อว่า หลักการของสมดุลภาพมิได้เป็นเรื่องของสรีรวิทยาเท่านั้นแต่ยังเกี่ยวข้องกับจิตใจด้วย กล่าวคือความไม่สมดุลทางสรีรวิทยาหรือทางจิตใจ (physiological or psychological imbalance) มีส่วนจูงใจพฤติกรรมเพื่อทำให้ภาวะสมดุลกลับคืนมาเช่นเดิม

### **2.5.2 ทฤษฎีของความต้องการและแรงขับ (Theory of needs and drives)**

เมื่อทฤษฎีของสัญชาตญาณซึ่งจะได้กล่าวต่อไปนั้นได้รับความนิยมนลดลง มีผู้เสนอแนวความคิดของแรงขับขึ้นมาแทน แรงขับ (drive) เป็นสภาพที่ถูกยั่วยุอันเกิดจากความต้องการ (need) ทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อบางอย่าง เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ออกซิเจน หรือการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด สภาพที่ถูกยั่วยุเช่นนี้จะจูงใจอินทรีย์ให้เริ่มต้นแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น เช่น การขาดอาหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีบางอย่างในเลือด แสดงให้เห็นถึงความต้องการสำหรับอาหาร ซึ่งต่อมามีผลทำให้เกิดแรงขับอันเป็นสภาพของความยั่วยุหรือความตึงเครียด อินทรีย์จะพยายามแสวงหาอาหารเพื่อลดแรงขับนี้และเป็นการตอบสนองความต้องการไปในตัวด้วย บางครั้งความต้องการและแรงขับอาจถูกใช้แทนกันได้แต่ความต้องการมักจะหมายถึงสภาพสรีรวิทยาของการที่เนื้อเยื่อขาดสิ่งที่จำเป็นบางอย่างส่วนแรงขับ

หมายถึงผลที่เกิดตามมาทางสรีรวิทยาของความต้องการ ความต้องการและแรงขับเคียงคู่กัน แต่ไม่เหมือนกัน

### 2.5.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับเหตุกระตุ้นใจ (Incentive theory)

ในระยะต่อมา คือ ราว ค.ศ. 1950 นักจิตวิทยาหลายท่านเริ่มไม่พอใจทฤษฎีเกี่ยวกับการลดลงของแรงขับ (drive-reduction theory) ในการอธิบายการจูงใจของพฤติกรรมทุกอย่าง จะเห็นได้ชัดว่าสิ่งเร้าจากภายนอกเป็นตัวกระตุ้นของพฤติกรรมได้ อินทรีย์ไม่เพียงแต่ถูกผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่างๆ โดยแรงขับภายในเท่านั้น เหตุกระตุ้นใจหรือเครื่องชวนใจ (incentives) บางอย่างก็มี ความสำคัญในการช่วยพฤติกรรมเราอาจมองการจูงใจได้ในฐานะเป็นการกระทำระหว่างกัน (interaction) ของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อมกับสภาพทางสรีรวิทยาของอินทรีย์อย่างหนึ่งโดยเฉพาะ คนที่ไม่รู้สึกหิวอาจถูกกระตุ้นให้เกิดความหิวได้เมื่อเห็นอาหารที่อร่อยในร้านอาหาร

ในกรณีนี้เครื่องชวนใจ คือ อาหารที่อร่อยสามารถกระตุ้นความหิวรวมทั้งทำให้ความรู้สึกเช่นนี้ลดลง สุนัขที่กินอาหารจนอิ่มอาจกินอีกเมื่อเห็นสุนัขอีกตัวกำลังกินอยู่ กิจกรรมที่เกิดขึ้นมิได้เป็นเรื่องของแรงขับภายในแต่เป็นเหตุการณ์ภายนอก พนักงานพอได้ยินเสียงกริ่งโทรศัพท์ก็รีบยกหูขึ้นพูด ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมที่มีการจูงใจอาจเกิดขึ้นภายใต้การควบคุมของสิ่งเร้าหรือเหตุกระตุ้นใจมากกว่าที่จะเกิดจากแรงขับ

### 2.5.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณ (Instinct theory)

สัญชาตญาณคือแรงทางชีวภาพที่มีมาแต่กำเนิด และเป็นตัวผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา พฤติกรรมของสัตว์ส่วนใหญ่เชื่อว่าเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ เพราะสัตว์ไม่มีวิญญาณสติปัญญาหรือเหตุผล เช่น มนุษย์ William McDougall กล่าวว่าความคิดและพฤติกรรมทั้งหมดของคนเราเป็นผลของสัญชาตญาณในหนังสือ Social psychology ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1908 จำแนกสัญชาตญาณต่างๆ ไว้ ดังนี้

- 1) การหลีกเลี่ยงหนี (flight)
- 2) การขับไล่ (repulsion)
- 3) ความอยากรู้ (curiosity)
- 4) ความอยากต่อสู้ (pugnacity)
- 5) การตำหนิตนเอง (self-abasement)
- 6) การเสนอตนเอง (self-assertion)
- 7) การสืบพันธุ์ (reproduction)

8) การรวมกลุ่ม (gregariousness)

9) การแสวงหา (acquisition)

10) การก่อสร้าง (construction)

### 2.5.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตไร้สำนึก (Theory of unconscious motivation)

ฟรอยด์มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดโดยพลังพื้นฐานสองอย่างคือ สัญชาตญาณแห่งชีวิต (life instincts) ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมทางเพศ และสัญชาตญาณแห่งความตาย (death instincts) ซึ่งผลักดันให้เกิดเป็นพฤติกรรมก้าวร้าว สัญชาตญาณทั้งสองอย่างนี้เป็นแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างยิ่งและอยู่ภายในจิตไร้สำนึก บ่อยครั้งคนเรามักจะไม่รู้ว่าอะไรคือแรงจูงใจหรือเป้าประสงค์ที่แท้จริง เขาอาจให้เหตุผลที่ดีบางอย่างสำหรับพฤติกรรมของเขา แต่เหตุผลเหล่านั้นมักไม่ถูกต้องตามความเป็นจริงอยู่เสมอ

### 2.5.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรู้ (Cognitive theory)

การรู้ (cognition) มาจากภาษาละติน แปลว่าการรู้จักร (knowing) ทฤษฎีนี้เน้นเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยการกำหนดรู้ (perception) มาก่อนอาจรวมทั้งการคิดค้นและการตัดสินใจ เช่น ในกรณีที่ต้องมีการเลือกสิ่งของที่มีคุณค่าใกล้เคียงกัน การกระตุ้นที่ดีหรือพฤติกรรมที่กำลังดำเนินไปสู่เป้าประสงค์ (goal-seeking behavior) ก็เกิดจากความรู้อันเคยพบมาเป็นตัวกำหนด นอกจากนั้นยังต้องอาศัยเหตุการณ์ในอดีตสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต

### 2.5.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณ (Spiritual theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับกฎแห่งกรรมในพุทธศาสนา จาลอง ดิชยวณิช (2545) ได้อธิบายความหมายของคำว่าจิตวิญญาณไว้ดังนี้ "จิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะจิต (the life continuum) ในพุทธศาสนาหรือจิตไร้สำนึก (the unconscious) ในจิตวิเคราะห์" จิตวิญญาณซึ่งเป็นส่วนลึกภายในจิตใจของมนุษย์มีแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างหนึ่ง คือ "กรรม" กรรมเป็นการกระทำของเรา ไม่ว่าจะป็นทางใจ ทางวาจา หรือทางกาย ถ้ากระทำความดีก็จะส่งผลไปในทางที่ดี ถ้ากระทำความชั่วก็จะส่งผลไปในทางที่ไม่ดีทำกรรมเช่นใดย่อมได้ผลเช่นนั้น สมดังคำกล่าวที่ว่า "ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว" พลังกรรมและผลของกรรมถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตประจำวันของเราและถูกเก็บสะสมไว้ในจิตไร้สำนึก ความสุขจะเกิดขึ้นได้เพราะเป็นผลของการกระทำกรรมดี แต่ในทางตรงกันข้ามความทุกข์จะเกิดขึ้นเนื่องจากผลของการกระทำกรรมที่ไม่ดี

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร

การส่งเสริมการเกษตรโดยทั่วไปแล้วหมายถึง งานพัฒนาด้านการเกษตร ซึ่งเป็นการให้การศึกษาแก่เกษตรกรในลักษณะของการให้การศึกษาแบบนอกระบบโรงเรียน โดยให้เกษตรกรได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง นอกจากนี้การส่งเสริมการเกษตรยังเป็นงานปรับปรุงคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของเกษตรกร คือ การช่วยให้เกษตรกรและครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ความหมายของการส่งเสริมการเกษตรนั้นค่อนข้างจะกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามกลุ่มประชากรเป้าหมายที่องค์กรส่งเสริมการเกษตรเข้าไปเกี่ยวข้อง แต่โดยทั่วไปแล้ว หมายถึง การให้การศึกษาแก่เกษตรกร โดยขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความต้องการของเกษตรกรเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อเกษตรกรเอง ในที่นี้ได้รวบรวมความหมายของการส่งเสริมการเกษตร ความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร วัตถุประสงค์ของการส่งเสริมการเกษตร ลักษณะสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร หลักการส่งเสริมการเกษตร ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานส่งเสริมการเกษตร หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบการส่งเสริมการเกษตร

#### 3.1 ความหมายของการส่งเสริมการเกษตร

บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2536: 28) ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตรว่า การนำความรู้ วิธีการ และเทคนิคใหม่ ๆ ทางเกษตรไปแนะนำเผยแพร่ให้แก่ประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกษตรกร แล้วติดตามให้คำแนะนำช่วยเหลือจนบังเกิดผลสำเร็จ ขณะเดียวกันก็นำเอาปัญหาต่างๆ ทางเกษตรมาวิเคราะห์หาหนทางแก้ไข

ชูเกียรติ รักซ้อน (2532: 10) ให้ความหมายของการส่งเสริมว่า การส่งเสริมการเกษตร คือ กระบวนการในการให้การศึกษาออกโรงเรียน ซึ่งรวมทั้งการบริการแก่บุคคลเป้าหมายที่เป็นเกษตรกรและครอบครัว โดยให้บุคคลเป้าหมายเหล่านี้เรียนรู้โดยการกระทำด้วยตนเองและช่วยตนเองเพื่อให้บรรลุถึงการกินดีอยู่ดี ของคนในชุมชนโดยส่วนรวม ทั้งนี้โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนการพัฒนาประชาชนในชุมชน

นอกจากนี้ ทำนอง สิงคาลวณิช (2525: 148-149) ให้ความหมายของการส่งเสริมการเกษตรว่า เป็นกิจกรรมเสริมหรือการแพร่ขยายความรู้ทางการเกษตรในระบบการศึกษาลักษณะหนึ่ง ที่นำมาจากสถาบันการศึกษาสู่บุคคลเป้าหมายหรือผู้ที่ได้รับการส่งเสริมในที่นี้ได้แก่ ผู้ประกอบการเกษตร ซึ่งอยู่นอกสถาบันการศึกษา จึงจัดเป็นการศึกษานอกโรงเรียน (Out of school education) หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non- formal education)

โดยสรุปแล้ว การส่งเสริมการเกษตรเป็นการนำความรู้และวิทยาการที่ทันสมัยที่ได้มาจากการค้นคิดและวิจัยของนักวิชาการไปสู่เกษตรกร โดยมีองค์กรส่งเสริมการเกษตรเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดและแพร่กระจายความรู้ดังกล่าว การส่งเสริมการเกษตรยังเป็นการให้การศึกษแก่เกษตรกรในรูปแบบของการให้การศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเป็นครูผู้ให้ความรู้ โดยมีเป้าหมาย คือ การพัฒนาสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยเท่าเทียมกัน

### 3.2 ความสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร (<http://www.doae.go.th> ค้นคืนวันที่ 15 มกราคม 2555)

การส่งเสริมการเกษตรมีความสำคัญในหลายๆ ด้าน ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและเกษตรกรหรือกลุ่มเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

3.2.1 การส่งเสริมการเกษตรเป็นการให้การศึกษามุ่งเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การเกษตรพร้อมทั้งมีการอนุรักษ์ พัฒนาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นปัจจัยการผลิตอย่างฉลาดที่สอดคล้องกับสภาวะและความต้องการของตลาด การอุตสาหกรรมอันจะเป็นการสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและพื้นฐานทางเศรษฐกิจสังคมและความมั่นคงประเทศ

3.2.2 การส่งเสริมการเกษตรเป็นการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรที่เป็น ชาวไร่ชาวนาผู้เลี้ยงปศุสัตว์และประมง ยุวเกษตรกร และแม่บ้านเกษตรกรที่ทำการผลิตโดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ทั้งในชุมชน ท้องถิ่นชนบทให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างยั่งยืนในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นการปรับปรุงของสังคมและเศรษฐกิจของประชาชนและของประเทศให้ดีขึ้น

3.2.3 การส่งเสริมการเกษตรที่มีคุณภาพจะช่วยปรับปรุงและเสริมสร้างประสิทธิภาพและสมรรถภาพของเกษตรกรในการประกอบอาชีพและการดำรงชีพการส่งเสริมที่ดีสามารถช่วยให้เกษตรกรเกิดความรู้ ความเข้าใจมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ เพิ่มทักษะสมรรถภาพและความสามารถและประสิทธิภาพในการผลิตของเกษตรกร เป็นการสร้างแรงเสริมกระตุ้นเตือนให้เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวตลอดไป

**3.3 วัตถุประสงค์ของการส่งเสริมการเกษตร** (<http://www.pirun.kps.ku.ac.th/>  
ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

3.3.1 เพื่อให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีที่จำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายที่เป็นตัวเกษตรกรแม่บ้านเกษตรกร เยาวชนเกษตร และผู้สนใจทั่วไปในการพัฒนาด้วยตนเอง เพื่อตนเองในด้านความรู้ ความเข้าใจทักษะการปฏิบัติ ทักษะคิดที่นิยมชมชอบนิสัยที่ดีในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตที่ดี

3.3.2 เพื่อพัฒนามาตรฐานความเป็นอยู่ของครอบครัวของบุคคลเป้าหมายและของประเทศชาติในด้านอาหาร เคหะกิจในครัวเรือน รายได้ ความสัมพันธ์ในครัวเรือนและประสิทธิภาพในการผลิต

3.3.3 เพื่อพัฒนาชุมชนเกษตรให้เจริญก้าวหน้าในด้านจิตใจ สังคม วัฒนธรรม สันทนาการและชีวิตชุมชนชนบท ความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนการมีอำนาจต่อการร้องการเข้าถึง การบริการจากรัฐและสภาพแวดล้อมของชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้

3.3.4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและกำไรสุทธิด้านการเกษตรอย่างยั่งยืน โดยใช้เทคนิควิธีการผลิตที่เหมาะสมในด้านพันธุ์พืช/สัตว์ การเตรียมดิน การเพาะปลูก การบำรุงดูแลรักษา การเก็บเกี่ยวและการจัดการผลผลิตการตลาด ปัจจัยการผลิตและผลผลิตและการใช้ปัจจัยการผลิต

3.3.5 เพื่อให้เกษตรกรได้รับข่าวสารข้อมูลและการบริการสนับสนุนที่จำเป็นและเพียงพอต่อการผลิตด้านการเกษตร ในด้านวิชาการเทคโนโลยี ด้านการตลาด ด้านการแปรรูป แหล่งสินเชื่อเงินทุนโรค/แมลงศัตรูพืช และด้านอื่นๆ

3.3.6 เพื่อให้เกษตรกรรู้จักการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างชาญฉลาดในด้านทรัพยากรดิน ทรัพยากรน้ำ ทรัพยากรป่าไม้ และทรัพยากรสัตว์ป่า

### 3.4 ลักษณะสำคัญของการส่งเสริมการเกษตร

3.4.1 เป็นกระบวนการให้การศึกษาแบบนอกระบบโรงเรียนที่ยืดบุคคลเป้าหมายเป็นศูนย์กลางให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีจำแนกเป็น

- 1) แบบอย่างไม่เป็นทางการ (non – formal education)
- 2) แบบตามอัธยาศัย (informal education)
- 3) แบบต่อเนื่อง (Continuing education)



3.4.2 กลุ่มเป้าหมายมีหลายกลุ่มหลายอาชีพหลายระดับ ทั้งในระดับกลุ่มชุมชนสังคม ประกอบด้วยเกษตรกรแม่บ้านเกษตรกรเยาวชนเกษตรกรชุมชนและบุคคลผู้สนใจที่ไม่เป็นเกษตรกร

3.4.3 ดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการเป็นขั้นตอนที่มีการวางแผนมีความต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่น

3.4.4 มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายทั้งจิตใจและร่างกายด้วยความสมัครใจในการพัฒนาตนเองเน้นพัฒนาปัจเจกบุคคล (individual human development) ในด้าน KASHA

- 1) ความรู้ (Knowledge)
- 2) ทศนคติ (Attitude)
- 3) ทักษะประสบการณ์การปฏิบัติ (Skill)
- 4) นิสัย (Habit)
- 5) คุณภาพชีวิต (Aspiration)

3.4.5 มุ่งปรับปรุงและพัฒนาบุคคลเป้าหมาย ในด้านการเกษตร เคหกิจเกษตร เศรษฐกิจสังคม/กลุ่มและทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นปัจจัยการผลิต

3.4.6 เป็นสื่อกลางระหว่างสถาบันศึกษาวิจัยที่เป็นแหล่งความรู้และชุมชนเป้าหมายด้วยวิธีการติดต่อสื่อสารแบบยุดลวิถึ (two-way communication) ที่มีลักษณะ

- 1) เสนอปัญหา / ความต้องการ / ความจำเป็นจากชุมชนเป้าหมาย  
สถาบันศึกษาวิจัย
- 2) นำความรู้ / เทคโนโลยี / แนวทางแก้ไขปัญหาจากสถาบันศึกษาวิจัย  
ชุมชนเป้าหมายโดยอาศัยวิธีการสาธิตเน้นการปฏิบัติจริงและใช้ผู้นำท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคน

3.5 หลักการส่งเสริมการเกษตร (<http://www.pirun.kps.ku.ac.th/> ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

เพื่อให้การส่งเสริมการเกษตรสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายอาศัยหลักการ ดังต่อไปนี้

3.5.1 ให้บริการความรู้ทักษะประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการผลิตด้วยการศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่เกษตรกรบุคคลเป้าหมาย



3.5.2 เริ่มต้นจากภาวะความเป็นจริงที่มีอยู่ของเกษตรกร ได้แก่ สภาพปัญหา ความจำเป็นทักษะประสบการณ์ ทรัพยากร ภูมิปัญญา ระบบนิเวศ วัฒนธรรม และความพร้อมในด้านอื่นๆ

3.5.3 ให้เกษตรกรกลุ่มเป้าหมายเป็นแกนหลักในการคิดค้น ตัดสินใจวางแผน การปฏิบัติรับประโยชน์ ประเมินผล และดำเนินการต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาตนเองด้วยตนเอง

3.5.4 ยึดหลักประชาธิปไตยในการพัฒนาตนเองของบุคคลเป้าหมาย

3.5.5 เน้นการแก้ไขปัญหาและสนองความจำเป็นของเกษตรกรบุคคลเป้าหมาย

3.5.6 จัดทำแผนงานโครงการและแผนปฏิบัติที่มีความชัดเจนแน่นอนสามารถ ปฏิบัติได้จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายด้วยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ

3.5.7 ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เดิมในท้องถิ่น หมายรวมถึง วัฒนธรรม ปราชญ์ ชาวบ้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรทางกายภาพและทรัพยากรอื่นที่มีอยู่ในพื้นที่

3.5.8 ดำเนินการพัฒนาด้วยการชักจูงให้ผู้นำท้องถิ่นเป็นจุดเริ่มต้น

3.5.9 มีการปฏิบัติต่อเนื่อง จริงจังและมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.5.10 ปฏิบัติกับสมาชิกในครอบครัวเกษตรกรทุกคน

3.5.11 เกษตรกรเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตนเองเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ

3.5.12 วางแผนส่งเสริมแตกต่างกันเป็นพื้นที่ย่อยๆเนื่องจากกลุ่มบุคคลเป้าหมายที่มีความจำเป็นแตกต่างกัน

3.5.13 ใช้คณะทำงานส่งเสริมที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

3.5.14 สร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาเองและการส่งเสริมการเกษตร ให้เกิดขึ้นกับบุคคลเป้าหมาย

3.5.15 มีการติดตามนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จริงจังและสม่ำเสมอ

3.5.16 วางแผนและดำเนินงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของผู้บริโภค

3.5.17 รับทราบ เข้าใจและสอดคล้องในนโยบายยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาประเทศ

### 3.6 ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานส่งเสริมการเกษตร

(<http://www.pirun.kps.ku.ac.th/> ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

โดยทั่วไปงานส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจที่เป็นขอบเขตและความรับผิดชอบ ดังนี้

3.6.1 การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตทางการเกษตรและพัฒนาคุณภาพของผลผลิต

3.6.2 การตลาดและการใช้ประโยชน์จากผลผลิตการแปรรูปเพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าของผลิตผล

3.6.3 จัดการให้บริการความรู้ ข้อมูลข่าวสารและปัจจัยการผลิตอื่นๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการผลิต การตลาดผลิตผลและปัจจัยการผลิต การแปรรูปผลิตผล

3.6.4 การอนุรักษ์ พัฒนาและประยุกต์ใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นปัจจัยการผลิตอย่างฉลาดเพื่อให้สามารถนำทรัพยากรเหล่านั้นไปใช้สนองความต้องการอย่างได้ผลดี ต่อเนื่องและยั่งยืน

3.6.5 การจัดการไร่นาและบ้านเรือน โดยเฉพาะการวางแผนการผลิต ที่อยู่ที่อาศัย เศรษฐกิจรวมถึงการแปรรูปถนอมอาหาร สุขอนามัยในครอบครัว

3.6.6 การพัฒนาและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของเยาวชน เช่น บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำการรวมกลุ่มการผลิต การบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ เป็นต้น

3.6.7 การพัฒนาความเป็นผู้นำของเกษตรกรทั้งด้านความคิดและการปฏิบัติ

3.6.8 การปรับปรุงสภาพชุมชนและพัฒนาทรัพยากรให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่อาศัยอย่างสงบสุข

3.6.9 การดำเนินกิจกรรมสาธารณะประโยชน์และการช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาสังคม

### 3.7 หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบการส่งเสริมการเกษตร

(<http://www.doae.go.th> ค้นคืนวันที่ 15 มกราคม 2555)

กรมส่งเสริมการเกษตร (Department of Agriculture Extension) เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่จัดการส่งเสริมการทำเกษตรให้แก่เกษตรกรของประเทศไทย

### 3.7.1 ประวัติของกรมส่งเสริมการเกษตร

วันที่ 20 มีนาคม 2504 กระทรวงเกษตรได้เสนอโครงการจัดตั้ง “กรมส่งเสริมการเกษตร” ไปยังคณะรัฐมนตรีซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2504 เห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงเกษตรเสนอต่อมาได้มีคำสั่งกระทรวงเกษตรฯ ตั้งสำนักงานส่งเสริมการเกษตรขึ้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2505 และได้ปฏิบัติการในรูปงานส่งเสริมการเกษตรตามแนวใหม่ จนถึงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2505 มีคำสั่งว่าตั้งเป็นกรมได้และได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีได้ทราบ ผลที่สุดก็ผ่านการพิจารณาเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2509 แต่ให้เรียกชื่อ กรมแพรรขยายการเกษตร โดยโอนงานส่งเสริมการเกษตรจากทุกกรมในสังกัดกระทรวงเกษตรมาร่วมอยู่ในกรมนี้ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อจากกรมแพรรขยายการเกษตร เป็นกรมบริการเกษตร ส่วนเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคให้ยุบกลีกรรมจังหวัด - อำเภอ เป็นเกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2510 และต่อมา กระทรวงเกษตรได้เสนอร่างพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม เพื่อขออนุมัติและขอให้คณะที่ปรึกษากฎหมายช่วย พิจารณาก่อนส่งสภาร่างรัฐธรรมนูญในฐานะรัฐสภา พร้อมกันนั้นก็ได้ขอเปลี่ยนชื่อ กรมบริการเกษตร เป็น กรมส่งเสริมการเกษตร เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2510

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2510 เพื่อขอตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรนี้ ได้เข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมสภาาร่างรัฐธรรมนูญ เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2510 ที่ประชุมลงมติรับหลักการและได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายให้ ตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรได้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2510

### 3.7.2 อำนาจและหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตร

- 1) เป็นหน่วยงานหลักในการศึกษาวิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตรและการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตผล สินค้าและบริการทางการเกษตรที่มีคุณภาพ
- 2) จัดการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว และสถาบันเกษตรกรให้เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ สามารถดำเนินการแข่งขันได้อย่างเป็นธรรม และยั่งยืน
- 3) เสริมสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มีขีดความสามารถในการผลิตและแข่งขันในการผลิตสินค้าและบริการทางการเกษตรได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) ดำเนินการป้องกัน แก้ไขปัญหาความต้องการของเกษตรกร ชุมชนเกษตรกรอย่างพอเพียง และบรรเทาภัยธรรมชาติ ฟื้นฟูหลังเกิดความเสียหายต่อกิจกรรมทางการเกษตร ทุกระดับอย่างบูรณาการ

### 3.7.3 หน่วยงานในสังกัดของกรมส่งเสริมการเกษตร

โครงสร้างและหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร แบ่งส่วนราชการ ตาม พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปี พ.ศ.2556 ดังนี้

#### 1) ส่วนกลาง

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี
- (3) สำนักพัฒนาเกษตรกร
- (4) สำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร
- (5) สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร
- (6) สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน
- (7) กองการเจ้าหน้าที่
- (8) กองคลัง
- (9) กองแผนงาน
- (10) กองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ
- (11) กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร
- (12) กองส่งเสริมวิศวกรรมเกษตร
- (13) กองส่งเสริมเคหกิจเกษตร
- (14) กองนิติการ
- (15) สถาบันสร้างเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (16) สถานีวิทยุกระจายเสียงเพื่อการเกษตร
- (17) ศูนย์สารสนเทศ
- (18) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (19) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

#### 2) ส่วนภูมิภาค

- (1) สำนักงานเกษตรจังหวัด 77 แห่ง
- (2) สำนักงานเกษตรอำเภอ 878 แห่ง

**3.8 ผู้ปฏิบัติงานในการส่งเสริมการเกษตรอาจเรียกได้ว่าเป็นนักส่งเสริมการเกษตรหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร** ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ คุณสมบัติพิเศษ และความรู้ความสามารถของนักส่งเสริมการเกษตร ดังต่อไปนี้ (<http://www.doae.go.th> ค้นคืนวันที่ 5 มกราคม 2555)

### 3.8.1 บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ในฐานะผู้ถ่ายทอดความรู้ (educator) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมมีหน้าที่เสมือนครูผู้สอนที่มีบทบาทหน้าที่ในการนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับให้อยู่ในรูปแบบเหมาะสมที่เข้าใจง่ายและปฏิบัติได้แล้วถ่ายทอดไปสู่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมาย
- 2) ในฐานะให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาร่วมกับบุคคลเป้าหมาย (advisor) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะต้องกระตุ้นและร่วมกับบุคคลเป้าหมายศึกษาทำความเข้าใจอย่างถูกต้องครบถ้วนเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพชีวภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมอื่นๆ แล้ววิเคราะห์ประเด็นปัญหา ความจำเป็นและตัดสินใจแก้ไขปัญหาโดยให้เกษตรกรสามารถช่วยเหลือเพื่อตนเองให้มากที่สุด
- 3) ในฐานะเป็นผู้กระตุ้นให้เกษตรกรรู้จักปัญหาและพัฒนาตนเอง (stimulator) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะต้องกระตุ้นให้เกษตรกรได้รับรู้และเข้าใจปัญหาที่แท้จริงและความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพจัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อให้วิถีชีวิตมีความสุขสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ
- 4) ในฐานะเป็นผู้ประสานงาน (coordinator) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะต้องทำหน้าที่ในการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆหน่วยงานวิจัย สถาบันการเงิน แหล่งจำหน่ายเพื่อให้งานส่งเสริมการเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 5) ในฐานะเป็นผู้ให้บริการ (service) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการในด้านอื่นๆ อีกด้วย เช่น ให้บริการแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการผลิต สินเชื่อ ปัจจัยการผลิตราคาและการตลาดแหล่งรับซื้อผลผลิต สภาพดินฟ้าอากาศ
- 6) ในฐานะเป็นผู้จัดการความรู้ทักษะประสบการณ์ (knowledge manager) ในการเชิญผู้รู้หรือนักวิชาการในสาขาต่างๆจากหน่วยงานต่างๆมาถ่ายทอดความรู้ ทักษะประสบการณ์ตามความจำเป็น หรือความสนใจของชาวบ้านหรือเชิญเกษตรกรที่มีความรู้ความสามารถประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมาเป็นวิทยากรให้แก่เพื่อนบ้านภายหลังที่ได้กระตุ้นให้บุคคลเป้าหมายเข้าใจปัญหาและความจำเป็นของตน

หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ดังต่อไปนี้

- (1) ร่วมกับเกษตรกรบุคคลเป้าหมายจัดการปัจจัยการผลิตเพื่อให้ได้ผลกำไรตอบแทนสูงสุดอย่างยั่งยืนมีความรู้ความเข้าใจ : หลักการจัดการฟาร์ม รั้วแหล่งเงินทุนข้อมูลข่าวสารและแหล่งปัจจัยการผลิตที่จำเป็นการวางแผนและประเมินผลโครงการส่งเสริม
- (2) ช่วยเกษตรกรลดความเสี่ยงในการผลิตมีความรู้ความเข้าใจ : หลักการและวิธีการปฏิบัติในวิชาเกษตรทุกสาขาและวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องการจัดการความรู้
- (3) ถ่ายทอดความรู้และวิทยาการเทคโนโลยีที่เหมาะสมตรงตามความจำเป็นไปสู่เกษตรกรมีความรู้ความเข้าใจ : หลักและวิธีการติดต่อสื่อสาร จิตวิทยาสังคมวิทยา มานุษยวิทยา
- (4) นำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ : ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาของบุคคลเป้าหมายการประยุกต์ดัดแปลงทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์
- (5) กระตุ้นให้เกษตรกรตระหนักถึงปัญหาความจำเป็นและสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีความรู้ความเข้าใจ : การวิเคราะห์ปัญหาชุมชนในเชิงระบบการบริหารจัดการการร่วมมือประสานงานการนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำ การจัดตั้งและบริหารจัดการกลุ่ม
- (6) เป็นสื่อกลางระหว่างเกษตรกรบุคคลเป้าหมายกับโลกภายนอกมีความรู้ความเข้าใจ : สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

### 3.8.2 คุณสมบัติพิเศษของนักส่งเสริมการเกษตร

นักส่งเสริมการเกษตรที่สามารถดำเนินการส่งเสริมเผยแพร่ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษดังต่อไปนี้

- 1) มีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดี
- 2) มีความน่าเชื่อถือสูงในบุคลิกภาพและพฤติกรรมการแสดงออก
- 3) คล้ายคลึงกับบุคคลเป้าหมาย / เกษตรกรในด้านบุคลิกภาพ
- 4) มีความทำงานผ่านผู้นำชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการวิเคราะห์ปัญหาการวางแผน และดำเนินการแก้ไข้ปัญหา
- 5) มีความรอบรู้และรู้จริงในเรื่องที่นำไปส่งเสริมเผยแพร่แก่บุคคลเป้าหมาย



- 6) ทำงานด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเราเพื่อความเข้าใจและสนองความ  
จำเป็นคนอื่น
- 7) มีทักษะประสบการณ์และความสามารถในการจัดทำโครงการที่มี  
ลักษณะสอดคล้องกับวิถีชีวิตภูมิปัญญาและนิเวศวัฒนธรรมของบุคคลเป้าหมาย
- 8) สามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการพัฒนา  
อย่างได้ผลระหว่างเจ้าหน้าที่และเกษตรกร
- 9) สามารถวางแผนดำเนินการส่งเสริมให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมี  
ประสิทธิภาพ
- 10) สามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะประสบการณ์และใช้สื่อเพื่อการ  
ส่งเสริมเผยแพร่อย่างได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ
- 11) มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตนเอง ต่อเกษตรกร และต่อสิ่ง / เรื่องที่  
นำไปส่งเสริมเผยแพร่

### 3.8.3 ความรู้ความสามารถของนักส่งเสริมการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ

นักส่งเสริมการเกษตรที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมเผยแพร่จะต้องมี  
ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ ดังต่อไปนี้

- 1) เข้าใจสภาพพื้นที่เป้าหมาย เกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพโดยเฉพาะ  
ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ สภาพทรัพยากรดินและน้ำสภาพชีวภาพ รวมทั้งพืชปศุสัตว์ และประมง  
และการผลิตแบบผสมผสานและสภาพสังคมเศรษฐกิจวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง  
โดยเฉพาะปัจจัยสนับสนุนการผลิตและความต้องการผลผลิตของผู้บริโภค
- 2) รู้บุคลิกภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคมความเชื่อปัญหาและประชากร  
กลุ่มเป้าหมาย
- 3) ความรู้วิชาการเทคโนโลยีที่จะนำไปส่งเสริมเผยแพร่
- 4) รู้ความสามารถและข้อจำกัดของนักส่งเสริมเอง
- 5) รับรู้และเข้าใจนโยบาย เป้าหมาย ระบบการบริหารและทรัพยากรของ  
หน่วยงานส่งเสริมและพัฒนา
- 6) รู้หลักการส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ ความหมายปรัชญาวัตถุประสงค์  
เป้าหมายหลักการสภาพของเกษตรกรกระบวนการวางแผนงาน/โครงการวิธีการดำเนินงานการ  
ติดตามนิเทศงานให้คำปรึกษาแนะนำ การประเมินผล ฯลฯ



7) ฐูวืวืการสงเสริมเผยแพร่ ซึ่งประกอบด้วยการเข้ถึงบุคคลเป้าหมาย เป็นวนรายบุคคล รายกลุ่มองค์กร/สถาบันใช้สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และเอกสารสิ่งพิมพ์และเข้ถึงบุคคลเป้าหมายแบบผ่านผู้นำต่างๆ ในท้องถิ่น

#### 4. สภาพทั่วไปและสภาพการเกษตรของจังหวัดนครพนม

นครพนม เป็นจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นเมืองชายแดนที่มีความอุดมสมบูรณ์ มีทิวทัศน์ที่สวยงาม และมีความหลากหลายของวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ รวมทั้งประวัติศาสตร์ที่ยาวนานมีพระธาตุพนมเป็นปูชนียสถานคู่บ้านคู่เมือง

ประเด็นที่ศึกษาจาก [www.nakhonphanom.go.th](http://www.nakhonphanom.go.th) (ค้นคืนวันที่ 15 มกราคม 2555) ดังต่อไปนี้ ประวัติ ขนาดและที่ตั้ง ลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะภูมิอากาศ สังคม ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ประชากรและการปกครอง สภาพเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ และการค้าชายแดน

##### 4.1 ประวัติ

นครพนมเป็นจังหวัดชายแดนตั้งเลียบชายฝั่งขวาของแม่น้ำโขง ตรงข้ามกับเมืองท่าแขก แขวงคำม่วนของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นที่ประดิษฐานพระธาตุพนม อันศักดิ์สิทธิ์และเก่าแก่ เป็นพระธาตุที่ประดิษฐานพระอุรังคธาตุ (กระดูกหน้าอก) ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า (สมณโคตม) นับเป็นพระธาตุคู่เมืองนครพนมและเป็นทีเควรพสักการะของชาวไทยและชาวลาวทั้งสองฝั่งแม่น้ำโขง จังหวัดนครพนมมีพื้นที่ประมาณ 5,528.88 ตารางกิโลเมตร ระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 740 กิโลเมตร

นครพนมเป็นจังหวัดที่มีบันทึกทางประวัติศาสตร์มาแต่โบราณกาล ในฐานะเมืองเก่าเคียงคู่อู่กับอาณาจักรศรีโคตรบูรณั ซึ่งแต่แรกเริ่มเดิมทีนั้น มีพื้นที่อยู่ทางฝั่งซ้ายของแม่น้ำโขง และต่อมาก็ได้ย้ายมาอยู่ฝั่งขวาสลับกันหลายครั้ง ตำนานแห่งประวัติศาสตร์ได้จารึกไว้ว่า เมื่อพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชตีเมืองเวียงจันทน์ได้ ชื่อของดินแดนนี้ได้ถูกเปลี่ยนเป็น "มรุกขนคร" และต่อมาได้โปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อเป็น "นครพนม" เพื่อความเหมาะสมตามสภาพพื้นที่ด้วย เป็นเมืองที่มีพื้นที่ติดต่อกับทิวเขามากมาย ด้วยความเป็นอาณาจักรที่เคยเจริญรุ่งเรืองมาเก่าก่อน ประกอบกับแม่น้ำโขงเป็นแหล่งวัฒนธรรมของมนุษย์ชาติจากหลายชนเผ่า ดังนั้น นครพนมจึงมีโบราณสถาน และมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์อยู่มาก



การคมนาคมและขนส่งของจังหวัดนครพนม สามารถติดต่อได้ 3 ทาง

1) ทางบก : มีทางหลวงแผ่นดินและทางหลวงจังหวัด สำหรับใช้เดินทางติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงได้สะดวก ได้แก่ สกลนคร 93 กิโลเมตร มุกดาหาร 104 กิโลเมตร บึงกาฬ 158 กิโลเมตร อุดรธานี 252 กิโลเมตร

2) ทางอากาศ : มีสนามบินสำหรับขนส่งผู้โดยสารและสินค้า อยู่ห่างจากจังหวัด 15 กิโลเมตร ตามเส้นทางนครพนม – สกลนคร

3) ทางน้ำ : มีเรือยนต์ข้ามฟากระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่ด่านศุลกากรอำเภอเมืองนครพนม จุดผ่อนปรนที่อำเภอธาตุพนม และอำเภออื่น ๆ ที่มีเขตติดกับแม่น้ำโขง

#### 4.3 ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดนครพนม มีเนื้อที่ประมาณ 5,528.88 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 3,474,437 ไร่ (คิดเป็นร้อยละ 3 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) มีลักษณะภูมิประเทศทั่วไปเป็นที่ราบสูง ความสูงของพื้นที่โดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 140 เมตร สภาพภูมิประเทศแบ่งออกได้เป็น 2 เขต ดังนี้

**4.3.1 เขตดอนเหนือ** สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเนินสูงและที่ดอน มีป่าไม้สลับกับพื้นที่ราบที่ใช้ทำนาทางเหนือสุดของจังหวัดในเขตอำเภอบ้านแพง มีเทือกเขาภูลังกาทอดผ่าน นอกจากนี้ ยังมีแม่น้ำสายสำคัญไหลผ่าน คือ แม่น้ำสงครามและแม่น้ำอูน อำเภอในเขตนี้คือ บ้านแพง ศรีสงคราม ท่าอุเทน นาหว้า โพนสวรรค์ และอนาทม

**4.3.2 เขตดอนใต้** พื้นที่บริเวณใกล้แม่น้ำโขง ทางทิศตะวันออกเป็นที่ราบลุ่ม ส่วนทางทิศตะวันตกมีพื้นที่ดอนมีสภาพเป็นป่าเต็งรัง พื้นดินส่วนมากมีลักษณะเป็นหินลูกรัง บางแห่งมีลักษณะเป็นที่เนินและที่ราบสลับกัน มีแม่น้ำก่ำไหลผ่านพื้นที่ทางใต้สุดของจังหวัด ในเขตอำเภอนาแก มีเทือกเขาภูพานทอดเป็นแนวกั้นเขตระหว่างจังหวัดนครพนมกับมุกดาหาร อำเภอที่อยู่ในเขตนี้ ได้แก่ เมืองนครพนม เรณูนคร ธาตุพนม ปลาปาก นาแก และวังยาง

#### 4.4 ลักษณะภูมิอากาศ

โดยทั่วไป จังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดที่มีฝนตกชุกในฤดูฝน ทั้งนี้เพราะได้รับอิทธิพลจากพายุไซร่อนในทะเลจีนใต้ รวมทั้งอิทธิพลจากป่าไม้และเทือกเขาจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุด 38.5 องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยต่ำสุด 7.6 องศาเซลเซียส มีฝนตกชุกตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม

#### 4.5 สังคม ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม

ลักษณะประชากร : จังหวัดนครพนม ประกอบด้วยชน 7 เผ่า ได้แก่ ไทยลาว เผ่าผู้ไท เผ่าไทยญ้อ เผ่าไทยไส้หรือไทยกะโซ่ เผ่าไทยกะเลิง ไทยข่า และเผ่าไทแสก นอกจากนี้ ยังมีชาวไทยเชื้อสายจีนและเวียดนามร่วมอาศัยอยู่ ทุกชนเผ่าและเชื้อชาติอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ชนเผ่าต่างๆ มีความหวงแหนในศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของตนเอง

ศาสนา : จังหวัดนครพนมมีวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน 775 วัด แบ่งเป็น วัด 3,671 วัด สำนักสงฆ์ 354 วัด และ ที่พักสงฆ์ 250 แห่ง ประชากรส่วนใหญ่นับถือพุทธศาสนา โดยมีถึงร้อยละ 95 ศาสนาคริสต์ ร้อยละ 3.9 และที่เหลือเป็นศาสนาอื่น ๆ

ขนบธรรมเนียมประเพณี : จังหวัดนครพนมมีประเพณีส่วนใหญ่คล้ายคลึงกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคอีสาน คือ ประเพณีทำบุญตามช่วงฤดูกาลต่าง ๆ อาทิทำบุญเข้ากรรม (เดือนอ้าย) ทำบุญคูณลาน (เดือนยี่) ทำบุญข้าวจี (เดือนสาม) ทำบุญกุด เทศกาลประจำปี และบุญพระเวส (เดือนสี่) ทำบุญสงฆ์ และงานสงกรานต์ (เดือนห้า) เป็นต้น และยังมีงานประเพณีที่สำคัญ ได้แก่ งานนมัสการพระธาตุพนม จัดขึ้นในช่วงวันเพ็ญเดือน 3 ของทุกปี งานประเพณีไหลเรือไฟ ซึ่งจัดขึ้น ในช่วงวันออกพรรษาของทุกปี เป็นต้น

#### 4.6 ประชากรและการปกครอง

4.6.1 ประชากร จังหวัดนครพนม มีจำนวนครัวเรือน 115,472 ครัวเรือน จำนวนประชากร 437,657 คน แยกเป็นชาย 217,048 คน หญิง 220,609 คน

4.6.2 การปกครอง จังหวัดนครพนม แบ่งการปกครอง เป็น 12 อำเภอ (เมื่อนครพนม ปลาปาก ท่าอูเทน บ้านแพง ธาตุพนม เรณูนคร นาแก ศรีสงคราม นาหว้า โพนสวรรค์ นาทม วังยาง) 99 ตำบล 1,123 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 1 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 16 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 86 แห่ง

#### 4.7 สภาพเศรษฐกิจ

ปี 2553 ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดนครพนม (Gross Provincial Product: GPP) ณ ราคาประจำปีมีมูลค่าเพิ่มเท่ากับ 29,065 ล้านบาท รายได้เฉลี่ยต่อหัว 38,688 บาท คิดเป็นลำดับที่ 15 ของภาค และลำดับที่ 62 ของประเทศ การผลิตโดยรวมขยายตัว ณ ราคาคงที่ ขยายตัวร้อยละ 3.18 โครงสร้างการผลิตของจังหวัดนครพนม ขึ้นอยู่กับภาคเกษตร ซึ่งมีสัดส่วนร้อยละ 72.07 ประกอบไปด้วยสาขาที่สำคัญ ได้แก่ สาขาการขนส่ง ขยายปีละ 17.35 และสาขาการศึกษา ร้อยละ 17.53 สาขาการผลิตที่ทำรายได้ให้แก่จังหวัดมากกว่าร้อยละ 15 ประกอบด้วย 3 สาขา คือ

สาขาเกษตรกรรมฯ ร้อยละ 27.46 คิดเป็นมูลค่า 7,980 ล้านบาท รองลงมาคือสาขาการการศึกษา ร้อยละ 17.53 คิดเป็นมูลค่า 5,095 ล้านบาท และสาขาการขนส่ง ขยายปลีก ร้อยละ 17.35 คิดเป็นมูลค่า 5,044 ล้านบาท ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดนครพนม ณ ราคา คงที่ ขยายตัว ร้อยละ 3.18 เป็นผลมาจากการผลิตภาคนอกการเกษตร ขยายตัวร้อยละ 4.28 จากการขยายตัวของสาขาบริหารราชการแผ่นดินฯ ร้อยละ 26.58 สาขาก่อสร้าง ร้อยละ 18.05 สาขาโรงแรม และภัตตาคาร ร้อยละ 16.56 สาขาการศึกษา ร้อยละ 10.88 ตามลำดับ และภาคการเกษตร หดตัว ร้อยละ 1.06 จากการหดตัวของสาขาเกษตรกรรมฯ ร้อยละ 1.18

#### 4.8 การประกอบอาชีพ

จากการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ปี 2554 รายได้เฉลี่ย 41,377.42 บาทต่อคนต่อปี สามารถจำแนกการประกอบอาชีพครัวเรือนในจังหวัดนครพนม ดังนี้ ตารางที่ 2.1 การประกอบอาชีพครัวเรือนในจังหวัดนครพนม

อาชีพ	จำนวนครัวเรือน
อาชีพทำนา	95,813
อาชีพรับจ้างทั่วไป	8,877
อาชีพรับราชการ	3,691
อาชีพค้าขาย	3,136
อาชีพทำสวน	790
อาชีพธุรกิจส่วนตัว	426
อาชีพทำไร่	306
อาชีพพนักงานวิสาหกิจ	176
อาชีพพนักงานบริษัท	131
อาชีพประมง	62
อาชีพปศุสัตว์	20
อื่นๆ	2,044

ที่มา : สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม (<http://www.nakhonphanom.go.th> ค้นคืนวันที่ 5 มกราคม 2555)

หมายเหตุ : ข้อมูลมีการสำรวจ 2 ปี/ครั้ง

การเกษตร : จังหวัดนครพนมมีพื้นที่การเกษตร 1,842,822 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 53.48 มีครัวเรือนทั้งสิ้น 192,029 ครัวเรือน ประชาชนประกอบอาชีพด้านการเกษตร 123,018 ครัวเรือน และมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ยางพารา สับปะรด มันสำปะหลัง ยาสูบ สินค้าเกษตรเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ยางพารา มันสำปะหลัง สับปะรด

ตารางที่ 2.2 สินค้าเกษตรเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัดนครพนม

ชนิดพืช	พื้นที่ปลูก (ไร่)	พื้นที่ เก็บเกี่ยว (ไร่)	ผลผลิต เฉลี่ย (ก.ก.)	ผลผลิต รวม (ตัน)	มูลค่า (ล้าน บาท)	เปรียบ เทียบจาก ปีก่อน +/- (ร้อยละ)	ราคาเฉลี่ย ทั้งปี (บาท/กก.)
ข้าวเจ้านาปี	657,713	209,135	445	292,682	5,853	-32	20
ข้าวเหนียวนาปี	753,054	164,564	437	317,638	4,764	+15	15
ยางพารา	251,451	55,933	239	13,384	1,739	+10	130
สับปะรด	5,126	5,126	3,798	19,468	136	+5	7
มันสำปะหลัง	87,887	87,887	2,939	258,034	774	+61	3

ที่มา : สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม (2555: <http://www.nakhonphanom.doae.go.th> ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

การประมง : นอกจากอาชีพเกษตรกรรมที่เป็นอาชีพหลักแล้ว ยังมีอาชีพประมงที่ประชาชนหันมาประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากลักษณะภูมิประเทศที่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพดังกล่าวประกอบกับทรัพยากรทางแหล่งน้ำที่สำคัญหลายแห่ง เช่น แม่น้ำโขง ลำน้ำสงคราม ลำน้ำยาม ลำน้ำก่ำ ลำน้ำอูน เป็นต้น และหน่วยงานทางภาครัฐได้ส่งเสริมและสนับสนุน เช่น โครงการการเลี้ยงปลาเพาะ เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น หลังจากหมดช่วงฤดูการเก็บเกี่ยว

การปศุสัตว์ : จังหวัดนครพนมมีครัวเรือนเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ 57,016 ครัวเรือน มีพื้นที่ปลูกหญ้า 26,614 ไร่ พื้นที่ทุ่งหญ้าสาธารณะ 115,800.50 ไร่ โดยมีปศุสัตว์ที่สำคัญ คือ โคเนื้อ 121,074 ตัว (โคพื้นเมือง 93,064 ตัว, โคพันธุ์และโคลูกผสม 26,789 ตัว, โคขุน 1,221 ตัว) กระบือทั้งหมด 62,802 ตัว สุกรทั้งหมด 64,484 ตัว (สุกรพื้นเมือง 7,031 ตัว, สุกรพันธุ์ 31,366 ตัว, สุกรขุน 26,087 ตัว) และไก่ทั้งหมด 1,185,240 ตัว (ไก่พื้นเมือง 941,265 ตัว, ไก่เนื้อ 34,122 ตัว, ไก่ไข่ 161,788 ตัว, ไก่เนื้อพันธุ์ 592 ตัว, ไก่ไข่พันธุ์ 47,473 ตัว)



#### 4.9 การค้าชายแดน

ภาวะการค้าชายแดนระหว่างไทย - สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวด้าน จังหวัดนครพนม ปี 2554 (มกราคมถึงธันวาคม) มีมูลค่าการค้ารวม 6,032.52 ล้านบาท เพิ่มขึ้น จากปีก่อน 1,348.22 ล้านบาท หรือร้อยละ 23.62

การส่งออก : มีมูลค่าทั้งสิ้น 4,602.81 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2554 466.25 ล้านบาท หรือร้อยละ 11.26 มูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้น เนื่องจากสินค้าที่สำคัญ มีมูลค่าการส่งออก เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา

สินค้าส่งออกที่สำคัญ : เครื่องดื่มและเครื่องดื่มบำรุงกำลัง หมวดเหล็ก เหล็กกล้า และผลิตภัณฑ์ สินค้าหมวดเชื้อเพลิง หมวดสินค้ากสิกรรม หมวดเครื่องจักรที่ไม่ใช้ไฟฟ้าและ ส่วนประกอบ เป็นต้น

การนำเข้า : มีมูลค่าทั้งสิ้น 1,429.61 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2554 มูลค่า 881.96 ล้านบาท หรือร้อยละ 56.98 เนื่องจากมีการนำเข้าสินค้าเพิ่มมากขึ้น

สินค้านำเข้าที่สำคัญ : สิ่งทอ สินค้าไม้ ไม้แปรรูป และผลิตภัณฑ์ เครื่องจักรที่ไม่ใช้ ไฟฟ้าและส่วนประกอบ เหล็กและเหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์ และวัสดุก่อสร้าง เป็นต้น

ดุลการค้า : ปี 2554 (มกราคมถึงธันวาคม) ไทยมียอดดุลการค้ากับสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาวด้านจังหวัดนครพนม มูลค่า 2,163.10 ล้านบาท ลดลงจากปีก่อน 415.61 ล้านบาท หรือร้อยละ 16.06

#### 5. การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม เป็นหน่วยงานภายใต้กรมส่งเสริมการเกษตรที่มี ภารกิจหลักในการส่งเสริมการเกษตรแก่เกษตรกรในพื้นที่จังหวัดนครพนม ในหัวข้อนี้จะรวบรวม ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประวัติ วิสัยทัศน์และพันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเกษตรจังหวัด โครงสร้างการบริหาร โครงการที่ดำเนินการในปี งบประมาณ 2555 และผลการปฏิบัติราชการ

##### 5.1 ประวัติ ([www.nakhonphanom.doae.go.th](http://www.nakhonphanom.doae.go.th) ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ตั้งขึ้นเมื่อปี 2510 โดยได้เช่าสำนักงานด้าน ทิศเหนือของศาลากลางจังหวัดนครพนม เป็นอาคารที่ทำการสำนักงาน ในปี 2525 ได้ย้าย สำนักงานขึ้นไปอยู่บนศาลากลางจังหวัดนครพนม เป็นเวลา 2 ปี



ในปี 2526 สำนักงานได้รับอนุมัติงบประมาณจากรัฐบาลให้สร้างสำนักงาน และได้สร้างแล้วเสร็จในปี 2527 สำนักงาน ตั้งอยู่เลขที่ 217 ถนนนครพนม-ท่าอุเทน อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม และย้ายอาคารที่ทำการจากศาลาจังหวัดนครพนม มาอยู่ ณ อาคารสำนักงาน เกษตรจังหวัดนครพนมแห่งใหม่ ในปี 2527 จนถึงปัจจุบัน

**5.2 วิสัยทัศน์และพันธกิจ** ([www.nakhonphanom.doae.go.th](http://www.nakhonphanom.doae.go.th) ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

**5.2.1 วิสัยทัศน์** เกษตรกรคุณภาพชีวิตดี มีความพอเพียง

**5.2.2 พันธกิจ**

- 1) ถ่ายทอดเทคโนโลยีและเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร
- 2) พัฒนาเกษตรกรให้มีความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัย และได้มาตรฐาน
- 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนากระบวนการกลุ่มในการพัฒนาการเกษตร
- 4) บริการทางการเกษตรตามสภาพปัญหา

**5.3 เป้าประสงค์** ([www.nakhonphanom.doae.go.th](http://www.nakhonphanom.doae.go.th) ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

- 1) พัฒนาความรู้ และทักษะของเกษตรกรในการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัย และได้มาตรฐาน
- 2) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกร องค์กรเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน ให้มีการบริหารจัดการ ที่เป็นระบบ
- 3) พัฒนาคุณภาพการบริการทางการเกษตรของหน่วยงานให้มีมาตรฐานและรวดเร็ว

**5.4 ประเด็นยุทธศาสตร์** ([www.nakhonphanom.doae.go.th](http://www.nakhonphanom.doae.go.th) ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

- 1) การตอบสนองต่อนโยบายสำคัญของจังหวัด กลุ่มจังหวัด และกรมส่งเสริมการเกษตร

- 2) การส่งเสริมการผลิตและจัดการสินค้าเกษตร
- 3) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจ

ชุมชน

- 4) การให้บริการทางการเกษตร
- 5) การพัฒนาองค์กร บุคลากร และกระบวนการทำงาน

### 5.5 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเกษตรจังหวัด (www.doe.go.th คำนับวันที

15 มกราคม 2555)

สำนักงานเกษตรจังหวัด มีอำนาจหน้าที่

- 1) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจเกษตรของชุมชน
- 2) ส่งเสริมและประสานถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิตพืช ประมง และปศุสัตว์
- 3) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

### 5.6 โครงสร้างการบริหาร (www.doe.go.th คำนับวันที 15 มกราคม 2555)

แบ่งงานภายในออกเป็น 2 ฝ่าย 2 กลุ่ม ดังนี้

**5.6.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป** มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป ได้แก่ งานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและยานพาหนะ การจัดทำและบริหารงบประมาณ งานพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานการเจ้าหน้าที่ งานประชุม และงานประสานราชการทั่วไปของสำนักงาน

#### 5.6.2 ฝ่ายยุทธศาสตร์และสารสนเทศ มีหน้าที่

- 1) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรด้านการผลิตพืช การพัฒนาอาชีพของเกษตรกร และส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เพื่อผนวกเป็นแผนพัฒนาจังหวัดของผู้ว่าราชการจังหวัด
- 2) ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบูรณาการงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรในจังหวัด

3) พัฒนาสารสนเทศระดับจังหวัด รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์ การปลูกพืช ผลผลิตการเกษตร วิสาหกิจชุมชน และข้อมูลมือสองอื่น ๆ เพื่อเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร และประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตรในระบบสารสนเทศ

4) ประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบส่งเสริม การเกษตร งานวิจัยและพัฒนาในจังหวัด

5) สนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์บริการและถ่ายทอด เทคโนโลยีการเกษตร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนของชุมชน

6) สนับสนุนสำนักงานเกษตรอำเภอในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ส่งเสริมการเกษตร และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศระดับอำเภอ

7) ติดตาม ประเมินผล รวบรวมและรายงานผลการดำเนินงานใน ภาพรวมของสำนักงานเกษตรจังหวัด

8) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

### 5.6.3 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร มีหน้าที่

1) ศึกษา พัฒนาและวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กร เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

2) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนของชุมชน องค์กร เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

3) ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานด้านการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและ เครือข่าย

4) ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของ องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

5) สนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอในการ ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน

6) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กร เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนในจังหวัด

7) ประสานและดำเนินงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัย ธรรมชาติ

8) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 5.6.4 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการผลิต มีหน้าที่

- 1) ศึกษา พัฒนา และวางแผนการส่งเสริมการผลิตและจัดการผลผลิต การเกษตร
- 2) ศึกษา พัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตและจัดการผลผลิต การเกษตรที่เหมาะสมกับท้องถิ่น
- 3) ดำเนินการส่งเสริม และประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตและจัดการผลผลิต การให้บริการทางการเกษตรและการอารักขาพืช
- 4) ดำเนินการตามแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการส่งเสริมการผลิต การจัดการผลผลิตและการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตร และประสานการแก้ไขปัญหาการผลิตของเกษตรกร ได้แก่ ภัยธรรมชาติ การระบาดของศัตรูพืช
- 5) ประสานการดำเนินโครงการพระราชดำริและโครงการส่งเสริม การเกษตรในพื้นที่เฉพาะ
- 6) สนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอในการ ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการผลิตและจัดการผลผลิต
- 7) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการส่งเสริมการผลิตและจัดการ ผลผลิตในจังหวัด
- 8) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

5.7 โครงการที่ดำเนินการในปีงบประมาณ 2555 ([www.nakhonphanom.doae.go.th](http://www.nakhonphanom.doae.go.th) ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม มีภารกิจหลักในการเพิ่มศักยภาพของเกษตรกร ในการผลิต การแปรรูป การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การควบคุมคุณภาพสินค้าและผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรสู่เกษตรกรเพื่อสร้างรายได้และความมั่น ในปี 2555 สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรตามภารกิจที่กรมส่งเสริมการเกษตร กำหนด สนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนากาเกษตรจังหวัดนครพนม โดยในปีงบประมาณ 2555 สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานในการส่งเสริม การเกษตรตามภารกิจ ทั้งหมด 7,112,321 บาท ดังนี้

- 1) งบกรมส่งเสริมการเกษตร (งบ FUNCTION) 2,202,021 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.96 ประกอบด้วย 18 โครงการ

- (1) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพืช (มันสำปะหลัง)
- (2) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจ (สับปะรด)
- (3) โครงการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตร (GAP)
- (4) โครงการส่งเสริมสินค้าเกษตรปลอดภัย
- (5) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทางการเกษตร
- (6) โครงการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน
- (7) โครงการประกวดเกษตรกร/สถาบันเกษตรกรดีเด่น
- (8) โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์กร : ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มเกษตรกร
- (9) โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์กร : ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มยุวเกษตรกร
- (10) โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์กร : ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มแม่บ้าน-

เกษตรกร

- (11) โครงการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน
  - (12) โครงการสร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่
  - (13) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการแปรรูปผลผลิตเกษตร
  - (14) โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว
  - (15) โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน
  - (16) โครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำก่ำ
  - (17) โครงการคลินิกเกษตรเคลื่อนที่ในพระราชานุเคราะห์
  - (18) โครงการขึ้นทะเบียนผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจหลัก 3 ชนิด (ทพส.)
- 2) งบประมาณจังหวัด 4,796,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.44 ประกอบด้วย 2

ส่วน คือ

- (1) งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการ ดังนี้
  - ก. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ งบประมาณ 1,556,600 บาท
  - ข. โครงการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและแปรรูปยางพารา งบประมาณ 1,000,000 บาท
  - ค. โครงการสนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริ งบประมาณ 239,800 บาท ดังนี้

(ก) โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน งบประมาณ 90,120 บาท

(ข) โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว งบประมาณ 149,680 บาท

(2) งบประมาณบูรณาการรองรับการให้บริการสำนักงานเกษตรอำเภอธาตุพนม และสำนักงานเกษตรอำเภอเรณูนคร จำนวน 2,000,000 บาท

3) งบเบิกแทนกัน (กรมการข้าว) 113,900 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.60 จำนวน 1 โครงการ คือ โครงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพศูนย์ข้าวชุมชน

**5.8 ผลการปฏิบัติราชการ** ([www.nakhonphanom.doe.go.th](http://www.nakhonphanom.doe.go.th) ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555)

### 5.8.1 กิจกรรมหลักการขึ้นทะเบียนเพื่อการรับจำนำ

โครงการขึ้นทะเบียนผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจหลัก : รัฐบาลได้มอบหมายให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมส่งเสริมการเกษตร ทำหน้าที่ขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจหลัก 3 ชนิด ปี 2555/56 (ข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และมันสำปะหลัง) ให้ครอบคลุมทุกจังหวัด เพื่อออกใบรับรองให้เกษตรกรที่มีความประสงค์นำไปแสดงต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเข้าร่วมโครงการตามนโยบายของรัฐ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคของกรมส่งเสริมการเกษตรจะต้องยึดหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นทะเบียนให้แก่เกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจหลัก 3 ชนิด (ข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และมันสำปะหลัง) อย่างเคร่งครัด โดยได้ออกใบรับรองให้เกษตรกร จำนวน 8,681 ราย (ข้าว 6,541 ราย และมันสำปะหลัง 2,140 ราย) ข้อมูล ณ วันที่ 24 กันยายน 2555

### 5.8.2 กิจกรรมหลักเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร

1) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมันสำปะหลัง : การผลิตมันสำปะหลังในปัจจุบันประมาณ 26-28 ล้านตัน นำไปใช้ในการแปรรูปเป็นมันเส้น และแป้งมัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมันสำปะหลังให้สูงขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันการระบาดของศัตรูมันสำปะหลังนับว่าเป็นปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่ได้สร้างความเสียหายให้กับผลผลิตมันสำปะหลัง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการผลิตในภาพรวม ดังนั้น จึงได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมันสำปะหลังขึ้น เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรได้เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ตลอดจนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการศัตรูมันสำปะหลังตั้งแต่เริ่มปลูกจนถึงการเก็บเกี่ยว โดยใช้ศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ผลการดำเนินงาน ดังนี้



(1) จัดทำแปลงลดต้นทุนการผลิตมันสำปะหลัง พื้นที่ 60 ไร่ เกษตรจำนวน 60 ราย ดำเนินการที่ อำเภอปลาปาก อำเภอธาดูปนุ และอำเภอนาทม ให้มีความรู้เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการจัดการศัตรูมันสำปะหลังแบบผสมผสาน สามารถเพิ่มผลผลิตมันสำปะหลัง สามารถจัดการศัตรูมันสำปะหลังได้ด้วยตนเองและรักษาผลผลิตไม่ได้รับความเสียหายจากการระบาดของศัตรูมันสำปะหลัง

(2) จัดทำแปลงพยากรณ์เตือนการระบาดของศัตรูมันสำปะหลัง จำนวน 6 แปลง ๆ ละ 1 ไร่ มีการสำรวจและรายงานผล

(3) อบรมเกษตรกรและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สมาชิกศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชน ศูนย์ละ 2 ครั้ง

2) *โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจ(สับปะรด) : สับปะรด* เป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัดนครพนม ซึ่งแต่ละปีมีปริมาณการผลิตสับปะรด ประมาณ 525 ตัน มูลค่าประมาณ 280 ล้านบาท มีเกษตรกรผู้ปลูกสับปะรดประมาณ 570 ครัวเรือน กระจายอยู่ในพื้นที่อำเภอ ได้แก่ ท่าอุเทน โพนสวรรค์ บ้านแพง และนาทม อย่างไรก็ตามการผลิตสับปะรดจังหวัดนครพนมยังมีปัญหาอยู่อีกหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านการผลิตของเกษตรกร ยังประสบกับปัญหาขาดความรู้ด้านการผลิตที่ถูกต้องและเหมาะสม ทำให้ผลผลิตต่อไร่ต่ำ ผลผลิตมักออกกระจุกตัวล้นตลาด ราคาตกต่ำ ปัญหาความไม่เข้มแข็งของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร ความไม่เป็นเอกภาพของสถาบันเกษตรกร ขาดการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ รวมทั้งปัญหาโรคเหี่ยวที่แพร่ระบาดในหลายพื้นที่ สร้างความเสียหายให้แก่เกษตรกรเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงให้โครงการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสับปะรด ปี 2555 ให้สอดคล้องกับกับยุทธศาสตร์สับปะรด ปี 2553-2557 เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการผลิตของเกษตรกร ดังที่กล่าวแล้ว เพื่อให้เกษตรกรมีความรู้ด้านการผลิตที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้แก่เกษตรกร สร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้สามารถแข่งขันได้ และสามารถผลิตวัตถุดิบที่มีคุณภาพสู่ตลาด โดยถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับเกษตรกร จำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้

(1) อบรมเกษตรกรหลักสูตรการผลิตสับปะรดตามระบบ GAP

เกษตรกร 100 ราย

(2) อบรมเกษตรกรหลักสูตรการป้องกันกำจัดโรคเหี่ยว เกษตรกร 100 ราย จัดทำแปลงต้นแบบการป้องกันกำจัดโรคแมลง และการบริหารจัดการงานตามยุทธศาสตร์



สัปดาห์ ประชุมคณะกรรมการระดับจังหวัด 2 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการระดับอำเภอ 4 ครั้ง และประชุมคณะกรรมการระดับตำบล 10 ครั้ง

### 5.8.3 กิจกรรมหลักส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน

1) *โครงการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตร(GAP) :* ปัจจุบันตลาดและผู้บริโภคมีความต้องการอาหารที่ปลอดภัย มีคุณภาพมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาหาร เป็นความต้องการของประชาชนแต่ละประเทศซึ่งทุกประเทศได้กำหนดมาตรฐานและกฎระเบียบด้านอาหารปลอดภัยเพื่อปกป้องชีวิตและสุขภาพของผู้บริโภคโดยอ้างอิงจากมาตรฐานสุขอนามัยและสุขอนามัยพืช (SPS) เพื่อควบคุมสินค้าเกษตรและอาหารให้ปลอดภัยจากการปนเปื้อนของสารเคมีจุลินทรีย์และศัตรูพืช

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกษตรกรมีความรู้ทักษะและความชำนาญ สามารถผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่งปัจจุบันผู้บริโภคจะให้ความสำคัญ เลือกรับสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและได้มาตรฐาน แต่เกษตรกรในฐานะผู้ผลิตยังไม่ได้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ในการผลิตที่มีการควบคุมและต้องปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการผลิตจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาการเกษตรให้สามารถผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย โดยส่งเสริมให้มีการผลิตสินค้าเกษตรด้านพืช ตามระบบการจัดการคุณภาพการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีที่เหมาะสม (Good Agricultural Practices : GAP) เพื่อให้เกษตรกรสามารถผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเกิดความยั่งยืน ในระบบการผลิตและตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค ผลการดำเนินงาน

#### 2) *โครงการส่งเสริมสินค้าเกษตรปลอดภัยปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 :*

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกษตรกรมีความรู้ ทักษะและความชำนาญ สามารถผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคทั้งภายในและต่างประเทศ แต่เกษตรกรในฐานะผู้ผลิตยังไม่มีความรู้ทักษะ ในการผลิตที่มีการควบคุมและต้องปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการผลิตจึงมีความจำเป็น ต้องพัฒนา เกษตรกรให้สามารถผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระบบการผลิตสินค้าเกษตรและคุณภาพสิ่งแวดล้อม

### 5.8.4 กิจกรรมหลักส่งเสริมและให้บริการทางการเกษตร

โครงการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) : ภาคการเกษตรมีความหลากหลาย และเกี่ยวข้องกับหลายสาขาจึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของหลายภาคส่วน โดยเฉพาะเกษตรกรซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายและเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนาการ

เกษตรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงจัดตั้ง  
 อาสาสมัครเกษตร (อกม.) โดยสนับสนุนให้เกษตรกรในแต่ละท้องถิ่นคัดเลือกเกษตรกรที่มีความ  
 ชำนาญเฉพาะด้านเพื่อช่วยปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน เช่น การเผยแพร่ความรู้และการ  
 ประชาสัมพันธ์งานนโยบายด้านการเกษตรในระดับครัวเรือนและหมู่บ้าน ซึ่งปัจจุบันมีอาสาสมัคร  
 เกษตรสาขาต่าง ๆ อยู่เกือบทุกหมู่บ้านที่ทำการเกษตรและกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ออก  
 ระเบียบว่าด้วยการบริหารอาสาสมัครเกษตร พ.ศ.2551 โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้อาสาสมัคร  
 เกษตรที่มีอยู่หลากหลายสาขาได้ผนึกกำลังเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาของเกษตรกร แต่การปฏิบัติงานใน  
 เชิงบูรณาการตามระเบียบดังกล่าวยังขาดผู้ประสานงานระหว่างอาสาสมัครเกษตรกับองค์กรที่  
 เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการอาสาสมัครเกษตรระดับตำบล คณะกรรมการบริหารศูนย์บริการและ  
 ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกด.) กลุ่มเครือข่ายเกษตรกรและองค์การบริหาร  
 ส่วนตำบล (อบต.) เป็นต้น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงจัดให้มีโครงการพัฒนาอาสาสมัคร  
 เกษตรหมู่บ้าน เพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้านให้สามารถทำหน้าที่ประสาน  
 เชื่อมโยงการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเกษตรสาขาต่าง ๆ เกษตรกรในหมู่บ้านและหน่วยงานที่  
 เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการบูรณาการงานพัฒนาการเกษตรตามภารกิจของกระทรวงเกษตรและ  
 สหกรณ์ในหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 5.8.5 กิจกรรมหลักพัฒนาองค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

เป้าหมายหลักของการพัฒนาการเกษตร คือ การที่เกษตรกรและชุมชน  
 เกิดกระบวนการเรียนรู้และมีความสามารถในการดำเนินการทางการเกษตร ทั้งในระดับของการ  
 พึ่งพาตนเองและในระดับของการแข่งขัน กลไกหนึ่งที่สนับสนุนให้เกษตรกรและชุมชนได้รับการ  
 พัฒนาอย่างเต็มความสามารถไปสู่เป้าหมายดังกล่าว นั่นคือ การนำเอากระบวนการกลุ่ม การ  
 เสริมสร้างเชื่อมโยงเครือข่าย การมีส่วนร่วม การเสริมสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง  
 เกษตรกรให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและจัดการ  
 กับทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างชาญฉลาด เข้ามาใช้เป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนางานส่งเสริม  
 การเกษตรซึ่งก่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือและการดำเนินการเพื่อการพัฒนาองค์กรเกษตรกรให้  
 เข้มแข็ง ทั้งเครือข่ายในสาขาอาชีพและเครือข่ายหลากหลายสาขาอาชีพด้านสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง  
 ทางการเกษตร ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาการเกษตรสนับสนุนให้เกิดผู้นำเกษตรกรที่มี  
 ความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในเวทีของการบริหารงานเกษตรในระดับต่าง ๆ ได้อย่างมี  
 ประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังว่าจะเกื้อหนุน ให้เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรเกษตรกรเพื่อ  
 การพัฒนาทางการเกษตรและสังคมเกษตรกรอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

### 5.8.6 กิจกรรมหลักสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

1) *โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว (งบปกติ)* : ด้วยสายพระเนตรอันยาวไกลของพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช ฯ สยามมกุฎราชกุมาร ที่ทรงเล็งเห็นว่าสถาบันครอบครัวอบอุ่นจะเป็นรากฐานในการพัฒนาและก่อเกิดสังคมสงบที่ร่มเย็นน่าอยู่ในอนาคต จึงทรงขยายงานจากโครงการสายใยรักจากแม่สู่ลูกเป็น “โครงการสายใยรักแห่งครอบครัวฯ” โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช ฯ สยามมกุฎราชกุมาร ทรงรับโครงการสายใยรักแห่งครอบครัวฯ ไว้ในพระราชูปถัมภ์ กรมส่งเสริมการเกษตรสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมทางด้านเกษตรในสถาบันครอบครัว พ่อแม่ ลูก ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ส่งเสริมให้ทำ กิจกรรมเกษตรสมบูรณ์เพิ่มพูนสุขภาพ พัฒนาอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการให้ความรู้และการพัฒนาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ ตลอดจนการส่งเสริมทางด้านการตลาดเพื่อให้ครอบครัวเกษตรกรมีรายได้ นำพาชุมชนก้าวสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืน

2) *โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว (งบพัฒนาจังหวัด)* : จังหวัดนครพนมได้ให้การสนับสนุนโครงการตามพระราชดำรินในพื้นที่ที่มีการจัดการด้านงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปดำเนินการให้เกิดความชัดเจนและต่อเนื่อง มีการบูรณาการให้เป็นเอกภาพลดความซ้ำซ้อน ประหยัดเวลาและงบประมาณ จะทำให้การดำเนินงานโครงการตามพระราชดำริบรรลุตามเป้าหมายและพระราชประสงค์ มีความพร้อมในการรับเสด็จติดตามงานโครงการ โดยเฉพาะการเสด็จในระยะเร่งด่วน

3) *โครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำเก่า* : โครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำเก่า เป็นโครงการที่มุ่งพัฒนารัฐวิสาหกิจไร่ให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งพื้นที่ดำเนินการโครงการส่วนใหญ่จะอยู่ห่างไกลจากชุมชนอยู่ในเขตทุรกันดาร การเข้าไปพัฒนาการเกษตรของเจ้าหน้าที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเองสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของชุมชน สามารถวางแผนการผลิตที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่และความพร้อมของเกษตรกรได้ด้วยตนเอง

4) *โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน (งบปกติ)* : สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมีพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก และเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยทรงเล็งเห็นว่าการพัฒนาจะนำไปสู่การเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กทั้งร่างกาย สติปัญญาและอารมณ์ได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เด็กเติบโตอย่างคนที่มีคุณภาพเป็นกำลังที่จะช่วยพัฒนาชุมชนของตนเองและประเทศชาติต่อไป ทรงเริ่มดำเนินการดำเนินงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและขยายผลต่อไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียน ครู และผู้ปกครอง ร่วมกันทำการเกษตร ในโรงเรียนแล้วนำผลผลิตที่ได้มาประกอบเป็นอาหารกลางวัน ซึ่งนอกจากจะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนอาหารกลางวันแล้วยังทำให้นักเรียนได้รับความรู้ด้านโภชนาการและด้านการเกษตร แผนใหม่ที่สามารนำไปใช้ประกอบเป็นอาชีพต่อไป โดยดำเนินงานในพื้นที่ 6 โรงเรียน

5) *โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน (งบพัฒนาจังหวัด) :*

ปีงบประมาณ 2555 ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากงบพัฒนาจังหวัดเพื่อดำเนินงานตามโครงการฯ จำนวน 90,120 บาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารที่มีปัญหาการขาดสารอาหารและโรคติดต่อลด-ระดับความรุนแรงลง ให้นักเรียนมีความรู้ทักษะทางด้านการเกษตรและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร สามารถพึ่งพาตนเองและนำไปพัฒนาท้องถิ่นได้ และให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตร และแหล่งพันธุ์ดีสู่ชุมชน

6) *โครงการคลินิกเกษตรเคลื่อนที่ในพระราชานุเคราะห์ :* การจัดตั้ง

คลินิกเกษตรเคลื่อนที่ เป็นวิธีการดำเนินงานอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้ การบริการทางวิชาการและการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจที่รับผิดชอบ โดยเป็นการปฏิบัติงานในเชิงรุกที่ทำให้เกษตรกรในพื้นที่เป้าหมายที่มีปัญหา ให้ได้รับบริการทางการเกษตรอย่างรวดเร็ว ทัดถึงและครบถ้วน เช่น การวิเคราะห์ดิน การวินิจฉัยโรคพืช โรคสัตว์โรคสัตว์น้ำ และการให้วัคซีนป้องกันโรค รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีและฝึกอบรมความรู้การเกษตรเสริมเพิ่มเติมควบคู่กันไปด้วย ซึ่งเป็นการดำเนินการในลักษณะบูรณาการการทำงานระหว่าง นักวิชาการเกษตรของหน่วยงานต่างๆ ในแต่ละสาขา ทั้งด้านพืช สัตว์ ประมง ดิน และน้ำ ฯลฯ พร้อมด้วยอุปกรณ์และเครื่องมือทางวิชาการด้านต่างๆ มาให้บริการในคลินิกเกษตร โดยสามารถเคลื่อนที่เข้าไปได้ถึงในระดับตำบล เพื่อให้เกษตรกรสามารถเข้ารับบริการทางการเกษตรได้อย่างถูกต้องครบถ้วนทุกด้านในคราวเดียวกันกับกรมส่งเสริมการเกษตร กำหนดให้ดำเนินการ 4 ครั้ง และร่วมกับโครงการจังหวัดเคลื่อนที่ และโครงการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข สร้างรอยยิ้มให้กับประชาชน

7) *โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทางการเกษตร :* สำนักงาน

เกษตรจังหวัดนครพนม มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยการจัดให้มีการประชุม อบรม และสัมมนาตามระบบส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

(1) *การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับจังหวัด (PW) มีการสัมมนาเชิง*

*ปฏิบัติการของข้าราชการส่งเสริมการเกษตรทั้งจังหวัด จำนวน 139 คน จำนวน 2 ครั้ง ใน* ปีงบประมาณ 2555 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อชี้แจง นโยบาย กรอบยุทธศาสตร์และแผนการ

ดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรประจำปี ตลอดจนร่วมกันกำหนดทิศทางและแนวทางการปฏิบัติร่วมกันในการปฏิบัติงาน

(2) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับอำเภอ (DW) จัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับอำเภอ จำนวน 6 ครั้ง เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาองค์ความรู้แก่บุคลากร ตลอดจนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน และร่วมสัมมนาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

### 5.8.7 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตข้าวหอมมะลินทรีย์

จังหวัดนครพนมเป็นแหล่งผลิตและส่งออกข้าวที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศไทย ด้วยสภาพพื้นที่ที่เหมาะสม สภาพภูมิอากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำนา เดิมเกษตรกรทำการเกษตรแบบธรรมชาติเพื่อยังชีพ ต่อมาสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลง เกษตรกรจำเป็นต้องหันมาผลิตเพื่อการค้า การใช้ปุ๋ยเคมีและสารเคมีสังเคราะห์จึงเป็นทางเลือกหนึ่งของเกษตรกรใช้ในการเพิ่มผลผลิตทั้ง ๆ ที่เกษตรกรไม่ทราบถึงโทษและประโยชน์อย่างแท้จริง ปัจจุบันกระแสดemand การบริโภคอาหารอินทรีย์มีสูง ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศให้ประเทศไทยเป็นครัวของโลก ดังนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถของเกษตรกรผู้ผลิตข้าวของจังหวัดนครพนม จึงมีการเตรียมเกษตรกรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดด้านการผลิตข้าวอินทรีย์ เพื่อให้มีความสามารถในการผลิตและแข่งขันการตลาดได้ ปี 2555 สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมได้รับการจัดสรรงบประมาณจากบพัฒนาจังหวัดเพื่อดำเนินงานดำเนินงานตามโครงการดังกล่าว

### 5.8.8 โครงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพศูนย์ข้าวชุมชน

จังหวัดนครพนมมีพื้นที่ทำนาประมาณ 1,600,000 ไร่ เกษตรกรต้องการใช้เมล็ดพันธุ์ข้าว 16,000 ตันต่อปี และปัจจุบันเมล็ดพันธุ์ข้าวพันธุ์ดีมีราคาแพงและไม่พอเพียงกับความต้องการของเกษตรกร ดังนั้นสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมจึงดำเนินงานตามโครงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพศูนย์ข้าวชุมชน (งบพัฒนาจังหวัด) เพื่อส่งเสริมเมล็ดพันธุ์ข้าวพันธุ์ดี และกระจายเมล็ดพันธุ์ข้าวพันธุ์ดีสู่ชาวนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นแหล่งศูนย์กลางการพัฒนาของข้าวชุมชน และพัฒนาชาวนาและองค์กรชาวนาให้มีความเข้มแข็ง

### 5.8.9 โครงการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและแปรรูปยางพารา

โครงการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและแปรรูปยางพารา : จังหวัดนครพนมมีพื้นที่ปลูกยางพารา 248,512 ไร่ (ปี 2547-2553) พื้นที่เปิดกรีดแล้ว 95,762 ไร่ ปี 2554-2557 เกษตรกรที่ร่วมโครงการปลูกยางพารา 1 ล้านไร่ และเปิดกรีดยางพาราเพิ่มขึ้น 1 แสนไร่ เกษตรกร 9,000 ราย หากไม่เตรียมความพร้อมเกษตรกรผู้ปลูกยางพาราและแรงงานรับจ้างให้มี



ความรู้เรื่องยารักษา อาจส่งผลกระทบต่อผลผลิต/คุณภาพยาง/อายุต้นยางในการเปิดกรีดและสภาพแวดล้อมในอนาคต จึงจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตยางพาราให้มีคุณภาพดี โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากจังหวัดนครพนม (งบพัฒนาจังหวัด)

## 6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริชัยชาญ พักจำรูญ (2535: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ ทั้ง 10 แห่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในงานที่ทำด้านสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

ธनिया ปัญญาแก้ว (2541: 96) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันโดยเฉพาะได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบ มีความสุขในการทำงานเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเองและคิดว่ามีเกียรติ ตลอดจนเคยมีผลงานที่เป็นความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจ รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีการปรับปรุงและคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอหรือเคยอาสาทำงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และประการสุดท้ายมีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบซึ่งถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ นอกจากนั้นจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และการศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างไม่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู

ชจววิทย์ วัฒนสุวรรณ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในจังหวัดพังงา พบว่า จบการศึกษาภาคบังคับ ส่วนใหญ่สมรสแล้ว อาชีพหลักส่วนใหญ่ทำสวน ด้านการถือครองพื้นที่เพื่อการเกษตรถือครองพื้นที่ต่ำกว่า 15 ไร่ และมีเอกสารสิทธิ์ รายจ่ายของเฉลี่ยต่อปี 65,866 บาท รายได้เฉลี่ยต่อปี 83,621 บาท ส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน สำหรับความพึงพอใจในการดำเนินงาน พบว่า ด้านการวางแผนพึงพอใจ



ปานกลาง ด้านการบริหารจัดการพึงพอใจมาก ด้านการมีส่วนร่วมพึงพอใจมาก ด้านการรับประโยชน์พึงพอใจมาก และการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในภาพรวมพึงพอใจปานกลาง เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานของกลุ่ม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์เชิงบวก คือ ตำแหน่งในกลุ่ม รายได้จากกิจกรรมกลุ่ม และทัศนคติในการทำงานแบบกลุ่ม ด้านการดำเนินงานความสัมพันธ์เชิงบวก คือ ตำแหน่งในกลุ่ม รายได้จากกิจกรรมกลุ่ม และทัศนคติในการทำงานแบบกลุ่ม ความสัมพันธ์เชิงลบ คือ จำนวนพื้นที่ดินที่ถือครอง ด้านการรับผลประโยชน์จากกลุ่ม มีความสัมพันธ์เชิงบวก คือ ตำแหน่งในกลุ่ม รายได้จากกิจกรรมกลุ่ม ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในภาพรวม ความสัมพันธ์เชิงบวก คือ ตำแหน่งในกลุ่ม รายได้จากกิจกรรมกลุ่ม และทัศนคติในการทำงานแบบกลุ่ม ความสัมพันธ์เชิงลบ คือ รายจ่าย

มงคล ประพฤติ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของคณะกรรมการบริหารในการดำเนินงานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลจังหวัดปัตตานี พบว่า เกษตรกรที่เป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาทำนา แหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพกู้ยืมจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร การเป็นสมาชิกสถาบันเกษตรกรมีทั้งเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร กลุ่มส่งเสริมอาชีพต่างๆ กลุ่มสหกรณ์การเกษตร ความพึงพอใจของคณะกรรมการบริหารในการดำเนินงานของศูนย์ฯ พบว่า เกี่ยวกับวัตถุประสงค์มีความพอใจมาก เกี่ยวกับองค์ประกอบของศูนย์มีความพอใจ ส่วนบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ด้านการบริหารจัดการศูนย์มีความพอใจปานกลาง ด้านการจัดการสนับสนุนมีความพอใจปานกลาง ด้านการประชาสัมพันธ์มีความพอใจปานกลาง สำหรับความพึงพอใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านการจัดทำข้อมูลพื้นฐานการเกษตรและด้านการพยากรณ์และการเตือนภัยมีความพอใจปานกลาง

สินันต์ธร ศฤงฆารวัฒน์ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของข้าราชการส่วนกลางกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 44 ปี ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ 6 เวลาบริหารราชการเฉลี่ย 18 ปี วิธีการรับรู้ข่าวสารจากบุคคลอื่นๆ มีความรู้เกี่ยวกับปฏิรูประบบราชการระดับดีมาก และความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตรภายหลังการปรับโครงสร้างตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการในภาพรวมมีความคิดเห็นปานกลาง โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ

- 1) การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและวิธีการบริหารงานของภาครัฐ
- 2) การปรับเปลี่ยนระบบ

งบประมาณ การเงิน และการพัสดุ 3) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม 4) การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล และ 5) การปรับเปลี่ยนกฎหมายข้าราชการระดับ 3-6 และระดับ 7-8 มีความเป็นต่อการปรับโครงสร้างแตกต่างกันเรื่องการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล และการปรับเปลี่ยนกฎหมาย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับโครงสร้าง พบว่า ด้านบทบาทภารกิจและวิธีการบริหารงาน ควรปรับเปลี่ยนตามภารกิจที่แท้จริงไม่ใช่มุ่งหวังขยายงานตนเองเพื่อเพิ่มตำแหน่ง ด้านระบบงบประมาณ การเงิน และพัสดุ ควรปรับเปลี่ยนให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ด้านระบบบริหารงานบุคคล การสรรหาผู้บังคับบัญชาควรเลือกคนที่มีวิสัยทัศน์ความรู้ความสามารถ ด้านกฎหมาย ควรแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่ร่างหรือบังคับให้ทั่วถึง ด้านวัฒนธรรมและค่านิยม ผู้บริหารควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีควรยกเลิก ข้อเสนอแนะอื่นๆ ควรมีความโปร่งใส เปิดเผย และบุคลากรหรือหน่วยงานในสังกัดทุกระดับควรมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในการปรับโครงสร้าง

ชั้นเงิน ต้นภูล (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร : กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 47.31 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ 6 ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 15.41 ปี ความคิดเห็นในบทบาทหน้าที่ ได้แก่ นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การนิเทศงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ทั้งหมดความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ พบว่า มีความรู้/ความเข้าใจในการจัดการความรู้ในระดับมาก และด้านทักษะการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร พบว่า ส่วนใหญ่นำทักษะการจัดการความรู้ไปใช้มาก ส่วนการได้รับการประเมินตนเองในการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการเกษตรภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการนำเรื่องการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้าที่ประชุม ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กลุ่มเป้าหมาย การประเมินศักยภาพความพร้อม และการจัดทำเป้าหมายในการบริหารจัดการความรู้ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ ได้แก่ ปัญหาในขั้นตอนการเตรียมการ และการติดตามประเมินผล

ฉลอง โดยะบุตร (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า 1) นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 45.51 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการเฉลี่ย 20.37 ปี

ตำแหน่งชำนาญการ 2) นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีสมรรถนะหลักในระดับมาก และมีสมรรถนะประจำกลุ่มตำแหน่งในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาเห็นว่านักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีสมรรถนะหลัก และมีสมรรถนะประจำกลุ่มตำแหน่ง (กลุ่มการเกษตร) อยู่ในระดับมาก 3) อายุการรับราชการมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำกลุ่มตำแหน่งในการปฏิบัติงาน 4) ความคิดเห็นของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวกับสมรรถนะหลักด้านการให้บริการที่ดีมีความแตกต่างกัน และสมรรถนะประจำกลุ่มตำแหน่งในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน 5) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร คือ สร้างระบบการรวบรวมข้อมูล บูรณาการการทำงาน และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ โดยสรุป นักวิชาการส่งเสริม



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม มีวิธีดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ที่ทำงานในตำแหน่งตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ด้านส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่จังหวัดนครพนม จำนวนทั้งสิ้น 104 คน โดยศึกษาทั้งหมดไม่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 จำนวนนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

ที่	หน่วยงาน	จำนวนนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (คน)
1	สนง.เกษตรจังหวัดนครพนม	17
2	สนง.เกษตรอำเภอเมืองนครพนม	13
3	สนง.เกษตรอำเภอท่าอุเทน	8
4	สนง.เกษตรอำเภอโพนสวรรค์	7
5	สนง.เกษตรอำเภอบ้านแพง	6
6	สนง.เกษตรอำเภอนาหว้า	6
7	สนง.เกษตรอำเภอนาทม	3
8	สนง.เกษตรอำเภอศรีสงคราม	7
9	สนง.เกษตรอำเภอปลาปาก	7
10	สนง.เกษตรอำเภอเรณูนคร	6
11	สนง.เกษตรอำเภอธาตุพนม	11

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	หน่วยงาน	จำนวนนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (คน)
12	สนง.เกษตรอำเภอนาแก	9
13	สนง.เกษตรอำเภอดีงยาง	4
รวม		104

ที่มา : สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม (<http://www.nakhonphanom.doae.go.th> ค้นคืนวันที่ 15 ธันวาคม 2555)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 การสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยผู้วิจัยกำหนดข้อมูลที่ต้องการในประเด็นต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วจึงกำหนดตัวชี้วัดและมาตรวัดข้อมูลในแต่ละประเด็นตามที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลตามประเด็นตัวชี้วัดและมาตรวัดมาสร้างเป็นคำถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบปลายปิด (close - ended question) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ในปัจจุบัน สถานภาพในงานปัจจุบัน ตำแหน่งในปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และอายุราชการ มีลักษณะคำถามโดยมีคำตอบให้เลือกตอบ และเติมคำในช่องว่าง

ตอนที่ 2 การประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ
- 2) ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร
- 4) ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 5) ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพใน

องค์กร

- 6) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงาน

และชีวิตส่วนตัว

7) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร

8) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์

ต่อสังคม

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงาน 8 ด้าน ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

แบบสอบถามของตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ และตอนที่ 3 ระดับความรุนแรงของปัญหา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักตัวเลือก ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

## 2.2 การตรวจสอบเครื่องมือวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญทางการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบกับนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 20 คน จากนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และนำผลที่ได้จากการทดลองวิเคราะห์เพื่อตรวจคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเชื่อมั่น วิธี Cronbach's alpha ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ซึ่งแบบสอบถามความพึงพอใจมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955 และความรุนแรงของปัญหามีความเชื่อมั่น 0.864 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้



### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่ศึกษา ดังนี้

3.1 จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลต่อเกษตรจังหวัดนครพนม

3.2 ขออนุญาตเกษตรจังหวัดนครพนม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลการวิจัยในที่ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรอำเภอ (DW)

3.3 ดำเนินการแจกแบบสอบถามและให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม

3.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนกันยายน 2556 เก็บรวบรวมข้อมูลได้ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้อง จัดหมวดหมู่และลงรหัส เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐาน ใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ปัญหาในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อเสนอแนะใช้การพรรณนา

เกณฑ์การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งในแต่ละระดับมีค่าคะแนนต่างกัน 0.80 คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.21 - 5.00	หมายความว่า	มีความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.41 - 4.20	หมายความว่า	มีความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.61 - 3.40	หมายความว่า	มีความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.81 - 2.60	หมายความว่า	มีความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.80	หมายความว่า	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์การวิเคราะห์ระดับความรุนแรงของปัญหา โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งในแต่ละระดับมีค่าคะแนนต่างกัน 0.80 คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.21 - 5.00	หมายความว่า	มีความรุนแรงของปัญหามากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.41 - 4.20	หมายความว่า	มีความรุนแรงของปัญหามาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.61 - 3.40	หมายความว่า	มีความรุนแรงของปัญหาปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.81 - 2.60	หมายความว่า	มีความรุนแรงของปัญหาน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.80	หมายความว่า	มีความรุนแรงของปัญหาน้อยที่สุด



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ครั้งนี้นำเสนอผลการวิจัยในรูปตารางข้อมูลประกอบคำบรรยาย และเรียงความเป็นตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

**ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม**

ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน สถานภาพในงานปัจจุบัน ตำแหน่งในปัจจุบัน รายได้รวมจากเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และอายุการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่า เฉลี่ย	S.D.
<b>เพศ</b>						
ชาย	73	70.2				
หญิง	31	29.8				
<b>อายุ (ปี)</b>						
น้อยกว่า 31	10	9.6	25	59	44.84	1.058
31 - 40	32	30.8				
41 - 50	18	17.3				
51 - 60	44	42.3				
<b>สถานภาพสมรส</b>						
โสด	15	14.4				
สมรส	86	82.7				
หม้าย/หย่า	3	2.9				
<b>ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด</b>						
ปวส./อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	10	9.6				
ปริญญาตรี	91	87.5				
ปริญญาโท	3	2.9				
<b>หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน</b>						
สำนักงานเกษตรจังหวัด	17	16.3				
สำนักงานเกษตรอำเภอ	87	83.7				
<b>สถานภาพการทำงานใน ปัจจุบัน</b>						
ผู้ปฏิบัติงาน	87	83.7				
เกษตรอำเภอ/หัวหน้า กลุ่มงาน	17	16.3				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 104

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่า เฉลี่ย	S.D.
<b>ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริม</b>						
<b>การเกษตรในปัจจุบัน</b>						
พนักงานราชการ	7	6.7				
ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน	36	34.6				
ชำนาญการ	52	50.0				
ชำนาญการพิเศษ	9	8.7				
<b>รายได้รวม (บาท)</b>			17,000	62,380	29,357.98	2.007
น้อยกว่า 20,000	36	34.6				
20,000 – 35,000	27	26.0				
มากกว่า 35,000	41	39.4				
<b>ระยะเวลาที่ทำงานใน หน่วยงานปัจจุบัน (ปี)</b>			1	38	16.27	2.403
น้อยกว่า 11	46	44.2				
11 - 30	33	31.7				
มากกว่า 30	25	24.1				
<b>อายุการทำงาน (ปี)</b>			1	38	20.02	2.207
น้อยกว่า 11	30	28.9				
11 - 30	41	39.4				
มากกว่า 30	33	31.7				
<b>อายุรับราชการ (ปี)</b>			1	38	18.66	2.454
น้อยกว่า 11	37	35.6				
11 - 30	35	33.6				
มากกว่า 30	32	30.8				
<b>อายุทำงานอื่นๆ (ปี)</b>						
ไม่มีงานอื่นๆ	73	70.2				
มีงานอื่นๆ (ปี)	31	29.8	1	12	4.68	0.624

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 104

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่า เฉลี่ย	S.D.
1-3	14	45.2				
4-6	10	32.2				
มากกว่า 6	7	22.6				

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ปรากฏผล ดังนี้

**เพศ** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.2 เป็นเพศชาย และร้อยละ 29.8 เป็นเพศหญิง

**อายุ** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 42.3 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี รองลงมา ร้อยละ 30.8 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 17.3 มีอายุระหว่าง 41-50 และ ร้อยละ 9.8 มีอายุน้อยกว่า 31 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 25 ปี สูงสุด 59 ปี และอายุเฉลี่ย 44.84 ปี

**สถานภาพสมรส** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.7 สมรสแล้ว ร้อยละ 14.4 เป็นโสด และ ร้อยละ 2.9 เป็นหม้าย/หย่า

**ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 9.6 จบการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า และ ร้อยละ 2.9 จบการศึกษาระดับปริญญาโท

**หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.7 สังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ และ ร้อยละ 16.3 สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด

**สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.7 เป็นผู้ปฏิบัติงาน และ ร้อยละ 16.3 เป็นเกษตรอำเภอ/หัวหน้ากลุ่มงาน

**ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบัน** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 50.0 มีตำแหน่งชำนาญการ รองลงมา ร้อยละ 34.6 มีตำแหน่งปฏิบัติการ/ชำนาญาน ร้อยละ 8.7 มีตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และ ร้อยละ 6.7 มีตำแหน่งพนักงานราชการ



**รายได้รวมต่อเดือน** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 39.4 มีรายได้รวมมากกว่า 35,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 34.6 มีรายได้รวมน้อยกว่า 20,000 บาท และ ร้อยละ 26.0 มีรายได้รวมระหว่าง 20,000 – 35,000 บาท โดยมีรายได้รวมต่ำสุด 17,000 บาท สูงสุด 62,380 บาท และรายได้รวมเฉลี่ย 29,357.98 บาท

**ระยะเวลาทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.2 ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันน้อยกว่า 11 ปี ร้อยละ 31.7 ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันระหว่าง 11-30 ปี และ ร้อยละ 24.1 ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันมากกว่า 30 ปี โดยมีระยะเวลาทำงานในหน่วยงานปัจจุบันต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 38 ปี และระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 16.27 ปี

**อายุการทำงาน** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 39.4 มีอายุการทำงานระหว่าง 11-30 ปี รองลงมา ร้อยละ 31.7 มีอายุการทำงานมากกว่า 30 ปี และ ร้อยละ 28.9 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 11 ปี โดยมีอายุการทำงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 38 ปี และมีอายุการทำงานเฉลี่ย 20.02 ปี ซึ่งแบ่งออกเป็น

**รับราชการ** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 35.6 รับราชการน้อยกว่า 11 ปี รองลงมา ร้อยละ 33.6 รับราชการระหว่าง 11-30 ปี และ ร้อยละ 30.8 รับราชการมากกว่า 30 ปี โดยรับราชการต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 38 ปี และรับราชการเฉลี่ย 18.66 ปี

**งานอื่นๆ** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.2 ไม่เคยทำงานอื่นๆ มาก่อน และ ร้อยละ 29.8 ทำงานอื่นๆ โดย ร้อยละ 45.2 ทำงานอื่นๆ ระหว่าง 1-3 ปี รองลงมา ร้อยละ 32.2 ทำงานอื่นๆ ระหว่าง 3-6 ปี และ ร้อยละ 22.6 ทำงานอื่นๆ มากกว่า 6 ปี โดยทำงานอื่นๆ ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 12 ปี และทำงานอื่นๆ เฉลี่ย 4.68 ปี

## ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

### 2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประเด็นต่างๆ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรด้านต่างๆ ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตและการทำงานและชีวิตส่วนตัว การสื่อสารในองค์กร และความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 4.2-4.11

ตารางที่ 4.2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

งานในความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ปริมาณงานในความ รับผิดชอบของท่าน	11 (10.6)	50 (48.0)	39 (37.5)	3 (2.9)	1 (1.0)	3.64 (0.749)	มาก
2. ความท้าทายของงานที่ได้ รับมอบหมาย	14 (13.5)	53 (51.0)	35 (33.6)	2 (1.9)	0.0 (0.0)	3.76 (0.704)	มาก
3. การได้รับการสนับสนุน การเรียนรู้ในงานโดยให้ พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	8 (7.7)	38 (36.5)	39 (37.5)	15 (14.4)	4 (3.9)	3.30 (0.944)	ปานกลาง
4. ความมีอิสระในการตัด สินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	12 (11.5)	53 (51.0)	29 (27.9)	10 (9.6)	0 (0.0)	3.64 (0.812)	มาก
5. การได้รับมอบหมายงานที่ ตรงกับความสามารถ	10 (9.6)	51 (49.0)	38 (36.6)	5 (4.8)	0 (0.0)	3.64 (0.725)	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

N = 104

งานในความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
6. การวางแผนในการทำ งานและสามารถแก้ไข ปัญหาในหารทำงานด้วย ตนเอง	11 (10.6)	60 (57.7)	26 (25.0)	7 (6.7)	0 (0.0)	3.71 (0.743)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.62 (0.780)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง ปริมาณงานในความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน และการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.76 3.71 3.64 3.64 และ 3.64) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นการได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ในงานโดยให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ตารางที่ 4.3 ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ใ้ื้ออำนวยความสะดวกการทำงาน ฯลฯ	23 (22.1)	50 (48.1)	24 (23.1)	7 (6.7)	0 (0.0)	3.86 (0.842)	มาก
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ	6 (5.8)	27 (26.0)	48 (46.1)	15 (14.4)	8 (7.7)	3.08 (0.972)	ปานกลาง
3. ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	16 (15.4)	55 (52.9)	24 (23.1)	7 (6.7)	2 (1.9)	3.73 (0.873)	มาก
4. การมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ	17 (16.3)	45 (43.2)	32 (30.8)	9 (8.7)	1 (1.0)	3.65 (0.890)	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ	21 (20.2)	54 (51.9)	26 (25.0)	3 (2.9)	0 (0.0)	3.89 (0.749)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.64 (0.865)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ใ้ื้ออำนวยความสะดวกการทำงาน ฯลฯ ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.89

3.86 3.73 และ 3.65) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็น  
หน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ตารางที่ 4.4 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด)  
ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมของจังหวัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และ นโยบายของจังหวัด	13 (12.5)	48 (46.1)	35 (33.7)	6 (5.8)	2 (1.9)	3.62 (0.851)	มาก
2. การจัดโครงสร้าง หน่วยงานของจังหวัดและ การจัดสายการบังคับบัญชา	12 (11.5)	45 (43.3)	36 (34.6)	9 (8.7)	2 (1.9)	3.54 (0.880)	มาก
3. การมอบอำนาจการ บริหารงานของจังหวัดให้แก่ อำเภอ	9 (8.7)	41 (39.4)	46 (44.2)	6 (5.8)	2 (1.9)	3.47 (0.812)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.54 (0.848)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและ  
วัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการ  
ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) และใน 3 ประเด็น  
ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของจังหวัด การจัดโครงสร้าง  
หน่วยงานของจังหวัดและการจัดสายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจการบริหารงานของ  
จังหวัดให้แก่อำเภอ (ค่าเฉลี่ย 3.62 3.54 และ 3.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด)  
ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงาน ที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จของผู้บริหารใน หน่วยงานของท่าน	15 (14.4)	49 (47.1)	32 (30.8)	5 (4.8)	3 (2.9)	3.65 (0.890)	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความ สามารถของท่าน	11 (10.6)	56 (53.8)	33 (31.7)	3 (2.9)	1 (1.0)	3.70 (0.736)	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ใน การช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน	14 (13.4)	40 (38.5)	35 (33.7)	11 (10.6)	4 (3.8)	3.47 (0.985)	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	10 (9.6)	42 (40.4)	36 (34.6)	10 (9.6)	6 (5.8)	3.39 (0.988)	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญของ บุคลากรในหน่วยงาน	12 (11.5)	48 (46.2)	31 (29.8)	12 (11.5)	1 (1.0)	3.56 (0.879)	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาซมเซยและ ยอมรับความรู้ความ สามารถของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานอย่างเปิดเผย จริงใจ	13 (12.5)	46 (44.2)	33 (31.7)	9 (8.7)	3 (2.9)	3.55 (0.923)	มาก
7. การได้รับคำแนะนำและ ความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา	19 (18.2)	55 (52.9)	26 (25.0)	3 (2.9)	1 (1.0)	3.85 (0.785)	มาก
8. เพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือกับท่านในการ ปฏิบัติงาน	18 (17.3)	58 (55.7)	27 (26.0)	1 (1.0)	0 (0.0)	3.89 (0.682)	มาก



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

N = 104

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
9. การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อน ร่วมงาน	18 (17.3)	66 (63.5)	18 (17.3)	2 (1.9)	0 (0.0)	3.96 (0.652)	มาก
10. การประชุมวางแผนเพื่อ หาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม เมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	18 (17.3)	49 (47.1)	30 (28.8)	6 (5.8)	1 (1.0)	3.74 (0.848)	มาก
11. การรับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมใน หน่วยงาน	12 (11.5)	56 (53.9)	28 (26.9)	6 (5.8)	2 (1.9)	3.67 (0.830)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.68 (0.836)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่านักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) และใน 10 ประเด็น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามอบความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.96 3.89 3.85 3.74 3.70 3.67 3.65 3.56 3.55 และ 3.47) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 4.6 ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ	6 (5.8)	20 (19.2)	63 (60.6)	12 (11.5)	3 (2.9)	3.14 (0.801)	ปานกลาง
2. วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	5 (4.8)	26 (25.0)	54 (51.9)	12 (11.6)	7 (6.7)	3.10 (0.909)	ปานกลาง
3. การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน	5 (4.8)	29 (27.9)	55 (52.9)	12 (11.5)	3 (2.9)	3.20 (0.817)	ปานกลาง
4. การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน	4 (3.8)	24 (23.1)	48 (46.2)	20 (19.2)	8 (7.7)	2.96 (0.944)	ปานกลาง
5. การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ	1 (1.0)	22 (21.1)	46 (44.2)	26 (25.0)	9 (8.7)	2.81 (0.904)	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.04 (0.875)</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.04) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ  
(ค่าเฉลี่ย 3.20 3.14 3.10 2.96 และ 2.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการ  
ส่งเสริมการเกษตร

N = 104

โอกาสและ ความก้าวหน้าทางอาชีพ ในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับการพัฒนา ทักษะและความสามารถเพื่อ เตรียมความพร้อมในการ ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ เสมอ	7 (6.7)	26 (25.0)	48 (46.2)	17 (16.3)	6 (5.8)	3.11 (0.955)	ปานกลาง
2. การได้รับโอกาสในการใช้ ความรู้ความสามารถในการ พัฒนางานที่รับผิดชอบ	9 (8.6)	43 (41.3)	42 (40.4)	9 (8.7)	1 (1.0)	3.48 (0.812)	มาก
3. การได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้เข้าร่วม ประชุม/อบรม/สัมมนาและ ศึกษาดูงาน	10 (9.6)	26 (25.0)	51 (49.0)	16 (15.4)	1 (1.0)	3.27 (0.873)	ปานกลาง
4. ความชัดเจนในเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	9 (8.7)	34 (32.7)	42 (40.4)	15 (14.4)	4 (3.8)	3.28 (0.950)	ปานกลาง
5. การได้รับการประเมินเพื่อ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็น ธรรม	8 (7.7)	24 (23.1)	46 (44.2)	19 (18.3)	7 (6.7)	3.07 (0.998)	ปานกลาง
6. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ การงาน	26 (25.0)	45 (43.3)	25 (24.0)	8 (7.7)	0 (0.0)	3.86 (0.886)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.35 (0.912)</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และการได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.28 3.27 3.11 และ 3.07) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 2 ประเด็น ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และการได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.68 และ 3.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	5 (4.8)	32 (30.8)	57 (54.8)	9 (8.6)	1 (1.0)	3.30 (0.736)	ปานกลาง
2. การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปด้วยดีสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ	9 (8.6)	51 (49.0)	35 (33.7)	8 (7.7)	1 (1.0)	3.57 (0.798)	มาก
3. การแบ่งเวลาการทำงานส่วนตัว/ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม	5 (4.8)	51 (49.1)	36 (34.6)	10 (9.6)	2 (1.9)	3.45 (0.811)	มาก
4. การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	4 (3.8)	26 (25.0)	53 (51.0)	16 (15.4)	5 (4.8)	3.08 (0.867)	ปานกลาง
5. การสนับสนุนให้มีการโอนย้ายระหว่างอำเภอเพื่อทำงานในสถานที่ทำงานใกล้บ้าน	7 (6.7)	29 (27.9)	57 (54.8)	8 (7.7)	3 (2.9)	3.28 (0.818)	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.34 (0.806)</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษา  
 คุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า  
 นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) และใน  
 3 ประเด็น ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การสนับสนุนให้มีการโอน/  
 ย้ายระหว่างอำเภอเพื่อทำงานในสถานที่ทำงานใกล้บ้าน และการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ  
 อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.30 3.28 และ 3.08) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ  
 มากใน 2 ประเด็น ได้แก่ การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้อย่างดีสอดคล้องกับการปฏิบัติ  
 ราชการ และการแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.57  
 และ 3.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

การสื่อสารในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน	6 (5.8)	36 (34.6)	54 (51.9)	8 (7.7)	0 (0.0)	3.39 (0.715)	ปานกลาง
2. ช่องทางการสื่อสารของ หน่วยงาน	10 (9.6)	37 (35.6)	51 (49.0)	6 (5.8)	0 (0.0)	3.49 (0.750)	มาก
3. การประชุมชี้แจง/หารือ/ ขอความคิดเห็นในเรื่อง สำคัญเกี่ยวกับองค์กร	9 (8.7)	43 (41.3)	42 (40.3)	9 (8.7)	1 (1.0)	3.48 (0.812)	มาก
4. การเปิดโอกาสให้ เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดง ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	13 (12.5)	43 (41.4)	26 (25.0)	15 (14.4)	7 (6.7)	3.39 (1.091)	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูล ข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้	12 (11.5)	40 (38.5)	36 (34.6)	14 (13.5)	2 (1.9)	3.44 (0.933)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.44 (0.860)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44) และใน 3 ประเด็น ได้แก่ ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงานการประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร และหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้ (ค่าเฉลี่ย 3.49 3.48 และ 3.44) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 2 ประเด็น ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน และการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.39 เท่ากัน)

ตารางที่ 4.10 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

การสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน	13 (12.5)	55 (52.9)	32 (30.7)	3 (2.9)	1 (1.0)	3.73 (0.753)	มาก
2. นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเอื้อในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม	15 (14.4)	61 (58.6)	24 (23.1)	3 (2.9)	1 (1.0)	3.83 (0.743)	มาก
3. การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	9 (8.6)	57 (54.8)	35 (33.7)	2 (1.9)	1 (1.0)	3.68 (0.700)	มาก
4. ความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่	16 (15.4)	54 (51.9)	28 (26.9)	3 (2.9)	3 (2.9)	3.74 (0.859)	มาก
5. การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ	17 (16.3)	54 (51.9)	30 (28.9)	1 (1.0)	2 (1.9)	3.80 (0.793)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.76 (0.770)</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ ความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ การทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน และการสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.83 3.80 3.74 3.73 และ 3.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. งานในความรับผิดชอบ	3.62	0.780	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.64	0.865	มาก
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	3.61	0.842	มาก
- ภาพรวมจังหวัด	3.54	0.848	มาก
- ในระดับหน่วยงานที่สังกัด	3.68	0.836	มาก
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.04	0.875	ปานกลาง
5. โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	3.38	0.912	ปานกลาง
6. การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.34	0.806	ปานกลาง
7. การสื่อสารในองค์กร	3.44	0.860	มาก
8. ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	3.76	0.770	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.839</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.48) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อ

สังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานในความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.76 3.64 3.62 3.61 และ 3.44) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 3 ประเด็น ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.38 3.34 และ 3.04) ตามลำดับ

## 2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

รายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร กลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี		นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1. งานในความรับผิดชอบ	3.45	มาก	3.74	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.48	มาก	3.72	มาก
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	3.46	มาก	3.73	มาก
- ภาพรวมจังหวัด	3.34	ปานกลาง	3.71	มาก
- ในระดับหน่วยงานที่สังกัด	3.57	มาก	3.74	มาก
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.85	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
5. โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	3.22	ปานกลาง	3.44	มาก
6. การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.13	ปานกลาง	3.52	มาก
7. การสื่อสารในองค์กร	3.21	ปานกลาง	3.61	มาก
8. ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	3.69	มาก	3.80	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.31</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อย 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเหมือนกันใน 4 ประเด็น ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในองค์กร และความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกันในประเด็นค่าตอบแทนและสวัสดิการ นอกจากนี้ มีความพึงพอใจที่ต่างกัน คือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลางใน 3 ประเด็น ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการสื่อสารในองค์กร ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจใน 3 ประเด็นดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

### 2.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น กับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง รายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น		ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1. งานในความรับผิดชอบ	3.37	ปานกลาง	3.62	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.47	มาก	3.77	มาก
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	3.46	มาก	3.68	มาก
- ภาพรวมจังหวัด	3.30	ปานกลาง	3.68	มาก
- ในระดับหน่วยงานที่สังกัด	3.61	มาก	3.68	มาก
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.89	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ระดับต้น		ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ระดับกลาง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5. โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพใน องค์กร	3.23	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง
6. การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.18	ปานกลาง	3.42	มาก
7. การสื่อสารในองค์กร	3.29	ปานกลาง	3.51	มาก
8. ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	3.73	มาก	3.73	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.33</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้นและตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้นและตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง มีความพึงพอใจในภาพรวมต่างกัน คือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง มีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้นมีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกันใน 3 ประเด็น ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกันใน 2 ประเด็น ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร แต่มีความพึงพอใจที่ต่างกัน 3 ประเด็น ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต และการสื่อสารในองค์กร โดยนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้นมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลางมีความพึงพอใจในระดับมาก

2.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของ  
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่ม  
รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท รายละเอียดในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริม  
การเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวม  
มากกว่า 30,000 บาท

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท		นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1. งานในความรับผิดชอบ	3.57	มาก	3.68	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.59	มาก	3.70	มาก
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	3.60	มาก	3.63	มาก
- ภาพรวมจังหวัด	3.53	มาก	3.56	มาก
- ในระดับหน่วยงานที่สังกัด	3.66	มาก	3.69	มาก
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.03	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง
5. โอกาสและความก้าวหน้าทาง อาชีพในองค์กร	3.34	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
6. การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.25	ปานกลาง	3.42	มาก
7. การสื่อสารในองค์กร	3.36	ปานกลาง	3.52	มาก
8. ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้าง ประโยชน์ต่อสังคม	3.76	มาก	3.75	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.44</b>	<b>มาก</b>	<b>3.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท  
และกลุ่มที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า มีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก  
เหมือนกัน (ค่าเฉลี่ย 3.44 และ 3.51) ตามลำดับ และใน 4 ประเด็น ได้แก่ งานในความ  
รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และความภูมิใจต่อ  
องค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกันใน 2 ประเด็น

ได้แก่ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร แต่มีความพึงพอใจที่ต่างกัน 2 ประเด็น ได้แก่ การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต และการสื่อสารในองค์กร โดยนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก

### ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

#### 3.1 ปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในด้านต่างๆ ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตและการทำงานและชีวิตส่วนตัว การสื่อสารในองค์กร และความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 4.15-4.23

ตารางที่ 4.15 ปัญหางานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

งานในความรับผิดชอบ	ระดับความรุนแรงของปัญหา					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในปริมาณมาก	10 (9.6)	45 (43.3)	38 (36.5)	8 (7.7)	3 (2.9)	3.49 (0.881)	มาก
2. ทำงานไม่ทันในเวลาที่กำหนด	9 (8.7)	32 (30.8)	35 (33.6)	19 (18.2)	9 (8.7)	3.13 (1.085)	ปานกลาง
3. ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ	4 (3.8)	12 (11.5)	50 (48.1)	32 (30.8)	6 (5.8)	2.77 (0.873)	ปานกลาง
4. งานที่ทำอยู่ซ้ำซากจำเจ โดยไม่มีการพัฒนาความรู้ และทักษะเพิ่มเติม	13 (12.5)	24 (23.1)	43 (41.3)	16 (15.4)	8 (7.7)	3.17 (1.083)	ปานกลาง



ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

งานในความรับผิดชอบ	ระดับความรุนแรงของปัญหา					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
5. ต้องทำงานภายใต้คำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา และไม่มี อิสระในการตัดสินใจ	7 (6.7)	17 (16.3)	43 (41.4)	30 (28.9)	7 (6.7)	2.88 (0.992)	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.09 (0.983)</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความรุนแรงของปัญหางาน  
ในความรับผิดชอบ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร  
มีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) และใน 4 ประเด็น ได้แก่  
งานที่ทำอยู่ซ้ำซากจำเจ โดยไม่มีการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม ทำงานไม่ทันในเวลา  
ที่กำหนด ต้องทำงานภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชา และไม่มีอิสระในการตัดสินใจ และได้รับ  
มอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.17 3.13 2.88 และ 2.77) ตามลำดับ  
และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมากในประเด็นได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน  
ในปริมาณมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ตารางที่ 4.16 ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความรุนแรงของปัญหา					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ไม่มีอุปกรณ์/เครื่องมือที่ ทันสมัย	20 (19.2)	21 (20.2)	46 (44.2)	12 (11.6)	5 (4.8)	3.38 (1.072)	ปานกลาง
2. อุปกรณ์/เครื่องมือในการ ทำงานมีน้อยไม่เพียงพอ	22 (21.2)	25 (24.0)	38 (36.5)	13 (12.5)	6 (5.8)	3.42 (1.129)	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

N = 104

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความรุนแรงของปัญหา					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3. สถานที่ทำงานคับแคบ แออัดไม่เหมาะแก่การ ทำงาน	11 (10.6)	19 (18.3)	35 (33.6)	26 (25.0)	13 (12.5)	2.89 (1.165)	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.23 (1.122)</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความรุนแรงของปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) และใน 2 ประเด็น ได้แก่ ไม่มีอุปกรณ์/เครื่องมือที่ทันสมัย และสถานที่ทำงานคับแคบ แออัดไม่เหมาะแก่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38 และ 2.89) และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมากในประเด็นอุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงานมีน้อยไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 4.17 ปัญหาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความรุนแรงของปัญหา					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความ ยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	8 (7.7)	18 (17.3)	47 (45.2)	23 (22.1)	8 (7.7)	2.95 (1.009)	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจและเชื่อมั่นในความ สามารถ	2 (1.9)	18 (17.3)	42 (40.4)	27 (26.0)	15 (14.4)	2.66 (0.991)	ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

N = 104

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความรุนแรงของปัญหา					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
3. เพื่อนร่วมงานมีการ แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นในการ ทำงาน	3 (2.9)	19 (18.3)	38 (36.5)	26 (25.0)	18 (17.3)	2.64 (1.060)	ปานกลาง
4. การทำงานไม่มีการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1 (1.0)	12 (11.5)	36 (34.6)	33 (31.7)	22 (21.2)	2.39 (0.980)	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>2.66 (1.010)</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความรุนแรงของปัญหาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.66) และใน 3 ประเด็น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ และเพื่อนร่วมงานมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95 2.66 และ 2.64) ตามลำดับ และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย ในประเด็นการทำงานไม่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 2.39)

ตารางที่ 4.18 ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ระดับความรุนแรงของปัญหา					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การประเมินเพื่อเลื่อน ขั้นเงินเดือนไม่ได้มาจาก ความสามารถโดยตรง	15 (14.4)	25 (24.0)	35 (33.7)	24 (23.1)	5 (4.8)	3.20 (1.101)	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับจาก ราชการไม่เพียงพอกับค่า ครองชีพ	16 (15.4)	23 (22.1)	42 (40.4)	18 (17.3)	5 (4.8)	3.26 (1.070)	ปานกลาง
3. ไม่มีบ้านพักสวัสดิการ	7 (6.7)	13 (12.5)	34 (32.7)	28 (26.9)	22 (21.2)	2.57 (1.156)	น้อย
4. ไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้าน ได้	19 (18.2)	11 (10.6)	34 (32.7)	22 (21.2)	18 (17.3)	2.91 (1.323)	ปานกลาง
5. ได้รับค่าเบี่ยเลี้ยงน้อย ไม่เพียงพอกับการ ปฏิบัติงานในพื้นที่	25 (24.0)	25 (24.0)	32 (30.8)	18 (17.4)	4 (3.8)	3.47 (1.149)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.08 (1.160)</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความรุนแรงของปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.08) และใน 3 ประเด็น ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ได้มาจากความสามารถโดยตรง และไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ (ค่าเฉลี่ย 3.26 3.20 และ 2.91) ตามลำดับ มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมากในประเด็นได้รับค่าเบี่ยเลี้ยงน้อยไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อยในประเด็นไม่มีบ้านพักสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.57)

ตารางที่ 4.19 ปัญหาโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริม  
การเกษตร

N = 104

โอกาสและ ความก้าวหน้าทางอาชีพ ในองค์กร	ระดับความรุนแรงของปัญหา					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. ไม่ได้รับการสนับสนุน/ ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/ อบรม/สัมมนา และศึกษา ดูงาน	2 (1.9)	21 (20.2)	44 (42.3)	29 (27.9)	8 (7.7)	2.81 (0.915)	ปานกลาง
2. ไม่ได้ใช้ความรู้ความ สามารถในการพัฒนางาน ที่รับผิดชอบ	2 (1.9)	19 (18.3)	39 (37.5)	37 (35.6)	7 (6.7)	2.73 (0.906)	ปานกลาง
3. การเลื่อนก้าวไปสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำได้ยาก มีการวิ่งเต้นสูง	41 (39.4)	26 (25.0)	23 (22.1)	14 (13.5)	0 (0.0)	3.90 (1.705)	มาก
4. มีความรู้สึกไม่มั่นคงใน อาชีพ	4 (3.8)	16 (15.4)	29 (27.9)	36 (34.6)	19 (18.3)	2.52 (1.079)	น้อย
5. ไม่มีความชัดเจนในเส้น ทางความก้าวหน้าในอาชีพ	11 (10.7)	17 (16.3)	41 (39.4)	25 (24.0)	10 (9.6)	2.94 (1.105)	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>2.98 (1.142)</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความรุนแรงของปัญหาโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.98) และใน 3 ประเด็น ได้แก่ ไม่มีความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ได้รับการสนับสนุน/ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย 2.94 2.81 และ 2.73) ตามลำดับ มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมากในประเด็นการเลื่อนก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำได้ยาก มีการวิ่งเต้นสูง (ค่าเฉลี่ย 3.90) และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อยในประเด็นมีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ตารางที่ 4.20 ปัญหาการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการ  
ส่งเสริมการเกษตร

N = 104

การรักษาคุณภาพ ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ระดับความรุนแรงของปัญหา					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ อยู่เสมอ	6 (5.8)	16 (15.4)	39 (37.5)	33 (31.7)	10 (9.6)	2.76 (1.019)	ปานกลาง
2. เวลาการปฏิบัติราชการ มักเบียดบังเวลาส่วนตัวและ ครอบครัว	7 (6.7)	16 (15.4)	39 (37.5)	26 (25.0)	16 (15.4)	2.73 (1.108)	ปานกลาง
3. ไม่ได้รับการสนับสนุนให้มี การโอนย้ายเพื่อทำงานใกล้ บ้าน/ครอบครัว	4 (3.8)	8 (7.7)	43 (41.4)	32 (30.8)	17 (16.3)	2.52 (0.985)	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>2.67 (1.037)</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความรุนแรงของปัญหาการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.67) และใน 2 ประเด็น ได้แก่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอยู่เสมอ และเวลาการปฏิบัติราชการมักเบียดบังเวลาส่วนตัวและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 2.76 และ 2.73) และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อยในประเด็นไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีการโอนย้ายเพื่อทำงานใกล้บ้าน/ครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ตารางที่ 4.21 ปัญหาการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

การสื่อสารในองค์กร	ระดับความรุนแรงของปัญหา					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ไม่ได้รับ/ได้รับไม่ทั่วถึง ของข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ หน่วยงาน	5 (4.8)	14 (13.5)	41 (39.4)	32 (30.8)	12 (11.5)	2.69 (1.006)	ปานกลาง
2. ไม่มีการประชุมชี้แจง/ หารือ/ขอความคิดเห็นใน เรื่องสำคัญ	1 (1.0)	15 (14.4)	40 (38.5)	36 (34.6)	12 (11.5)	2.59 (0.910)	น้อย
3. ไม่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ ทุกระดับแสดงความคิดเห็น ได้อย่างเต็มที่	2 (1.9)	14 (13.5)	39 (37.5)	38 (36.5)	11 (10.6)	2.60 (0.919)	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>2.63 (0.945)</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความรุนแรงของปัญหาการสื่อสารในองค์กร ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.63) และในประเด็นไม่ได้รับ/ได้รับไม่ทั่วถึงของข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.69) และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อยใน 2 ประเด็น ได้แก่ ไม่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และไม่มีการประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 2.60 และ 2.59)



ตารางที่ 4.22 ปัญหาการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

การสร้างประโยชน์ ต่อสังคมขององค์กร	ระดับความรุนแรงของปัญหา					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ไม่มีคุณภาพคหกิจที่ได้ ทำงานในหน่วยงานที่สังกัด	3 (2.9)	8 (7.7)	30 (28.8)	32 (30.8)	31 (29.8)	2.23 (1.054)	น้อย
2. ไม่มีความพึงพอใจต่อ นโยบายและการบริหาร จัดการของหน่วยงานที่สังกัด	4 (3.8)	11 (10.6)	35 (33.7)	35 (33.7)	19 (18.2)	2.48 (1.033)	น้อย
3. ไม่มีการสร้างองค์ความรู้ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1 (1.0)	8 (7.7)	45 (43.3)	30 (28.8)	20 (19.2)	2.42 (0.921)	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>2.38 (1.003)</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความรุนแรงของปัญหาการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.38) ทั้งใน 3 ประเด็น ได้แก่ 'ไม่มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัด' 'ไม่มีการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม' และ 'ไม่มีคุณภาพคหกิจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัด' (ค่าเฉลี่ย 2.48 2.42 และ 2.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 สรุปความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. งานในความรับผิดชอบ	3.09	0.983	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.23	1.122	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	2.66	1.010	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.08	1.160	ปานกลาง
5. โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพใน องค์กร	2.98	1.142	ปานกลาง
6. การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	2.67	1.037	ปานกลาง
7. การสื่อสารในองค์กร	2.63	0.945	ปานกลาง
8. ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อ สังคม	2.38	1.003	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.84</b>	<b>1.050</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.84) และใน 7 ประเด็น ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานในความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.23 3.09 3.08 2.98 2.67 2.66 และ 2.63) ตามลำดับ และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อยในประเด็นความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 2.38)

3.2 เปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของ  
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี  
รายละเอียดในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริม  
การเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

ปัญหา	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร กลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี		นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1. งานในความรับผิดชอบ	3.30	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.54	มาก	2.97	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมใน องค์กร	2.74	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.14	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง
5. โอกาสและความก้าวหน้าทาง อาชีพในองค์กร	2.96	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
6. การรักษาคุณภาพระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	2.84	ปานกลาง	2.55	น้อย
7. การสื่อสารในองค์กร	2.71	ปานกลาง	2.59	น้อย
8. ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้าง ประโยชน์ต่อสังคม	2.52	น้อย	2.29	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.97</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.75</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาใน  
การปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และ  
กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า มีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
เหมือนกัน (ค่าเฉลี่ย 2.97 และ 2.75) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ ภาวะ  
ผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ  
ในองค์กร มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อยเหมือนกันในประเด็นความภูมิใจต่อองค์กรที่  
สร้างประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ มีความรุนแรงของปัญหาที่ต่างกัน 3 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมาก ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และใน 2 ประเด็น ได้แก่ การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการสื่อสารในองค์กร นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความรุนแรงของปัญหาในระดับน้อย

### 3.3 เปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น กับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง รายละเอียดในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

ปัญหา	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น		นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1. งานในความรับผิดชอบ	3.00	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.37	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมใน องค์กร	2.58	น้อย	2.66	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.26	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
5. โอกาสและความก้าวหน้าทาง อาชีพในองค์กร	3.02	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
6. การรักษาคุณภาพระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	2.57	น้อย	2.52	น้อย
7. การสื่อสารในองค์กร	2.30	น้อย	2.65	ปานกลาง
8. ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้าง ประโยชน์ต่อสังคม	1.87	น้อย	2.41	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.75</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.79</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน (ค่าเฉลี่ย 2.75 และ 2.79 ) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อยเหมือนกันใน 2 ประเด็น ได้แก่ การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ มีความรุนแรงของปัญหาที่ต่างกัน 2 ประเด็น ได้แก่ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย

### 3.4 เปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท รายละเอียดในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

ปัญหา	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท		นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1. งานในความรับผิดชอบ	2.99	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.34	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมใน องค์กร	2.61	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.08	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ปัญหา	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท		นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5. โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	2.97	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
6. การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	2.64	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง
7. การสื่อสารในองค์กร	2.50	น้อย	2.76	ปานกลาง
8. ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	2.36	น้อย	2.40	น้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.81</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.84</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน (ค่าเฉลี่ย 2.81 และ 2.84) และใน 6 ประเด็น ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อยเหมือนกันในประเด็นความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ มีความรุนแรงของปัญหาที่ต่างกันในประเด็นการสื่อสารในองค์กร นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย

### 3.5 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ จำนวน 29 ราย จากจำนวนทั้งสิ้น 104 ราย รายละเอียดในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

การปฏิบัติงาน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. งานในความรับผิดชอบ	1.1 ควรมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบโดยยึดหลักตามความรู้ความสามารถ อาวุโส ประสบการณ์ และเป็นธรรม มากกว่าการแบ่งแบบเลือกที่รักมักที่ชัง ทำให้ปริมาณงานในความรับผิดชอบไม่เท่าเทียมกัน	12	41.4
	1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม และไม่ควรจะใช้คำสั่งการแต่เพียงฝ่ายเดียว	5	17.2
	1.3 เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคจากการปฏิบัติงาน ควรช่วยกันคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหา ไม่ใช่หาคนรับผิดชอบแล้วมีการตำหนิติเตียนหรือกล่าวโทษ	4	13.8
	1.4 เนื่องจากในปัจจุบันมีโครงการต่างๆ มาก ทำให้ปริมาณงานที่เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบเกินกำลัง จึงควรมีการบรรจุเจ้าหน้าที่เพิ่มเติมให้มีความเหมาะสม	4	13.8



## ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. งานในความรับผิดชอบ (ต่อ)	1.5 ไม่ควรมีการสั่งงานแบบเร่งด่วนบ่อยๆ แต่ควรสั่งงานแบบมีระยะเวลาให้ปฏิบัติพอสมควร เพื่อการปฏิบัติงานดังกล่าวได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ	4	13.8
	1.6 ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการเรียนรู้งานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นและไม่ซ้ำซากจำเจ	3	10.3
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.1 ควรมีอุปกรณ์ IT (Information Technology) ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน	10	34.5
	2.2 ควรปรับปรุง ดูแลรักษา อาคารสถานที่ให้มีความสะอาด เรียบร้อยอยู่เสมอ	4	13.8
	2.3 เนื่องจากอาคารสำนักงาน และบ้านพักสวัสดิการบางแห่งมีสภาพเก่าทรุดโทรม จึงควรมีการปรับปรุงซ่อมแซมให้มีความแข็งแรง และควรมีงบประมาณสนับสนุนอย่างทั่วถึง	4	13.8
	2.4 ควรรับภูมิทัศน์บริเวณสำนักงานให้มีความสวยงามร่มรื่น เช่น การปลูกไม้ดอกไม้ประดับ	4	13.8
	2.5 ควรมีการจัดสันทนากการของหน่วยงานอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้งเพื่อเป็นการพบปะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน	3	10.3

## ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรม ในองค์กร	3.1 ในการแต่งตั้งผู้นำองค์กร ควรพิจารณาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะในการบริหารงาน โดยเฉพาะคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ	6	20.7
	3.2 ผู้บังคับบัญชาควรบริหารองค์กรและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	5	17.2
	3.3 ผู้บังคับบัญชาควรจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4	13.8
	3.4 ไม่ควรมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นในสำนักงาน แต่ควรมีความเคารพนับถือต่อกันตามระดับอาวุโส และผู้อาวุโสเองก็ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีงามต่อผู้น้อย	3	10.3
4. ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	4.1 ควรมีค่าเบี่ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานจริง	13	44.8
	4.2 ควรเพิ่มเงินเดือนตามค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นเพื่อความอยู่รอดของเจ้าหน้าที่ในการดำรงชีวิตภายใต้สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	12	41.4
	4.3 ควรปรับค่าตอบแทนให้เป็นไปตามสภาวะที่เป็นจริง โดยการสำรวจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจากระดับพื้นที่เพื่อเสนอข้อมูลตามความเป็นจริงแก่กรมบัญชีกลางพิจารณา	4	13.8

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)	4.4 ควรมีระบบการเบิกจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยงเงินเดือน หรือค่าครองชีพ ที่เป็นปัจจุบัน ไม่ควรมีการตกเบิกโดยเฉพาะกับพนักงานราชการ	3	10.3
	4.5 ควรมีการทำประกันอุบัติเหตุให้แก่เจ้าหน้าที่ในการออกปฏิบัติงานในพื้นที่	2	6.9
5. โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	5.1 การสนับสนุนในการเลื่อนขั้นควรคัดเลือกตามระดับ ได้แก่ ความอาวุโส อายุ ประสบการณ์ และความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ไม่ใช่ประเมินจากเส้นสายคนใกล้ชิด การวิ่งเต้น หรือการประจบประแจง	8	25.6
	5.2 ผู้บริหารควรมีบทบาทในการพิจารณาจัดสรรบุคลากร Career Path (เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ) อย่างจริงจัง ตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาในแต่ละตำแหน่ง	5	17.2
	5.3 ควรมีการจัดโครงการศึกษาดูงาน อบรม ฝึกทักษะต่างๆ ทางการเกษตรหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่เจ้าหน้าที่	4	13.8

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
5. โอกาสและความก้าวหน้า ทางอาชีพในองค์กร (ต่อ)	5.4 เจ้าหน้าที่ควรมีการพัฒนาศักยภาพ ตื่นตัว ใฝ่รู้ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการเตรียม ตัวเอง และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ ความสามารถ	4	13.8
	5.5 ควรจะเลื่อนระดับให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ งานให้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ	3	10.3
6. การรักษาคุณภาพ ระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว	6.1 ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมอบหมายงานให้ มากจนเกินไปเนื่องจากบางครั้งใช้เวลา ปฏิบัติงานมากจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัว	7	24.1
7. การสื่อสารในองค์กร	7.1 การส่งงานโครงการต่างๆ หรือการขอ ข้อมูลควรมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และมี เวลาสำหรับปฏิบัติไม่ใช่แบบเร่งด่วน	6	20.7
	7.2 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอความคิดเห็น และรับฟังเพื่อพิจารณาในทุกระดับชั้น	5	17.2
	7.3 บุคลากรในหน่วยงานควรมีการพูดคุยกัน ให้มากขึ้น ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ใช่อารมณ์ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับ งาน และมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม รู้จัก แบ่งปัน และทำงานเป็นทีม	3	10.3
	7.4 หน่วยงานควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการ ใช้เครื่องมือสื่อสารในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ	2	6.9

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
8. ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	8.1 ควรมีโอกาสกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและเป็นการให้ข้อมูลความรู้ทางการเกษตรและแลกเปลี่ยนประสบการณ์นอกเหนือจากเกษตรกรซึ่งเป็นเป้าหมายหลัก	8	27.6
	8.2 ควรดำเนินงานที่ส่งเสริมและสร้างประโยชน์แก่บุคคลเป้าหมายทุกฝ่าย ไม่ใช่เชื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นพิเศษ	4	13.8



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยนำเสนอในประเด็นสำคัญ จำแนกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานบางประการ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ที่ทำงานในตำแหน่งตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ทั้งหมดจำนวน 104 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีทั้งคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิด ในการสอบถามปัจจัยพื้นฐานบางประการ ความพึงพอใจ ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน การทดสอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบกับนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 20 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของระดับความพึงพอใจ และระดับความรุนแรงของปัญหา ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955 และ 0.864 ตามลำดับ ผู้วิจัยได้ประสานงานกับเกษตรจังหวัดนครพนมเพื่อขอความอนุเคราะห์ ประสานงานกับนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจังหวัดนครพนมทั้งหมด 104 คน ในการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรอำเภอ (DW) และเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน - 31 ตุลาคม 2556 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังต่อไปนี้

#### 1.3.1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 44.84 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี สถานภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ ส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน มีตำแหน่งในระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ โดยมีรายได้รวมเฉลี่ย 29,357.98 บาท ส่วนใหญ่มีรายได้รวมมากกว่า 35,000 บาท นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน ระยะเวลาเฉลี่ย 16.27 ปี อายุการทำงาน มีอายุการทำงานเฉลี่ย 20.02 ปี โดยแบ่งเป็น 1) การรับราชการ มีอายุรับราชการเฉลี่ย 18.66 ปี และ 2) งานอื่นๆ ระยะเวลาเฉลี่ย 4.68 ปี ส่วนใหญ่ไม่เคยทำงานอื่นๆ มาก่อน

#### 1.3.2 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มี 8 ด้าน ได้แก่

1) งานในความรับผิดชอบ ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และใน 5 ประเด็น ได้แก่ ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย การวางแผนในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง ปริมาณงานในความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน และการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ ส่วนการได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ในงานโดยให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และใน 4 ประเด็น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ใช้อำนวยต่อการทำงาน ฯลฯ ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ ส่วนประเด็นหน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

#### 3) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

(1) ภาพรวมจังหวัด ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และใน 3 ประเด็น ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของจังหวัด การจัด



โครงสร้างหน่วยงานของจังหวัดและการจัดสายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจการบริหารงานของจังหวัดให้แก่อำเภอ

(2) *ระดับหน่วยงานที่สังกัด* ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และใน 10 ประเด็น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาชมเชยและยอมรับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน ส่วนประเด็นผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

4) *ค่าตอบแทนและสวัสดิการ* ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และใน 5 ประเด็น ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ

5) *โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร* ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และใน 4 ประเด็น ได้แก่ ส่วนความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และการได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ส่วนใน 2 ประเด็น ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และการได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

6) *การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว* ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และใน 3 ประเด็น ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างอำเภอเพื่อทำงานในสถานที่ทำงานใกล้บ้าน และการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม ส่วนใน 2 ประเด็น ได้แก่

การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้อย่างดีสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ และการแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

7) *การสื่อสารในองค์กร* ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และใน 3 ประเด็น ได้แก่ ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร และหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้ ส่วนใน 2 ประเด็น ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน และการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

8) *ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม* ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และใน 5 ประเด็น ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเอื้อในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ ความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ การทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันและการสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(9) *โดยสรุป* นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากและใน 5 ด้าน ได้แก่ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานในความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนใน 3 ด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

**1.3.3 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี** พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และใน 4 ด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การสื่อสารในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนใน 4 ด้าน ได้แก่ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และงานในความรับผิดชอบ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

**1.3.4 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี** พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และใน 7 ด้าน ได้แก่ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม งานในความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสารในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงาน

และชีวิตส่วนตัว และโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

**1.3.5 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น** พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และใน 5 ด้าน ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ การสื่อสารในองค์กร โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนใน 3 ประเด็น ได้แก่ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

**1.3.6 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง** พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และใน 6 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร งานในความรับผิดชอบ การสื่อสารในองค์กร และการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่วนใน 2 ด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

**1.3.7 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร กลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท** พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ระดับมาก และใน 4 ด้าน ได้แก่ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และงานในความรับผิดชอบ ส่วนใน 4 ด้าน ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

**1.3.8 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร กลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท** พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และใน 6 ด้าน ได้แก่ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานในความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร การสื่อสารในองค์กร และการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่วนใน 2 ด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

**1.3.9 ระดับความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร** ใน 8 ด้าน ดังนี้

1) งานในความรับผิดชอบ ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และใน 4 ประเด็น ได้แก่ งานที่ทำอยู่ซ้ำซากจำเจโดยไม่มีการพัฒนาความรู้

และทักษะเพิ่มเติม ทำงานไม่ทันในเวลาที่กำหนด ต้องทำงานภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชาและไม่มีอิสระในการตัดสินใจ และได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ ส่วนประเด็นได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในปริมาณมาก มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมาก

2) *สภาพแวดล้อมในการทำงาน* ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และใน 2 ประเด็น ได้แก่ ไม่มีอุปกรณ์/เครื่องมือที่ทันสมัย และสถานที่ทำงานคับแคบ แออัดไม่เหมาะแก่การทำงาน ส่วนประเด็นอุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงานมีน้อย ไม่เพียงพอ ความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมาก

3) *ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร* ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และใน 4 ประเด็น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ และเพื่อนร่วมงานมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นในการทำงาน ส่วนประเด็นการทำงานไม่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย

4) *ค่าตอบแทนและสวัสดิการ* ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และใน 3 ประเด็น ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ได้มาจากความสามารถโดยตรง และไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ ส่วนประเด็นได้รับค่าเบี่ยเลี้ยงน้อยไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ ความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมาก และประเด็นไม่มีบ้านพักสวัสดิการ ความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย

5) *โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร* ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และใน 5 ประเด็น ได้แก่ ไม่มีความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ได้รับการสนับสนุน/ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ ส่วนประเด็นการเลื่อนก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำได้ยาก มีการวิ่งเต้นสูง ความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมาก และประเด็นมีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ ความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย

6) *การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว* ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และใน 2 ประเด็น ได้แก่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอยู่เสมอ และเวลาการปฏิบัติราชการมักเบียดบังเวลาส่วนตัวและครอบครัว ส่วนประเด็นไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายเพื่อทำงานใกล้บ้าน/ครอบครัว ความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย

7) การสื่อสารในองค์กร ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และในประเด็นไม่ได้รับ/ได้รับไม่ทั่วถึงของข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน ส่วนใน 2 ประเด็น ได้แก่ ไม่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และไม่มีการประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญ ความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย

8) การสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย และใน 3 ประเด็น ได้แก่ ไม่มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัด ไม่มีการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และไม่มีภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัด

9) โดยสรุป นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และใน 7 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานในความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร ส่วนด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย

### 1.3.10 ข้อเสนอแนะของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีดังต่อไปนี้

#### 1) งานในความรับผิดชอบ

(1) ควรมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบโดยยึดหลักตามความรู้ความสามารถ อาวุโส ประสบการณ์ และเป็นธรรม มากกว่าการแบ่งแบบเลือกที่รักมักที่ชัง ทำให้ปริมาณงานในความรับผิดชอบไม่เท่าเทียมกัน

(2) ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม และไม่ควรจะใช้คำสั่งการแต่เพียงฝ่ายเดียว

(3) เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคจากการปฏิบัติงานควรช่วยกันคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหา ไม่ใช่หาคนรับผิดชอบแล้วมีการตำหนิติเตียนหรือกล่าวโทษ

(4) เนื่องจากในปัจจุบันมีโครงการต่างๆ มากทำให้ปริมาณงานที่เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบเกินกำลัง จึงควรมีการบรรจุเจ้าหน้าที่เพิ่มเติมให้มีความเหมาะสม

(5) ไม่ควรมีการสั่งงานแบบเร่งด่วนบ่อยๆ แต่ควรสั่งงานแบบมีระยะเวลาให้ปฏิบัติพอสมควร เพื่อการปฏิบัติงานดังกล่าวได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ

(6) ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการเรียนรู้งานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น และไม่ซ้ำซากจำเจ



## (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- (1) ควรมีอุปกรณ์ IT (Information Technology) ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน
- (2) ควรปรับปรุง ดูแลรักษา อาคารสถานที่ให้มีความสะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ
- (3) เนื่องจากอาคารสำนักงาน และบ้านพักสวัสดิการบางแห่งมีสภาพเก่าทรุดโทรม จึงควรมีการปรับปรุงซ่อมแซมให้มีความแข็งแรง และควรมีงบประมาณสนับสนุนอย่างทั่วถึง
- (4) ควรปรับภูมิทัศน์บริเวณสำนักงานให้มีความสวยงามร่มรื่น เช่น การปลูกไม้ดอกไม้ประดับ
- (5) ควรมีการจัดสันทนากการของหน่วยงานอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้งเพื่อเป็นการพบปะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน

## (3) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

- (1) ในการแต่งตั้งผู้นำองค์กร ควรพิจารณาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะในการบริหารงานโดยเฉพาะคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ
- (2) ผู้บังคับบัญชาควรบริหารองค์กรและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- (3) ผู้บังคับบัญชาควรจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- (4) ไม่ควรมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นในสำนักงาน แต่ควรมีความเคารพนับถือต่อกันตามระดับอาวุโส และผู้อาวุโสเองก็ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีงามต่อผู้น้อย

## (4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- (1) ควรมีค่าเบี่ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานจริง
- (2) ควรเพิ่มเงินเดือนตามค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นเพื่อความอยู่รอดของเจ้าหน้าที่ในการดำรงชีวิตภายใต้สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- (3) ควรปรับค่าตอบแทนให้เป็นไปตามสภาวะที่เป็นจริง โดยการสำรวจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจากระดับพื้นที่เพื่อเสนอข้อมูลตามความเป็นจริงแก่กรมบัญชีกลางพิจารณา

(4) ควรมีระบบการเบิกจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยง เงินเดือน หรือค่าครองชีพ ที่เป็นปัจจุบัน ไม่ควรมีการตกเบิกโดยเฉพาะกับพนักงานราชการ

(5) ควรมีการทำประกันอุบัติเหตุให้แก่เจ้าหน้าที่ในการออกปฏิบัติงานในพื้นที่

(5) โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

(1) การสนับสนุนในการเลื่อนขั้นควรคัดเลือกตามระดับ ได้แก่ ความอาวุโส อายุ ประสบการณ์ และความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ไม่ใช่ประเมินจากเส้นสายคนใกล้ชิด การวิ่งเต้น หรือการประจบประแจง

(2) ผู้บริหารควรมีบทบาทในการพิจารณาจัดสรรบุคลากร Career Path (เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ) อย่างจริงจังตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรประกาศ หลักเกณฑ์การพิจารณาในแต่ละตำแหน่ง

(3) ควรมีการจัดโครงการศึกษาดูงาน อบรมฝึกทักษะต่างๆ ทาง การเกษตรหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่เจ้าหน้าที่

(4) เจ้าหน้าที่ควรมีการพัฒนาศักยภาพ ตื่นตัว ใฝ่รู้ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการเตรียมตัวเอง และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ

(5) ควรจะเลื่อนระดับให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ

(6) การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

(1) ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมอบหมายงานให้มากจนเกินไปเนื่องจาก บางครั้งใช้เวลาปฏิบัติงานมากจนไม่มีเวลาให้ครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว

(7) การสื่อสารในองค์กร

(1) การสั่งการงานโครงการต่างๆ หรือการขอข้อมูลควรมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และมีเวลาสำหรับปฏิบัติไม่ใช่แบบเร่งด่วน

(2) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอความคิดเห็นและรับฟังเพื่อพิจารณาในทุกระดับชั้น



(3) บุคลากรในหน่วยงานควรมีการพูดคุยกันให้มากขึ้น ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ใช่อารมณ์ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับงาน และมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม รู้จักแบ่งปัน และทำงานเป็นทีม

(4) หน่วยงานควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการใช้เครื่องมือสื่อสารในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ

#### (8) ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

(1) ควรมีกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและเป็นการให้ข้อมูลความรู้ทางการเกษตรและแลกเปลี่ยนประสบการณ์นอกเหนือจากเกษตรกรซึ่งเป็นเป้าหมายหลัก

(2) ควรดำเนินงานที่ส่งเสริมและสร้างประโยชน์แก่บุคคลเป้าหมายทุกฝ่าย ไม่ใช่เอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นพิเศษ

## 2. อภิปรายผล

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### 2.1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

**2.1.1 เพศ** จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉลอง โดยบุตร (2551: 69) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.7 เป็นเพศชาย และสอดคล้องกับการศึกษาของชันเงิน ต้นกุล (2550: 92) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.3 เป็นเพศชายเช่นกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานส่งเสริมการเกษตรเป็นงานภาคสนาม มีการออกพื้นที่พบปะเกษตรกรเป็นส่วนใหญ่ ไม่ใช่งานที่อยู่ในห้องหรืออาคารสถานที่เหมือนงานอื่นๆ โดยทั่วไป ดังนั้น เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จึงเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

**2.1.2 อายุ** จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมมีอายุเฉลี่ย 44.84 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี เนื่องจากการเปิดรับบรรจุข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตรมีการเว้นระยะเวลานาน จึงทำให้อายุของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มอายุ คือ ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และกลุ่มช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยแห่งการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ

การศึกษาของฉลอง ไตยะบุตร (2551: 70) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี อายุเฉลี่ย 45.51 ปี และสอดคล้องกับการศึกษาของชันเงิน ต้นกุล (2550: 92) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยาอายุเฉลี่ย 47.31 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยแห่งการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จเช่นกัน เพราะเป็นช่วงวัยที่มีความรอบรู้ ความรอบคอบ มีความพร้อมทั้งประสบการณ์ สามารถเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

**2.1.3 สถานภาพการสมรส** จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมส่วนใหญ่สมรสแล้ว เพราะเป็นช่วงวัยแห่งการทำงานและการสร้างครอบครัวให้มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉลอง ไตยะบุตร (2551: 70) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.7 สมรสแล้ว และสอดคล้องกับการศึกษาของชันเงิน ต้นกุล (2550: 92) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.9 สมรสแล้วเช่นกัน ดังนั้น ในการมอบหมายงานจะต้องคำนึงถึงช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการให้มีความสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว โดยไม่ควรมอบหมายงานมากเกินไปจนเบียดบังชีวิตส่วนตัว เพราะอาจจะเกิดปัญหาครอบครัวหรือปัญหาอื่นๆ ตามมาได้ และอาจส่งผลกระทบต่อย้อนกลับมาในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ ในภายหลัง

**2.1.4 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด** จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉลอง ไตยะบุตร (2551: 70) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 84.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสอดคล้องกับการศึกษาของชันเงิน ต้นกุล (2550: 93) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเช่นกัน ซึ่งในปัจจุบันนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจะต้องจบระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อยในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง นั้นแสดงให้เห็นว่า ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการเกษตร ภาครัฐต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถสูงในระดับเป็นที่ยอมรับ เพื่อปฏิบัติงานในการพัฒนาและยกระดับความเป็นอยู่ของเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**2.1.5 หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน** จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ และส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นการทำงานในพื้นที่ภาคสนาม ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ประจำในทุกภูมิภาค ที่มีความใกล้ชิด

กับเกษตรกร จำเป็นต้องใช้บุคลากรจำนวนมากในการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ ส่วนบุคลากรระดับจังหวัดจะเป็นฝ่ายรับนโยบายและโครงการต่างๆ จากกรมส่งเสริมการเกษตรและมอบหมายลงสู่ระดับอำเภอต่อไป

**2.1.6 สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน** จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชันเงิน ต้นกุล (2550: 93) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.1 ดำรงตำแหน่ง ต่ำกว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับ 6 ลงมา ซึ่งถือเป็นผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน นั่นคือ ในการส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่จำนวนมาก

**2.1.7 ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบัน** จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉลอง โดยะบุตร (2551: 71) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.7 มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ซึ่งอยู่ในช่วงวัยแห่งการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จสอดคล้องกับช่วงอายุวัยกลางคน

**2.1.8 รายได้รวม** จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมมีรายได้รวมต่อเดือนเฉลี่ย 29,357.89 บาท ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของฉลอง โดยะบุตร (2551: 71) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี มีเงินเดือนเฉลี่ย 23,159.02 บาท ซึ่งรายได้รวมต่อเดือนของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม มีการรวมเงินเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 2,000 บาทต่อเดือนร่วมด้วย นอกจากนี้ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันอัตราเงินเดือนมีการปรับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยกรมบัญชีกลาง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจค่าจ้างงานและค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

**2.1.9 ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน** จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม มีการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน ระยะเวลาเฉลี่ย 16.27 ปี ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในหน่วยงานปัจจุบันน้อยกว่า 11 ปี และส่วนน้อยมีอายุการทำงานมากกว่า 30 ปี ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของชันเงิน ต้นกุล (2550: 93) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่ ร้อยละ 39.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 21-30 ปี ทั้งนี้ เกี่ยวเนื่องกับนักวิชาการส่งเสริม

การเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมมีช่วงอายุ 2 รุ่น เนื่องจากการเปิดรับบรรจุข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตรมีการเว้นระยะเวลานานทำให้เกิดช่องว่างของช่วงวัยดังกล่าว

**2.1.10 อายุการทำงาน** จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมมีอายุการทำงานเฉลี่ย 20.02 ปี ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-30 ปี ซึ่งส่วนใหญ่จะรับราชการมาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานเป็นระยะเวลายาวนานเฉลี่ย 16.66 ปี โดยส่วนน้อยที่จะทำงานอื่นๆ มาก่อน มีอายุเฉลี่ยในการทำงานอื่นๆ มาก่อน 4.68 ปี แต่สำหรับช่วงอายุน้อย ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ทำงานอื่นๆ มาก่อน ก่อนที่จะมาบรรจุเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

## 2.2 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในภาพรวม และใน 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) งานในความรับผิดชอบ 4) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และ 5) การสื่อสารในองค์กร

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องใกล้เคียงกับการศึกษาของชันเงิน ต้นกุล (2550: 110) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยา มีความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติได้ นโยบายชัดเจนต่อเนื่อง 2) ด้านลักษณะของงาน เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ตรงกับความรู้ความสามารถ และได้เรียนรู้สิ่งใหม่จากการปฏิบัติ 3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

นอกจากนี้ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม มีความพึงพอใจระดับปานกลาง 3 ประเด็น ได้แก่ 1) โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร 2) การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ หากได้รับการดูแลและการสนับสนุนส่งเสริมเพิ่มเติมหรือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กร คือ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมได้ดี และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ ใน 5 ประเด็น ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิต หากนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม มีอาหารและที่พักอาศัย มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัยเขาจะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป

2) ความต้องการความปลอดภัย คือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมมีความต้องการสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย อันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ก็จะปฏิบัติงานทำให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในการใช้ชีวิตประจำวัน และการดูแลสุขภาพ

3) ความต้องการทางสังคม นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมต้องการได้รับความรัก และมิตรภาพที่ดีจากเกษตรกรเป้าหมายและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการเข้าสังคมกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อได้รับการยอมรับทางสังคม

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ย่อมมีความต้องการเพื่อให้เกิดความภูมิใจต่อตนเอง คือ มีตำแหน่ง มีระดับเงินเดือนที่สูง ได้รับการยกย่องจากเกษตรกรและบุคคลอื่นๆ มีโอกาสและความก้าวหน้าในงานอาชีพ

5) ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง คือ ความเจริญก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน ชีวิตครอบครัว รวมทั้งการพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีอิสระในการตัดสินใจและมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงานได้อย่างสง่างาม

### 2.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในภาพรวม และใน 4 ประเด็น ได้แก่ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรในภาพรวมจังหวัด โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การสื่อสารในองค์กรและการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจระดับมากในภาพรวม และในทุกประเด็น ยกเว้นค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เพื่อบรรลุ



เป้าหมาย ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีความรู้สึกพึงพอใจระดับปานกลางเท่านั้น อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานมีลักษณะผู้ใหญ่มอบงานให้ผู้ช่วยทำงาน เช่น การใช้อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ในการบันทึกข้อมูลหรือการทำเอกสารราชการต่างๆ เพื่อความรวดเร็ว หรือในบางกรณีผู้ใหญ่บางรายอ้างว่าทำงานมานานแล้วสมควรกระจายงานให้ผู้ช่วยทำงานมากๆ จะได้เป็นการฝึกปฏิบัติให้มีประสบการณ์และรับผิดชอบงานมากขึ้น ทำให้ในปัจจุบันภารกิจงานต่างๆ มักจะมอบหมายให้กับผู้ช่วยในปริมาณมากเกินไปจนทำให้เวลาของการทำงานมาเบียดบังและในการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวได้ รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ก็ไม่สามารถทำได้เต็มที่ เนื่องจากความต่างกันของระดับวิทยุฒินั่นเอง นอกจากนี้ โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประเด็นที่พึงพอใจต่างกัน เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นไปตามที่ปฏิบัติจริง แต่อาจได้มาตามระบบเส้นสายหรือผู้ทำงานมานานเป็นคนเก่าแก่ในวงการทำงานที่มีความคุ้นเคยกับผู้ใหญ่ผู้อาวุโส

#### 2.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้นและตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง มีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้นมีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับปานกลาง เนื่องจากการปฏิบัติงานในสภาพความเป็นจริงแล้ว นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้นเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่ อาจโดยการถูกมอบหมายเนื่องจากอ่อนวัยกว่า มีความคล่องตัวกว่า และมีความสามารถรอบรู้ด้านคอมพิวเตอร์มากกว่า ขณะเดียวกันมีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกันใน 3 ประเด็น ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกันใน 2 ประเด็น ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร นอกจากนี้ มีความพึงพอใจที่ต่างกัน 3 ประเด็น ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต และการสื่อสารในองค์กร โดยนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลางมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้นมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง นั้นแสดงให้เห็นว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานเหมือนกันย่อมมีความพึงพอใจที่เหมือนกัน ถึงแม้จะต่างกันในเรื่องตำแหน่ง ทั้งนี้ ประเด็นที่สำคัญก็คล้ายคลึงกับการเปรียบเทียบในกลุ่มอายุเช่นกัน

## 2.5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รายน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่ม รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รายน้อยกว่า 30,000 บาท และที่มี รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท มีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมากเหมือนกันใน 4 ประเด็น ได้แก่ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และงานในความรับผิดชอบ รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับปาน กลางเหมือนกันใน 2 ประเด็น ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และมีความพึงพอใจที่ต่างกันในระดับการสื่อสารในองค์กรและการ รักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต โดยนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวม น้อยกว่า 30,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากนักวิชาการส่งเสริม การเกษตรที่มีรายได้รายน้อยกว่า 30,000 บาท ย่อมต้องการค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมจาก การปฏิบัติงาน เพราะในความเป็นจริงบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ทุกอย่าง ในขณะที่ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหาร การเลื่อน ขึ้นเงินเดือนอยู่ในระดับสูงกว่าจึงทำให้การปรับเลื่อนแต่ละครั้งมีเงินเพิ่มมาก ทั้งนี้ ประเด็นที่สำคัญ ก็คล้ายคลึงกับการเปรียบเทียบในระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานเช่นกัน

## 2.6 ระดับความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการ ส่งเสริมการเกษตร

ความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลางในภาพรวม และใน 7 ประเด็น ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมในการ (2) งานในความรับผิดชอบ (3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (4) โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร (5) การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว (6) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และ (7) การสื่อสารในองค์กร ส่วน ประเด็นความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ใน ระดับน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการเกษตรของนักวิชาการส่งเสริม การเกษตร ทางหน่วยงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องช่วยกันแก้ไขข้อบกพร่อง ให้คำแนะนำปรึกษา และสนับสนุนการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ได้แก่ ด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงาน ควรจะมีเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ ด้านงานใน ความรับผิดชอบที่ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมอบหมายงานเกินกำลัง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควร จัดเบี่ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร



ควรพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถไม่ใช่ระบบเส้นสาย ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่ควรมอบหมายปริมาณงานมากและนอกเวลาราชการบ่อยครั้ง ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเปิดโอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความคิดเห็นพร้อมรับฟัง และด้านการสื่อสาร ควรมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี และเป็นการให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง หรือระหว่างรุ่นเดียวกันเพื่อความสำเร็จของงานในองค์กร ทั้งนี้ องค์กรต้องตระหนักถึงระดับความรุนแรงของปัญหาดังกล่าวข้างต้น และนำไปพิจารณาดำเนินการเพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อการทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อการพัฒนาเกษตรกรให้มีความเป็นอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

##### 3.1.1 สำนักงานเกษตรจังหวัดและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะเพื่อให้การปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเป็นไปตามบทบาทที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในประเด็นต่อไปนี้

1) **หน้าที่และความรับผิดชอบ** องค์กรควรมีการมอบหมายงานภารกิจและความรับผิดชอบงานในหน้าที่ต่างๆ ให้มีความเหมาะสม ชัดเจน กับความรู้ความสามารถทั้งทางคุณวุฒิและวัยวุฒิ เพื่อให้การปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถและทำด้วยความเชื่อมั่น และสามารถดำเนินการไปในทิศทางและรูปแบบเดียวกัน การขับเคลื่อนโครงการต่างๆ จากระดับกรมก็สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มความสามารถ

2) **การพัฒนาความรู้ความสามารถ** องค์กรควรมีการส่งเสริมการเพิ่มทักษะความรู้ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแก่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในทุกระดับ เพื่อสร้างให้นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ใฝ่รู้อยู่เสมอ ซึ่งการที่บุคคลดังกล่าวมีความรู้ต่างๆ เพิ่มมากขึ้นก็จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานในภารกิจและบทบาทหน้าที่ทำได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3) **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** องค์กรควรมีการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน โดยเฉพาะอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำนักงาน ให้มีเพียงพอ ทันสมัยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ

ส่งเสริมการเกษตรให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคแห่งเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร หรือเรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน รวมทั้งจัดสถานที่ให้มีความเหมาะสม ไม่แออัด เอื้ออำนวย และมีความ สะดวกต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการขอรับบริการทางการเกษตรของเกษตรกรหรือผู้ มาติดต่อ

4) *ความก้าวหน้าในอาชีพ* องค์กรควรมีการจัดการเรื่องการเลื่อนขั้น หรือ ความดีความชอบด้วยหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่ส่วนกลางกำหนด และถือเป็นแบบอย่างการ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีความชัดเจน ถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นทุ่มเทกำลังทั้งแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ จนได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสม หากสามารถปฏิบัติแบบนี้อย่างแท้จริงเชื่อได้ว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรทุกรายย่อมมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างสง่างาม รวมทั้งทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกมั่นคงใน อาชีพการงานอีกด้วย ซึ่งหากบุคคลในองค์กรมีความรู้สึกเช่นนี้แล้ว ก็จะสามารถนำพาหรือช่วยกัน ขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่มุ่งหวังให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างเต็มภาคภูมิ

5) *ภาวะผู้นำ* ผู้บังคับบัญชาควรมีวิสัยทัศน์และมุมมองที่กว้างดั่งนัก บริหารมืออาชีพจริงๆ เนื่องจากมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันทั้งเพศ วัย ความรู้ ความสามารถ แม้กระทั่งกระบวนการคิดของรายบุคคล ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาถือเป็นแกนนำหลักของการ ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรในทุกๆ โครงการ จึงควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารรอบ ด้าน นอกจากจะเป็นผู้สั่งการตามบทบาทหน้าที่แล้ว ในบางครั้งก็ต้องเป็นผู้รับฟังและยอมรับ ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยแล้วแต่สถานการณ์ และถือเป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา หากเป็นได้ตามแบบอย่างนี้ก็จะทำให้เป็นผู้มีพระเดชและพระคุณต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

6) *ค่าตอบแทนและสวัสดิการ* องค์กรควรสนับสนุนให้เพียงพอและ เหมาะสมและตามสภาพความเป็นจริงต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากในปัจจุบันเศรษฐกิจและค่า ครองชีพที่สูงขึ้นส่งผลให้มีค่าใช้จ่ายต่างๆ สูงขึ้นตาม รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานในภารกิจ ด้วย เพราะค่าเบี่ยเลี้ยงที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ ดังนั้น หาก องค์กรสนับสนุนในด้านนี้ก็ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ได้เป็นอย่างมาก

7) *การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว* องค์กร ควรมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมเกี่ยวกับปริมาณงานและช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดย ไม่ควรมอบหมายงานให้มากเกินไปจนทำให้เวลาการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมาเบียดบัง

เวลาของชีวิตส่วนตัว แต่อาจมีได้บ้างตามความเร่งด่วนและเหมาะสม ซึ่งในการปฏิบัติงานในบางครั้งหากบุคคลทำเกินกว่ากำหนดอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของบุคคลนั้น เนื่องจากการขาดเวลาการออกกำลังกายตามปกติ

8) ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากบทบาทของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรนั้น เป็นที่รู้จักของเกษตรกรและคนส่วนใหญ่ในสังคม เนื่องจากมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำด้านปากท้องและรายได้ของเกษตรกรอย่างแท้จริง ดังนั้น องค์กรเองก็ควรมีการให้การยกย่องบุคลากรของตนเองที่ปฏิบัติงานดี รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์และชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องข้อมูลข่าวสารโครงการต่าง ๆ ให้กับหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชนให้ได้รับทราบและเข้าใจอย่างถูกต้อง

### 3.1.2 นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

1) หน้าที่ความรับผิดชอบ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่อย่างไรในการปฏิบัติงาน และจะต้องถือปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่นั้น ๆ อย่างจริงจังและเคร่งครัด แม้ว่าในบางครั้งอาจถูกมอบหมายงานเกินบทบาทหรือเกินกำลัง ก็ควรรับไปปฏิบัติโดยดี แต่อาจชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าขณะนี้ตนเองรับผิดชอบงานอะไรบ้าง เนื่องจากว่าหากเป็นงานเร่งด่วนก็จะไม่ได้รับการตำหนิหากทำไม่ทันตามเวลาที่กำหนด โดยให้คิดว่าทำงานมากจะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ รวมทั้งควรมีการพัฒนาศักยภาพ ใฝ่รู้อยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองได้มากยิ่งขึ้น

2) การสื่อสารในองค์กร นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรควรมีการพูดคุยระหว่างกันให้มากขึ้น สีนัยยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ใช้อารมณ์ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับงาน และมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม รู้จักแบ่งปันและทำงานเป็นทีม รวมทั้งควรมีการจัดสันทนการของหน่วยงานอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้งเพื่อเป็นการพบปะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมทั้งการหารือแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลา 1 สัปดาห์ที่ผ่านมา

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรควรดูแลรักษาโต๊ะทำงานให้มีความสะอาด ของใช้ต่างๆ จัดอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ รวมทั้งอาคารสำนักงาน ตลอดจนบ้านพักสวัสดิการ เพื่อเป็นการสร้างนิสัยรักความสะอาดและเป็นระเบียบ

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรดำเนินการวิจัยแบบเจาะลึกลงในรายละเอียดในประเด็นที่มีระดับความพึงพอใจและความรุนแรงของปัญหาที่เป็นที่สนใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลดังกล่าวอย่างแท้จริงและนำผลการวิจัยมาปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น

3.2.2 ควรดำเนินการวิจัยเพิ่มเติมในองค์กรอื่นๆ เพื่อจะได้ข้อมูลใหม่มาเปรียบเทียบและนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นเช่นเดียวกัน

3.2.3 ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีอื่นๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ หรือการทำวิจัยเชิงคุณภาพโดยให้นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการเกษตร สารระสังเขป ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 15 มกราคม 2555 จาก <http://www.doae.go.th>  
กรมส่งเสริมการเกษตร สารระสังเขป ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555 จาก

<http://pirun.kps.ku.ac.th/~b5126380/doc5.html>

ขจรวิทย์ วัฒนสุวรรณ (2548) “ความพึงพอใจในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในจังหวัดพังงา”

ออนไลน์ สารระสังเขป ค้นคืนวันที่ 20 ธันวาคม 2554 จาก

<http://www.research.doae.go.th/Textbook/showAll.asp>

ขันเงิน ตันกุล (2550) “ความพึงพอใจของของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร : กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา” วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จังหวัดนครพนม (2555) *ข้อมูลจังหวัดนครพนม* สารระสังเขป ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 15 มกราคม 2555 จาก [www.nakhonphanom.go.th](http://www.nakhonphanom.go.th)

จรรยา แก้วมณี (2545) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”

การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการปกครอง) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ฉลอง ไตยะบุตร (2551) “สมรรถนะของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ชนิน ทิววรรณรักษ์ (2542) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชูเกียรติ รักซ้อน (2532) “หลักการส่งเสริมการเกษตร” *หลักการส่งเสริมการเกษตรทั่วไป* นครปฐม

โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ กำแพงแสน

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541) *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะบริหารธุรกิจ ภาควิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ (Need Theories) สารระสังเขป ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2555 จาก

[http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm)

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation Theory) สารระสังเขป ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2555 จาก

<http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>

- ทวีพงษ์ หินคำ (2541) “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานสุขภาพภิบาลริมใต้ จังหวัดเชียงใหม่”  
การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการปกครอง) บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ทำนอง สิงคาลวณิช (2525) “ความหมาย ปรัชญา นโยบายและวัตถุประสงค์ ของการส่งเสริมการเกษตร”  
ในเอกสารการสอนชุดวิชา ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร อมรินทร์การพิมพ์
- ธนียา ปัญญาแก้ว (2541) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่”.  
การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการปกครอง) บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2536) *ส่งเสริมการเกษตร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชวนพิมพ์
- ประสิทธิ์ ประคองศรี และคณะ *หลักการส่งเสริมการเกษตร (Principles in Agricultural Extension)* สาระสังเขป ออนไลน์  
ค้นคืนวันที่ 7 มกราคม 2555 จาก <http://www.wikipedia.org/wiki/กรมส่งเสริมการเกษตร>
- ปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์ (2544) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ศูนย์สื่อเสริม  
กรุงเทพ
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2549) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของ  
บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” เชียงใหม่ งานนโยบายและแผน  
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- มงคล ประพุดติ (2548) “ความพึงพอใจของคณะกรรมการบริหารในการดำเนินงานศูนย์บริการและ  
ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลจังหวัดปัตตานี” ออนไลน์ สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 20  
ธันวาคม 2554 จาก <http://www.research.doae.go.th/Textbook/show.asp?id=100>
- สรินทร์ แมบจันทีก (2547) “ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหาชน ไฟฟ้าสากล  
จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วินัย เพชรช้อย (2555) “การจูงใจในการทำงาน” สาระสังเขป ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2555 จาก  
<http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive01.htm>
- ศิริพร นามจันดี (2546) “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออก  
และนำเข้าแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมยศ นาวิการ (2540) *ทฤษฎีองค์กร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์สามัคคีสารดอกหญ้า จำกัด (มหาชน)
- สมพงษ์ เกษมสิน (2521) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- สมพงษ์ เกษมสิน (2523) *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช



- สินันต์ธร ศฤงฆารวัฒน์ (2549) “ความคิดเห็นของข้าราชการส่วนกลางกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ” วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สิริชัยชาญ พักจำรูญ (2535) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุนันทา เลานันท์ (2541) *การพัฒนาองค์กร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดีดีบุ๊กส์ไตร์ศรี
- เสนาะ ตีเยาว์ (2532) *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) *พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ* สาระสังเขป ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 10 มกราคม 2555 จาก [http://www.opdc.go.th/special.php?spc\\_id=4&content\\_id=153](http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=153)
- สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม สาระสังเขป ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555 จาก <http://www.nakhonphanom.doae.go.th>
- อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์ (2554) *จิตวิทยาเรียนรู้* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



เลขที่แบบสอบถาม □ □ □

วันที่เก็บข้อมูล ...../...../2556

## แบบสอบถาม

**เรื่อง** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

### คำชี้แจง

การวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อปริญาหลักสูตรเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเท่านั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบคำถามทุกข้อตรงตามความคิดเห็นที่เป็นจริง

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

**ตอนที่ 2** ความพึงพอใจต่อการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย 9 หัวข้อหลัก

ดังนี้

- 2.1 ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ
- 2.2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร
- 2.4 ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.5 ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร
- 2.6 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 2.7 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร
- 2.8 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร
- 2.9 ความพึงพอใจโดยรวม

**ตอนที่ 3** ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัด

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร  
(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน)

1. เพศ  1) ชาย  2) หญิง a1
2. อายุ ..... ปี a2
3. สถานภาพ a3
- 1) โสด  2) สมรส
- 3) หม้าย/หย่า
4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด a4
- 1) ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า  2)ปริญญาตรี
- 3)ปริญญาโท  4)ปริญญาเอก
5. หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน a5
- 1) สำนักงานเกษตรจังหวัด  2) สำนักงานเกษตรอำเภอ
6. สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน a6
- 1) ผู้ปฏิบัติงาน  2) เกษตรอำเภอ/หัวหน้ากลุ่มงาน
7. ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบัน a7
- 1) พนักงานราชการ  2) ปฏิบัติการ
- 3) ชำนาญงาน/ชำนาญการ  4) ชำนาญการพิเศษ
8. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการในรอบปีที่ผ่านมา (ระบุจำนวนเงิน/เดือน) a8
- 1) เงินเดือน ..... บาท
- 2) เงินค่าตอบแทน ..... บาท
- 3) เบี้ยเลี้ยง ..... บาท
- 4) เงินประจำตำแหน่ง ..... บาท
- รวม ..... บาท
9. ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน (จำนวน) ..... ปี a9
10. อายุการทำงาน (จำนวน) ..... ปี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) a10
- 10.1 รับราชการ ..... ปี
- 10.2 งานอื่นๆ ..... ปี

## ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ประเด็นการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					
	5	4	3	2	1	
<b>1. งานในความรับผิดชอบ</b>						<b>b1</b>
1.1 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่าน						b11
1.2 ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย						b12
1.3 การได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ในงานโดยให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง						b13
1.4 ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน						b14
1.5 การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ						b15
1.6 การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง						b16
<b>2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						<b>b2</b>
2.1 สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ใช้อำนวยต่อการทำงาน ฯลฯ						b21
2.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ						b22
2.3 ความรู้สึกลดภัยในสถานที่ทำงาน						b23
2.4 การมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ						b24
2.5 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ						b25
<b>3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร</b>						<b>b3</b>
<b>ข้อ 3.1 - 3.3 ในภาพรวมของจังหวัด</b>						
3.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของจังหวัด						b31
3.2 การจัดโครงสร้างหน่วยงานของจังหวัดและการจัดสายการบังคับบัญชา						b32
3.3 การมอบอำนาจการบริหารงานของจังหวัดให้แก่อำเภอ						b33
<b>ข้อ 3.4 - 3.14 ในระดับหน่วยงานที่ท่านสังกัด</b>						
3.4 การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน						b34
3.5 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน						b35
3.6 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน						b36

ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	5	4	3	2	1	
3.7 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน						b37
3.8 ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน						b38
3.9 ผู้บังคับบัญชาชมเชยและยอมรับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ						b39
3.10 การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา						b310
3.11 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน						b311
3.12 การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน						b312
3.13 การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน						b313
3.14 การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน						b314
<b>4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>						<b>b4</b>
4.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ						b41
4.2 วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี						b42
4.3 การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน						b43
4.4 การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน						b44
4.5 การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ						b45
<b>5. โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร</b>						<b>b5</b>
5.1 การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ						b51
5.2 การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ						b52
5.3 การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน						b53
5.4 ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ						b54
5.5 การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม						b55
5.6 ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน						b56



ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	5	4	3	2	1	
<b>6. การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>						<b>b6</b>
6.1 การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ						b61
6.2 การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปด้วยดีสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ						b62
6.3 การแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม						b63
6.4 การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม						b64
6.5 การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างอำเภอเพื่อทำงานในสถานที่ทำงานใกล้บ้าน						b65
<b>7. การสื่อสารในองค์กร</b>						<b>b7</b>
7.1 การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน						b71
7.2 ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน						b72
7.3 การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร						b73
7.4 การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่						b74
7.5 หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้						b75
<b>8. การสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร</b>						<b>b8</b>
8.1 การทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน						b81
8.2 นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเอื้อในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม						b82
8.3 การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						b83
8.4 ความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่						b84
8.5 การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ						b85
<b>2.9 ความพึงพอใจโดยรวม</b> ระดับความพึงพอใจในการทำงานในฐานะนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม						<b>b9</b>

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในสังกัด  
สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

3.1 ปัญหา

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ประเด็นปัญหา	ระดับความรุนแรงของปัญหา					
	5	4	3	2	1	
<b>1. งานในความรับผิดชอบ</b>						<b>c1</b>
1.1 ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในปริมาณมาก						c11
1.2 ทำงานไม่ทันในเวลาที่กำหนด						c12
1.3 ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ						c13
1.4 งานที่ทำอยู่ซ้ำซากจำเจ โดยไม่มีการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม						c14
1.5 ต้องทำงานภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชา และไม่มีอิสระในการตัดสินใจ						c15
1.6 อื่น ๆ (ระบุ) .....						c16
<b>2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						<b>c2</b>
2.1 ไม่มีอุปกรณ์/เครื่องมือที่ทันสมัย						c21
2.2 อุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงานมีน้อย ไม่เพียงพอ						c22
2.3 สถานที่ทำงานคับแคบ แออัดไม่เหมาะแก่การทำงาน						c23
2.4 อื่น ๆ (ระบุ) .....						c24
<b>3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร</b>						<b>c3</b>
3.1 ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน						c31
3.2 ผู้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ						c32
3.3 เพื่อนร่วมงานมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นในการทำงาน						c33
3.4 การทำงานไม่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						c34
3.5 อื่น ๆ (ระบุ) .....						c35
<b>4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>						<b>c4</b>
4.1 การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ได้มาจากความสามารถโดยตรง						c41
4.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ						c42
4.3 ไม่มีบ้านพักสวัสดิการ						c43
4.4 ไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้						c44
4.5 ได้รับค่าเบี่ยเลี้ยงน้อย ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานในพื้นที่						c45
4.6 อื่น ๆ (ระบุ) .....						c46

ประเด็นปัญหา	ระดับความรุนแรงของปัญหา					
	5	4	3	2	1	
<b>5. โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร</b>						<b>c5</b>
5.1 ไม่ได้รับการสนับสนุน/ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน						c51
5.2 ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ						c52
5.3 การเลื่อนก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำได้ยาก มีการวิ่งเต้นสูง						c53
5.4 มีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ						c54
5.5 ไม่มีความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ						c55
5.6 อื่น ๆ (ระบุ) .....						c56
<b>6. การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>						<b>c6</b>
6.1 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอยู่เสมอ						c61
6.2 เวลาการปฏิบัติราชการมักเบียดบังเวลาส่วนตัวและครอบครัว						c62
6.3 ไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายเพื่อทำงานใกล้บ้าน/ครอบครัว						c63
6.4 อื่น ๆ (ระบุ) .....						c64
<b>7. การสื่อสารในองค์กร</b>						<b>c7</b>
7.1 ไม่ได้รับ/ได้รับไม่ถึงของข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน						c71
7.2 ไม่มีการประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญ						c72
7.3 ไม่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่						c73
7.4 อื่น ๆ (ระบุ) .....						c74
<b>8. การสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร</b>						<b>c8</b>
8.1 ไม่มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัด						c81
8.2 ไม่มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัด						c82
8.3 ไม่มีการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						c83
8.4 อื่น ๆ (ระบุ) .....						c84

3.2 ข้อเสนอแนะ

1. งานในความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

.....

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

.....

.....

.....

.....

.....

5. โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

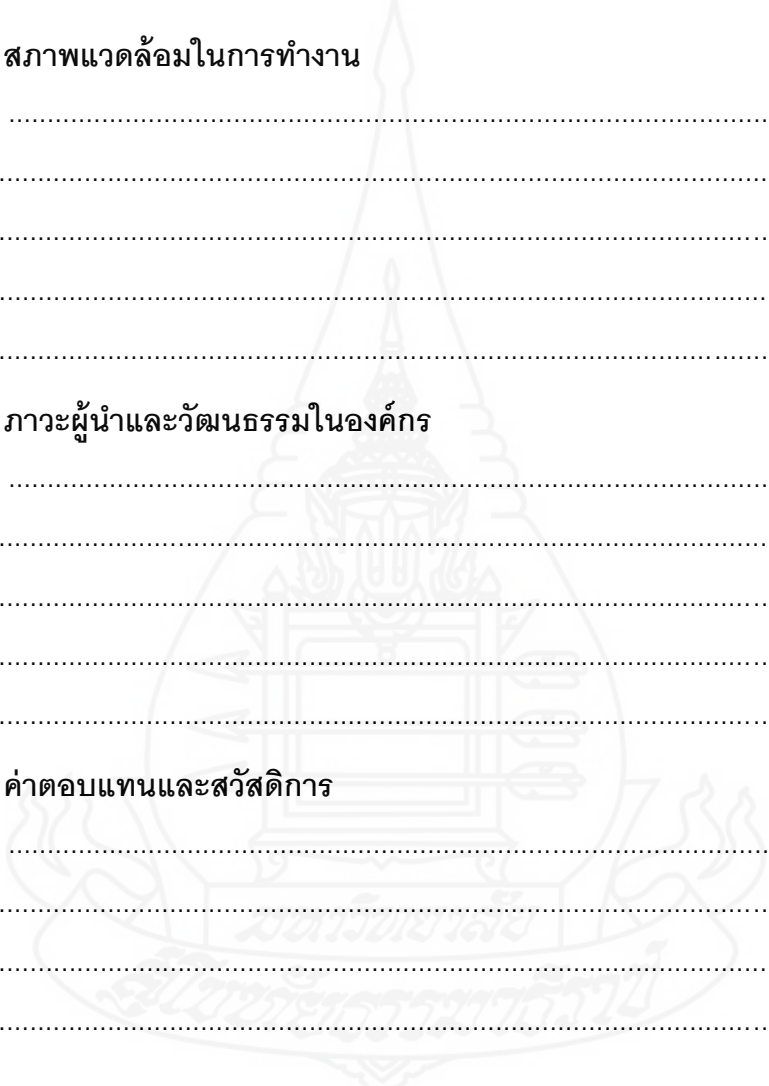
.....

.....

.....

.....

.....



6. การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

.....

.....

.....

.....

.....

7. การสื่อสารในองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

8. การสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร

.....

.....

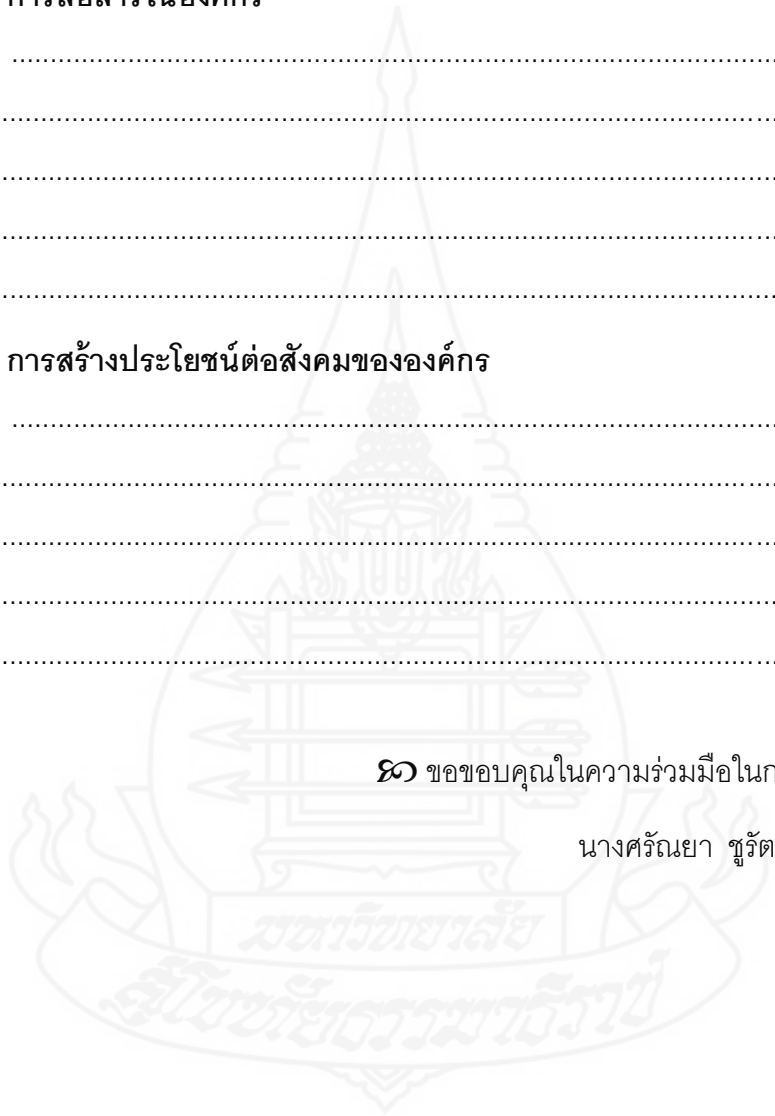
.....

.....

.....

๙๐ ขอขอบคุณในความร่วมมือนำในการตอบแบบสอบถาม ๙๑

นางศรัณยา ชูรัตน์



ภาคผนวก ข

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเฉพาะกรณี



## ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเฉพาะกรณี

### 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี ผล

การวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 1.1-1.9

ตารางที่ 1.1 ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

งานในความ รับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
1. ปริมาณงานในความ รับผิดชอบของท่าน	4 (ร้อยละ)	16 (ร้อยละ)	24 (ร้อยละ)	3 (ร้อยละ)	1 (ร้อยละ)	3.40 (0.818)	ปานกลาง	7 (ร้อยละ)	34 (ร้อยละ)	15 (ร้อยละ)	0 (ร้อยละ)	0 (ร้อยละ)	3.85 (0.616)	มาก
2. ความท้าทายของงานที่ ได้รับมอบหมาย	5 (ร้อยละ)	21 (ร้อยละ)	20 (ร้อยละ)	2 (ร้อยละ)	0 (ร้อยละ)	3.60 (0.736)	มาก	8 (ร้อยละ)	33 (ร้อยละ)	15 (ร้อยละ)	0 (ร้อยละ)	0 (ร้อยละ)	3.88 (0.634)	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนการ เรียนรู้นี้ในงานโดย ให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	2 (ร้อยละ)	15 (ร้อยละ)	17 (ร้อยละ)	10 (ร้อยละ)	4 (ร้อยละ)	3.02 (1.021)	ปานกลาง	6 (ร้อยละ)	22 (ร้อยละ)	23 (ร้อยละ)	5 (ร้อยละ)	0 (ร้อยละ)	3.52 (0.809)	มาก



ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

N = 48

N = 56

งานในความ รับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุต่ำกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
4. ความมีอิสระในการ ตัดสินใจเพื่อความสำเร็จ ในงาน	3 (6.3)	23 (47.9)	15 (31.2)	7 (14.6)	0 (0.0)	3.46 (0.824)	มาก	8 (14.3)	30 (53.6)	15 (26.8)	3 (5.3)	0 (0.0)	3.77 (0.723)	มาก
5. การได้รับมอบหมาย งานที่ตรงกับความสามารถ	4 (8.3)	23 (47.9)	19 (39.6)	2 (4.2)	0 (0.0)	3.60 (0.707)	มาก	6 (10.7)	27 (48.2)	20 (35.7)	3 (5.3)	0 (0.0)	3.64 (0.749)	มาก
6. การวางแผนในการ ทำงานและสามารถแก้ไข ปัญหาในหารทำงานด้วย ตนเอง	4 (8.3)	26 (54.2)	14 (29.2)	4 (8.3)	0 (0.0)	3.63 (0.761)	มาก	7 (12.5)	34 (60.7)	12 (21.4)	3 (5.4)	0 (0.0)	3.80 (0.724)	มาก
	<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>3.45</b> <b>(0.811)</b>	<b>มาก</b>						<b>3.74</b> <b>(0.709)</b>	<b>มาก</b>

145

จากตารางที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในหารทำงานด้วยตนเอง ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ และความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63 3.60 3.60 และ 3.46) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 2 ประเด็น ได้แก่ ปริมาณงานในความรับผิดชอบ และการได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ในงานโดยให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.40 และ 3.02)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) ทั้งใน 6 ประเด็น ได้แก่ ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานในความรับผิดชอบ การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในหารทำงานด้วยตนเอง ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ และการได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ในงานโดยให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.88 3.85 3.80 3.77 3.64 และ 3.52) ตามลำดับ



ตารางที่ 1.2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. สถานที่ทำงานมีความ เหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ เชื้ออับนยต่อการทำงาน ฯลฯ	11 (22.9)	17 (35.4)	16 (33.4)	4 (8.3)	0 (0.0)	3.73 (0.917)	มาก	12 (21.4)	33 (58.9)	8 (14.3)	3 (5.4)	0 (0.0)	3.96 (0.762)	มาก
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์/ เครื่องมือสำหรับกร ทำงานที่เหมาะสมและ เพียงพอ	2 (4.2)	11 (22.9)	20 (41.7)	10 (20.8)	5 (10.4)	2.90 (1.016)	ปานกลาง	4 (7.1)	16 (28.5)	27 (48.2)	5 (8.9)	4 (7.1)	3.20 (0.961)	ปานกลาง
3. ความรู้สึกปลอดภัยใน สถานที่ทำงาน	5 (10.4)	24 (50.0)	11 (22.9)	7 (14.6)	1 (2.1)	3.52 (0.945)	มาก	11 (19.6)	31 (55.4)	13 (23.2)	0 (0.0)	1 (1.8)	3.91 (0.769)	มาก
4. การมีโอกาสทำ กิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ	7 (14.6)	18 (37.5)	15 (31.2)	8 (16.7)	0 (0.0)	3.50 (0.945)	มาก	10 (17.8)	26 (50.0)	16 (28.6)	1 (1.8)	1 (1.8)	3.80 (0.818)	มาก

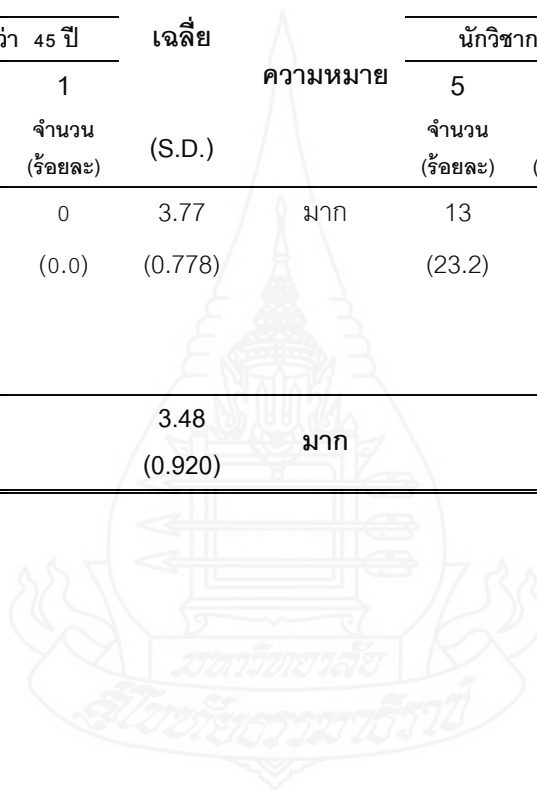
ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

N = 48

N = 56

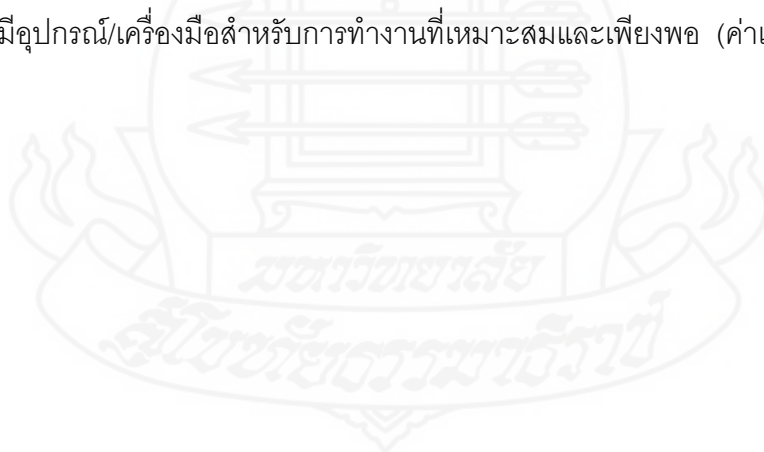
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
5. การมีส่วนร่วมในการ พัฒนาหน่วยงานทั้งด้าน อาคารสถานที่และการ ให้บริการ	8 (16.7)	23 (47.9)	15 (31.2)	2 (4.2)	0 (0.0)	3.77 (0.778)	มาก	13 (23.2)	30 (53.6)	12 (21.4)	1 (1.8)	0 (0.0)	3.98 (0.726)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.48</b> <b>(0.920)</b>	<b>มาก</b>						<b>3.72</b> <b>(0.807)</b>	<b>มาก</b>

148



จากตารางที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.48) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ใช้อำนวยต่อการทำงาน ฯลฯ ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.77 3.73 3.52 และ 3.50) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นหน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.90)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ใช้อำนวยต่อการทำงาน ฯลฯ ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.98 3.96 3.91 และ 3.80) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นหน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.20)



ตารางที่ 1.3 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)		ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุต่ำกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และ นโยบายของจังหวัด	5	19	17	5	2	3.42	มาก	8	30	17	1	0	3.80	มาก
2. การจัดโครงสร้าง หน่วยงานของจังหวัดและ การจัดสายการบังคับ บัญชา	4	17	18	7	2	3.29	ปานกลาง	8	27	19	2	0	3.73	มาก
3. การมอบอำนาจการ บริหารงานของจังหวัด ให้แก่อำเภอ	3	17	21	6	1	3.31	ปานกลาง	6	24	25	0	1	3.61	มาก
	(10.4)	(39.6)	(35.4)	(10.4)	(4.2)	(0.964)		(14.3)	(53.5)	(30.4)	(1.8)	(0.0)	(0.699)	
	(8.3)	(35.4)	(37.5)	(14.6)	(4.2)	(0.967)		(14.3)	(48.2)	(33.9)	(3.6)	(0.0)	(0.751)	
	(6.3)	(35.4)	(43.7)	(12.5)	(2.1)	(0.854)		(10.7)	(42.9)	(44.6)	(0.0)	(1.8)	(0.755)	
<b>เฉลี่ยรวม</b>						3.34 (0.928)	<b>ปานกลาง</b>						3.71 (0.735)	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) และใน 2 ประเด็น ได้แก่ การมอบอำนาจการบริหารงานของจังหวัดให้แก่อำเภอ และการจัดโครงสร้างหน่วยงานของจังหวัดและการจัดสายการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.31 และ 3.29) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในประเด็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของจังหวัด (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ทั้งใน 3 ประเด็น ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของจังหวัด การจัดโครงสร้างหน่วยงานของจังหวัดและการจัดสายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจการบริหารงานของจังหวัดให้แก่อำเภอ (ค่าเฉลี่ย 3.80 3.73 และ 3.61) ตามลำดับ





ตารางที่ 1.4 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (หน่วยงานที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)		ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)				
1. การนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จของผู้บริหาร ในหน่วยงานของท่าน	6 (12.5)	20 (41.7)	16 (33.3)	4 (8.3)	2 (4.2)	3.50 (0.968)	มาก	8 (14.3)	29 (51.8)	17 (30.3)	1 (1.8)	1 (1.8)	3.75 (0.792)	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วาง ใจและเชื่อมั่นในความ สามารถของท่าน	4 (8.3)	24 (50.0)	18 (37.5)	1 (2.1)	1 (2.1)	3.60 (0.765)	มาก	7 (12.5)	32 (57.1)	15 (26.8)	2 (3.6)	0 (0.0)	3.79 (0.706)	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ในการช่วยแก้ปัญหา ต่างๆ ให้กับท่าน	5 (10.4)	16 (33.3)	18 (37.5)	6 (12.5)	3 (6.3)	3.29 (1.031)	ปานกลาง	8 (14.3)	23 (41.1)	19 (33.9)	5 (8.9)	1 (1.8)	3.57 (0.912)	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	5 (10.4)	17 (35.4)	14 (29.2)	9 (18.7)	3 (6.3)	3.25 (1.082)	ปานกลาง	5 (8.9)	25 (44.6)	22 (39.3)	1 (1.8)	3 (5.4)	3.50 (0.894)	มาก

N = 48

N = 56

ตารางที่ 1.4 (ต่อ)

N = 48

N = 56

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (หน่วยงานที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
5. ผู้บังคับบัญชาเห็น คุณค่าและให้ความ สำคัญของบุคลากรใน หน่วยงาน	5	22	13	8	0	3.50	มาก	6	26	19	4	1	3.57	มาก
6. ผู้บังคับบัญชามชชช และยอมรับความรู้ความ สามารถของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานอย่างเปิดเผย จริงใจ	6	21	14	6	1	3.52	มาก	6	26	19	3	2	3.55	มาก
7. การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเมื่อเกิด ปัญหา	8	21	17	2	0	3.73	มาก	10	33	11	1	1	3.89	มาก

ตารางที่ 1.4 (ต่อ)

N = 48

N = 56

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (หน่วยงานที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
8. เพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือกับท่านในการ ปฏิบัติงาน	8 (16.7)	22 (45.8)	18 (37.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.79 (0.714)	มาก	10 (17.8)	35 (62.5)	10 (17.9)	1 (1.8)	0 (0.0)	3.96 (0.660)	มาก
9. การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อน ร่วมงาน	8 (16.6)	30 (62.5)	9 (18.8)	1 (2.1)	0 (0.0)	3.94 (0.665)	มาก	10 (17.8)	35 (62.5)	10 (17.9)	1 (1.8)	0 (0.0)	3.96 (0.660)	มาก
10. การประชุมวางแผน เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่ เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงาน	7 (14.6)	20 (41.7)	17 (35.4)	4 (8.3)	0 (0.0)	3.63 (0.841)	มาก	10 (17.8)	29 (51.8)	14 (25.0)	2 (3.6)	1 (1.8)	3.80 (0.840)	มาก
11. การรับฟังความ คิดเห็นและการมีส่วนร่วม ในหน่วยงาน	4 (8.3)	23 (47.9)	16 (33.4)	4 (8.3)	1 (2.1)	3.52 (0.850)	มาก	8 (14.3)	32 (57.1)	13 (23.2)	2 (3.6)	1 (1.8)	3.79 (0.803)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.57 (0.868)</b>	<b>มาก</b>						<b>3.74 (0.741)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) และใน 9 ประเด็น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน ผู้บังคับบัญชาชมเชยและยอมรับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน และผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94 3.79 3.73 3.63 3.60 3.52 3.52 3.50 และ 3.50) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 2 ประเด็น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29 และ 3.25)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) ทั้งใน 11 ประเด็น ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาชมเชยและยอมรับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96 3.96 3.89 3.80 3.79 3.79 3.75 3.57 3.57 3.55 และ 3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 1.5 ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

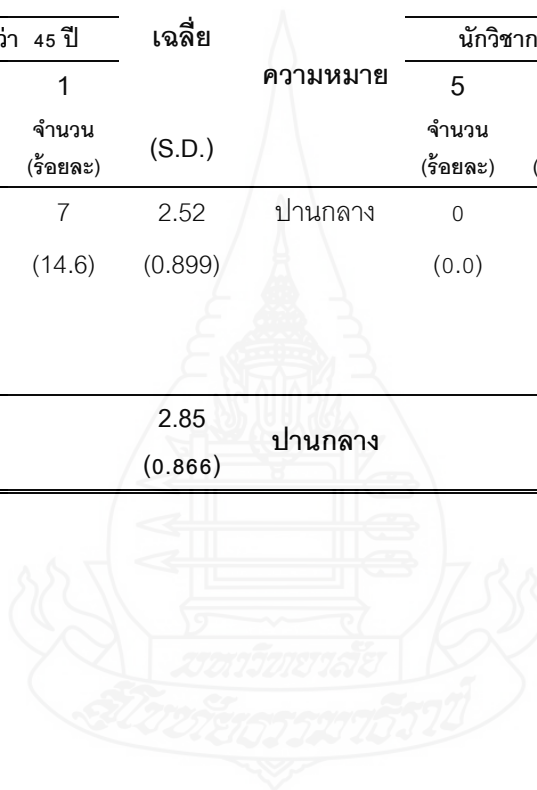
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ	2 (4.2)	4 (8.3)	33 (68.7)	7 (14.6)	2 (4.2)	2.94 (0.755)	ปานกลาง	4 (7.1)	15 (26.8)	30 (53.6)	6 (10.7)	1 (1.8)	3.27 (0.820)	ปานกลาง
2. วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	3 (6.3)	6 (12.5)	26 (54.1)	9 (18.8)	4 (8.3)	2.90 (0.951)	ปานกลาง	2 (3.6)	19 (33.9)	28 (50.0)	4 (7.1)	3 (5.4)	3.23 (0.853)	ปานกลาง
3. การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน	2 (4.2)	7 (14.6)	30 (62.5)	8 (16.6)	1 (2.1)	3.20 (0.758)	ปานกลาง	3 (5.4)	22 (39.3)	24 (42.8)	5 (8.9)	2 (3.6)	3.34 (0.859)	ปานกลาง
4. การจัดสวัสดิการต่างๆที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน	3 (6.3)	3 (6.3)	24 (50.0)	13 (27.0)	5 (10.4)	2.71 (0.967)	ปานกลาง	1 (1.8)	21 (37.5)	23 (41.1)	8 (14.3)	3 (5.3)	3.16 (0.890)	ปานกลาง

ตารางที่ 1.5 (ต่อ)

N = 48

N = 56

คำตอบแทนและ สถิติการ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุต่ำกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
5. การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต และสุขภาพกายที่ดีแก่ เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ	1 (2.1)	3 (6.3)	23 (47.9)	14 (29.1)	7 (14.6)	2.52 (0.899)	ปานกลาง	0 (0.0)	19 (33.9)	22 (39.3)	13 (23.2)	2 (3.6)	3.04 (0.852)	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>2.85</b> <b>(0.866)</b>	<b>ปานกลาง</b>						<b>3.21</b> <b>(0.855)</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ 1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.85) ทั้งใน 5 ประเด็น ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.20 3.94 2.90 2.71 และ 2.52) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) ทั้งใน 5 ประเด็น ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.34 3.27 3.23 3.16 และ 3.04) ตามลำดับ





ตารางที่ 1.6 ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	1 (2.1)	12 (25.0)	23 (47.9)	8 (16.7)	4 (8.3)	2.96 (0.922)	ปานกลาง	6 (10.7)	13 (23.2)	27 (48.2)	8 (14.3)	2 (3.6)	3.23 (0.953)	ปานกลาง
2. การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย	3 (6.3)	15 (31.3)	26 (54.1)	4 (8.3)	0 (0.0)	3.35 (0.729)	ปานกลาง	6 (10.7)	26 (46.5)	18 (32.1)	5 (8.9)	1 (1.8)	3.55 (0.872)	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	3 (6.3)	9 (18.7)	27 (56.2)	8 (16.7)	1 (2.1)	3.10 (0.813)	ปานกลาง	7 (12.5)	16 (28.6)	25 (44.6)	8 (14.3)	0 (0.0)	3.39 (0.888)	ปานกลาง

ตารางที่ 1.6 (ต่อ)

N = 48

N = 56

โอกาสและ ความก้าวหน้าทาง อาชีพในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุต่ำกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
4. ความชัดเจนในเส้นทางอาชีพ	2 (4.2)	13 (27.1)	24 (50.0)	7 (14.5)	2 (4.2)	3.13 (0.866)	ปานกลาง	7 (12.5)	20 (35.7)	19 (33.9)	8 (14.3)	2 (3.6)	3.39 (1.003)	ปานกลาง
5. การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3 (6.3)	10 (20.8)	20 (41.7)	11 (22.9)	4 (8.3)	2.94 (1.019)	ปานกลาง	5 (8.9)	14 (25.0)	26 (46.4)	8 (14.3)	3 (5.4)	3.18 (0.974)	ปานกลาง
6. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	13 (27.1)	16 (33.3)	16 (33.3)	3 (6.3)	0 (0.0)	3.81 (0.915)	มาก	13 (23.2)	29 (51.8)	9 (16.1)	5 (8.9)	0 (0.0)	3.89 (0.867)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.22 (0.877)</b>	<b>ปานกลาง</b>						<b>3.44 (0.926)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และการได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.35 3.13 3.10 2.96 และ 2.94) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในประเด็นความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44) และใน 2 ประเด็น ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และการได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.89 และ 3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 4 ประเด็น ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และการได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.39 3.39 3.23 และ 3.18) ตามลำดับ



ตารางที่ 1.7 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	เจตคติ	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	เจตคติ	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุต่ำกว่า 45 ปี								นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี							
	5	4	3	2	1				5	4	3	2	1			
1. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	3 (6.3)	10 (20.8)	28 (58.3)	6 (12.5)	1 (2.1)	3.17 (0.808)	ปานกลาง		2 (3.6)	22 (39.3)	29 (51.8)	3 (5.4)	0 (0.0)	3.41 (0.654)		มาก
2. การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปด้วยดีสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ	2 (4.2)	17 (35.4)	21 (43.7)	7 (14.6)	1 (2.1)	3.25 (0.838)	ปานกลาง		7 (12.5)	33 (58.9)	15 (26.8)	1 (1.8)	0 (0.0)	3.82 (0.664)		มาก
3. การแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม	1 (2.1)	16 (33.3)	22 (45.8)	7 (14.6)	2 (4.2)	3.15 (0.850)	ปานกลาง		4 (7.1)	35 (62.5)	14 (25.0)	3 (5.3)	0 (0.0)	3.71 (0.680)		มาก
4. การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	2 (4.2)	8 (16.7)	24 (50.0)	10 (20.8)	4 (8.3)	2.88 (0.937)	ปานกลาง		2 (3.6)	19 (33.9)	27 (48.2)	7 (12.5)	1 (1.8)	3.25 (0.792)		ปานกลาง

ตารางที่ 1.7 (ต่อ)

N = 48

N = 56

การรักษาคุณภาพ ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุต่ำกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
5. การสนับสนุนให้มีการ โอนย้ายระหว่างอำเภอ เพื่อทำงานในสถานที่ ทำงานใกล้บ้าน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
	3	11	28	4	2	3.19	ปานกลาง	4	20	27	4	1	3.39	ปานกลาง
	(6.3)	(22.9)	(58.3)	(8.3)	(4.2)	(0.842)		(7.1)	(35.8)	(48.2)	(7.1)	(1.8)	(0.802)	
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.13</b> <b>(0.855)</b>	<b>ปานกลาง</b>						<b>3.52</b> <b>(0.718)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษา  
 คุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า  
 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  
 3.13) ทั้งใน 5 ประเด็น ได้แก่ การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้ด้วยดีสอดคล้องกับการ  
 ปฏิบัติราชการ การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างอำเภอเพื่อทำงานในสถานที่ทำงานใกล้บ้าน  
 การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัว  
 และสังคมอย่างเหมาะสม และการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย  
 3.25 3.19 3.17 3.15 และ 2.88) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่าง  
 ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า  
 นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) และใน 3  
 ประเด็น ได้แก่ การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้ด้วยดีสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ  
 การแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม และการได้รับมอบหมายให้  
 ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.82 3.71 และ 3.41) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจ  
 อยู่ในระดับปานกลางใน 2 ประเด็น ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างอำเภอเพื่อ  
 ทำงานในสถานที่ทำงานใกล้บ้าน และการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม  
 (ค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.25)

ตารางที่ 1.8 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

การสื่อสารในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ หน่วยงาน	2 (4.2)	11 (22.9)	29 (60.4)	6 (12.5)	0 (0.0)	3.19 (0.704)	ปานกลาง	4 (7.2)	25 (44.6)	25 (44.6)	2 (3.6)	0 (0.0)	3.55 (0.685)	มาก
2. ช่องทางการสื่อสารของ หน่วยงาน	2 (4.2)	13 (27.1)	30 (62.5)	3 (6.2)	0 (0.0)	3.29 (0.651)	ปานกลาง	8 (14.3)	23 (41.1)	22 (39.3)	3 (5.3)	0 (0.0)	3.64 (0.796)	มาก
3. การประชุมชี้แจง/ หารือ/ขอความคิดเห็น ในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับ องค์กร	2 (4.2)	14 (29.2)	26 (54.1)	5 (10.4)	1 (2.1)	3.23 (0.778)	ปานกลาง	7 (12.5)	28 (50.0)	17 (30.4)	4 (7.1)	0 (0.0)	3.68 (0.789)	มาก
4. การเปิดโอกาสให้ เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดง ความคิดเห็นได้อย่าง เต็มที่	3 (6.3)	18 (37.5)	14 (29.1)	10 (20.8)	3 (6.3)	3.17 (1.038)	ปานกลาง	9 (16.1)	26 (46.5)	12 (21.4)	5 (8.9)	4 (7.1)	3.55 (1.094)	มาก



ตารางที่ 1.8 (ต่อ)

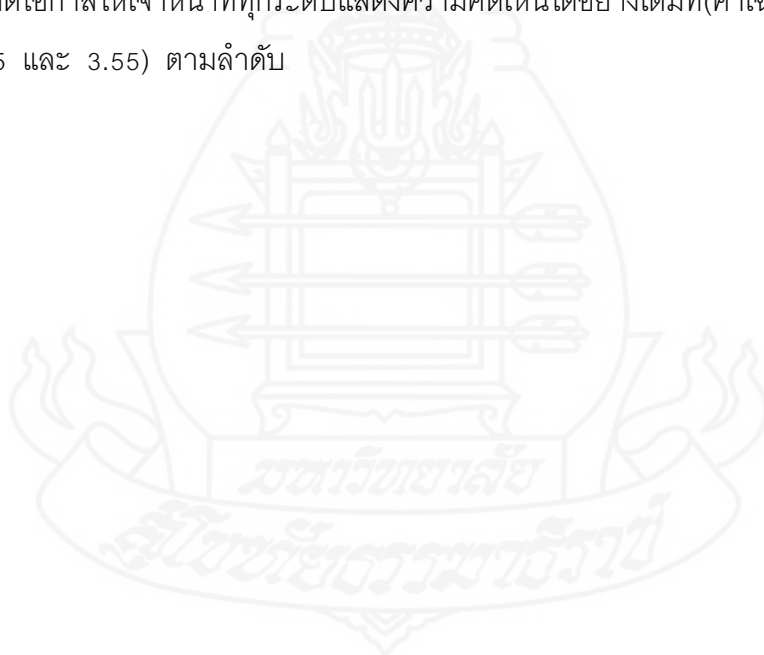
N = 48

N = 56

การสื่อสารในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
5. หน่วยงานมีแหล่ง ข้อมูลข่าวสารให้สามารถ เข้าถึงได้	3 (6.3)	12 (25.0)	23 (47.9)	10 (20.8)	0 (0.0)	3.17 (0.834)	ปานกลาง	8 (14.3)	28 (50.0)	14 (25.0)	4 (7.1)	2 (3.6)	3.64 (0.943)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.21 (0.801)</b>	<b>ปานกลาง</b>						<b>3.61 (0.861)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) ทั้งใน 5 ประเด็น ได้แก่ ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้ (ค่าเฉลี่ย 3.29 3.23 3.19 3.17 และ 3.17) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) ทั้งใน 5 ประเด็น ได้แก่ การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน และการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.68 3.64 3.64 3.55 และ 3.55) ตามลำดับ



ตารางที่ 1.9 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

การสร้างประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุต่ำกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน	7 (14.6)	26 (54.1)	13 (27.1)	2 (4.2)	0 (0.0)	3.79 (0.743)	มาก	6 (10.7)	29 (51.8)	19 (33.9)	1 (1.8)	1 (1.8)	3.68 (0.765)	มาก
2. นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคม	5 (10.4)	30 (62.5)	12 (25.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	3.81 (0.641)	มาก	9 (16.1)	33 (58.9)	11 (19.6)	2 (3.6)	1 (1.8)	3.84 (0.804)	มาก
3. การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	2 (4.2)	26 (54.1)	19 (39.6)	1 (2.1)	0 (0.0)	3.60 (0.610)	มาก	7 (12.5)	31 (55.3)	16 (28.6)	1 (1.8)	1 (1.8)	3.75 (0.769)	มาก
4. ความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่	5 (10.4)	24 (50.0)	16 (33.3)	2 (4.2)	1 (2.1)	3.63 (0.815)	มาก	10 (17.9)	32 (57.1)	11 (19.6)	1 (1.8)	2 (3.6)	3.84 (0.869)	มาก

ตารางที่ 1.9 (ต่อ)

N = 48

N = 56

การสร้างประโยชน์ ต่อสังคม	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
5. การมีส่วนร่วมของ หน่วยงานในกิจกรรมของ ชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ	5 (10.4)	22 (45.8)	20 (41.7)	0 (0.0)	1 (2.1)	3.63 (0.761)	มาก	11 (19.6)	31 (55.4)	12 (21.4)	1 (1.8)	1 (1.8)	3.89 (0.802)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.69</b> <b>(0.714)</b>	<b>มาก</b>						<b>3.80</b> <b>(0.802)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ทั้งใน 5 ประเด็น ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคม การทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน ความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ และการสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.81 3.79 3.63 3.63 และ 3.60) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ทั้งใน 5 ประเด็น ได้แก่ การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคม ความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.89 3.84 3.84 3.75 และ 3.68) ตามลำดับ



2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 2.1-2.9

ตารางที่ 2.1 ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

งานในความ รับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
1. ปริมาณงานในความ รับผิดชอบของท่าน	3 (7.0)	13 (30.2)	23 (53.5)	3 (7.0)	1 (2.3)	3.33 (0.808)	ปานกลาง	7 (30.8)	29 (55.8)	16 (13.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.64 (0.648)	มาก
2. ความท้าทายของงานที่ ได้รับมอบหมาย	3 (7.0)	16 (37.2)	22 (51.2)	2 (4.7)	0 (0.0)	3.47 (0.702)	มาก	10 (19.2)	30 (57.7)	12 (23.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.76 (0.656)	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนการ เรียนรู้นี้ในงานโดย ให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	3 (7.0)	13 (30.2)	13 (30.2)	12 (27.9)	2 (4.7)	3.07 (1.033)	ปานกลาง	4 (7.7)	21 (40.4)	23 (44.3)	2 (3.8)	2 (3.8)	3.30 (0.850)	ปานกลาง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

N = 43

N = 52

งานในความ รับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
4. ความมีอิสระในการ ตัดสินใจเพื่อความสำเร็จ ในงาน	3 (7.0)	18 (41.9)	14 (32.6)	8 (18.6)	0 (0.0)	3.37 (0.874)	ปานกลาง	8 (15.4)	30 (57.7)	13 (25.0)	1 (1.9)	0 (0.0)	3.64 (0.687)	มาก
5. การได้รับมอบหมาย งานที่ตรงกับความสามารถ	2 (4.7)	19 (44.2)	19 (44.2)	3 (7.0)	0 (0.0)	3.47 (0.702)	มาก	7 (13.5)	25 (48.1)	19 (36.5)	1 (1.9)	0 (0.0)	3.64 (0.717)	มาก
6. การวางแผนในการ ทำงานและสามารถแก้ไข ปัญหาในหารทำงานด้วย ตนเอง	3 (7.0)	22 (51.2)	13 (30.2)	5 (11.6)	0 (0.0)	3.53 (0.797)	มาก	7 (13.5)	34 (65.4)	10 (19.2)	1 (1.9)	0 (0.0)	3.71 (0.634)	มาก
	<b>เฉลี่ยรวม</b>					3.37 (0.819)	<b>ปานกลาง</b>						3.62 (0.700)	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และใน 3 ประเด็น ได้แก่ ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน ปริมาณงานในความรับผิดชอบ และการได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ในงานโดยให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.37 3.33 และ 3.07) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 3 ประเด็น ได้แก่ การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในหารทำงานด้วยตนเอง ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย และการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.53 3.74 และ 3.47) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในหารทำงานด้วยตนเอง ปริมาณงานในความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน และการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.76 3.71 3.64 3.64 และ 3.64) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นการได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ในงานโดยให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.30)



ตารางที่ 2.2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
1. สถานที่ทำงานมีความ เหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ เชื้ออามวยต่อการทำงาน ฯลฯ	10 (23.3)	15 (34.9)	13 (30.2)	5 (11.6)	0 (0.0)	3.70 (0.964)	มาก	11 (21.2)	29 (55.7)	11 (21.2)	1 (1.9)	0 (0.0)	3.96 (0.713)	มาก
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์/ เครื่องมือสำหรับการ ทำงานที่เหมาะสมและ เพียงพอ	2 (4.7)	9 (20.9)	17 (39.5)	9 (20.9)	6 (14.0)	2.81 (1.075)	ปานกลาง	3 (5.8)	14 (26.9)	28 (53.9)	5 (9.6)	2 (3.8)	3.21 (0.848)	ปานกลาง
3. ความรู้สึกปลอดภัยใน สถานที่ทำงาน	5 (11.6)	21 (48.8)	10 (23.3)	5 (11.6)	2 (4.7)	3.51 (1.009)	มาก	10 (19.2)	28 (53.9)	12 (23.1)	2 (3.8)	0 (0.0)	3.88 (0.758)	มาก
4. การมีโอกาสทำ กิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ	7 (16.3)	17 (39.5)	9 (20.9)	9 (20.9)	1 (2.3)	3.47 (1.077)	มาก	9 (17.3)	24 (46.2)	19 (36.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.81 (0.715)	มาก

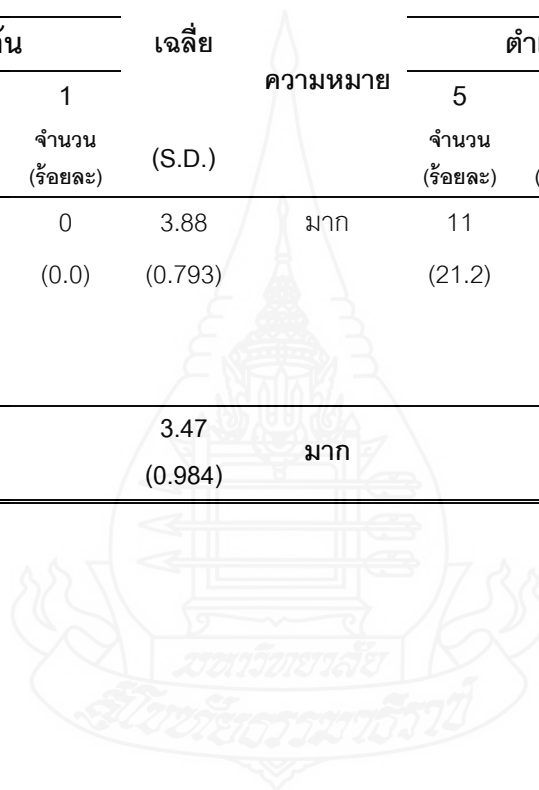
ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

N = 43

N = 52

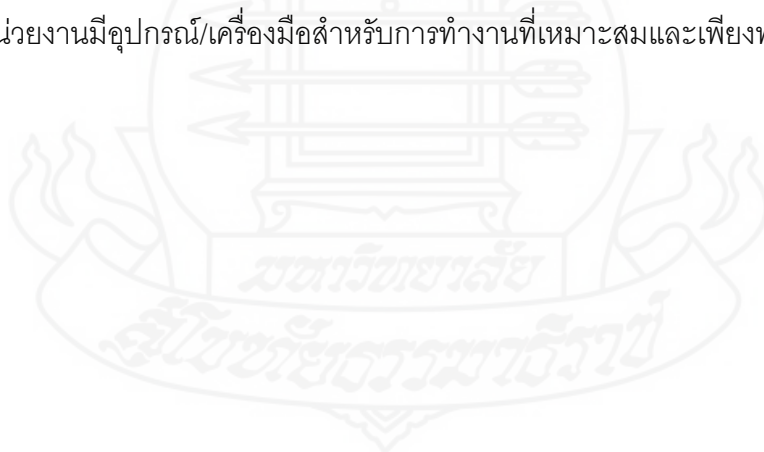
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
5. การมีส่วนร่วมในการ พัฒนาหน่วยงานทั้งด้าน อาคารสถานที่และการ ให้บริการ	10 (23.3)	19 (44.2)	13 (30.2)	1 (2.3)	0 (0.0)	3.88 (0.793)	มาก	11 (21.2)	30 (57.7)	10 (19.2)	1 (2.9)	0 (0.0)	3.98 (0.670)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.47 (0.984)</b>	<b>มาก</b>						<b>3.77 (0.741)</b>	<b>มาก</b>

175



จากตารางที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ใช้อำนวยต่อการทำงาน ฯลฯ ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.88 3.70 3.51 และ 3.47) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นหน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.81)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ใช้อำนวยต่อการทำงาน ฯลฯ ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.98 3.96 3.88 และ 3.81) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นหน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.21)



ตารางที่ 2.3 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร(ภาพรวมจังหวัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และ นโยบายของจังหวัด	3 (7.0)	16 (37.2)	19 (44.2)	3 (7.0)	2 (4.7)	3.35 (0.897)	ปานกลาง	8 (15.4)	28 (53.8)	13 (25.0)	3 (5.8)	0 (0.0)	3.79 (0.776)	มาก
2. การจัดโครงสร้าง หน่วยงานของจังหวัดและ การจัดสายการบังคับ บัญชา	2 (4.7)	15 (34.9)	18 (41.9)	6 (14.0)	2 (4.7)	3.21 (0.914)	ปานกลาง	9 (17.3)	23 (44.2)	17 (32.7)	3 (5.8)	0 (0.0)	3.73 (0.819)	มาก
3. การมอบอำนาจการ บริหารงานของจังหวัด ให้แก่อำเภอ	3 (7.0)	14 (32.6)	21 (48.8)	4 (9.3)	1 (2.3)	3.33 (0.837)	ปานกลาง	5 (9.7)	21 (40.4)	23 (44.2)	2 (3.8)	1 (1.9)	3.52 (0.804)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.30 (0.883)</b>	<b>ปานกลาง</b>						<b>3.68 (0.800)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) และใน 3 ประเด็น ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของจังหวัด การมอบอำนาจการบริหารงานของจังหวัดให้แก่อำเภอ และการจัดโครงสร้างหน่วยงานของจังหวัดและการจัดสายการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.35 3.33 และ 3.21) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) และใน 3 ประเด็น ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของจังหวัด การจัดโครงสร้างหน่วยงานของจังหวัดและการจัดสายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจการบริหารงานของจังหวัดให้แก่อำเภอ (ค่าเฉลี่ย 3.79 3.73 และ 3.52) ตามลำดับ



ตารางที่ 2.4 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (หน่วยงานที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
1. การนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จของผู้บริหาร ในหน่วยงานของท่าน	7 (16.3)	15 (34.9)	18 (41.9)	2 (4.7)	1 (2.3)	3.58 (0.906)	มาก	6 (11.6)	28 (53.9)	14 (26.9)	2 (3.8)	2 (3.8)	3.65 (0.883)	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วาง ใจและเชื่อมั่นในความ สามารถของท่าน	4 (9.3)	17 (39.5)	19 (44.2)	2 (4.7)	1 (2.3)	3.49 (0.827)	มาก	5 (9.6)	32 (61.6)	14 (26.9)	1 (1.9)	0 (0.0)	3.79 (0.637)	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ในการช่วยแก้ปัญหา ต่างๆ ให้กับท่าน	6 (14.0)	14 (32.6)	16 (37.2)	6 (14.0)	1 (2.3)	3.42 (0.982)	มาก	6 (11.5)	21 (40.4)	18 (34.6)	4 (7.7)	3 (5.8)	3.44 (0.998)	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	5 (11.6)	15 (34.9)	14 (32.6)	5 (11.6)	4 (9.3)	3.28 (1.120)	ปานกลาง	4 (7.7)	21 (40.4)	21 (40.4)	5 (9.6)	1 (1.9)	3.42 (0.848)	มาก



ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

N = 43

N = 52

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (หน่วยงานที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
5. ผู้บังคับบัญชาเห็น คุณค่าและให้ความสำคัญ ของบุคลากรใน หน่วยงาน	5 (11.6)	22 (51.2)	8 (18.6)	8 (18.6)	0 (0.0)	3.56 (0.934)	มาก	5 (9.6)	23 (44.2)	20 (38.5)	3 (5.8)	1 (1.9)	3.54 (0.828)	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาชมเชย และยอมรับความรู้ความ สามารถของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานอย่างเปิดเผย จริงใจ	6 (14.0)	18 (41.9)	11 (25.6)	7 (16.3)	1 (2.3)	3.49 (1.009)	มาก	6 (11.5)	23 (44.2)	20 (38.5)	1 (1.9)	2 (3.9)	3.58 (0.871)	มาก
7. การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเมื่อเกิด ปัญหา	6 (14.0)	23 (53.5)	11 (25.6)	3 (7.0)	0 (0.0)	3.74 (0.790)	มาก	10 (19.2)	28 (53.9)	13 (25.0)	0 (0.0)	1 (1.9)	3.88 (0.784)	มาก

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

N = 43

N = 52

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (หน่วยงานที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
8. เพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือกับท่านในการ ปฏิบัติงาน	7 (16.3)	23 (53.5)	13 (30.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.86 (0.675)	มาก	8 (15.4)	29 (55.8)	14 (26.9)	1 (1.9)	0 (0.0)	3.85 (0.697)	มาก
9. การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อน ร่วมงาน	6 (14.0)	30 (69.8)	6 (14.0)	1 (2.3)	0 (0.0)	3.95 (0.615)	มาก	10 (19.2)	29 (55.8)	12 (23.1)	1 (1.9)	0 (0.0)	3.92 (0.710)	มาก
10. การประชุมวางแผน เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่ เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงาน	6 (14.0)	21 (48.8)	14 (32.6)	2 (4.7)	0 (0.0)	3.72 (0.766)	มาก	10 (19.2)	23 (44.2)	15 (28.9)	3 (5.8)	1 (1.9)	3.73 (0.910)	มาก
11. การรับฟังความ คิดเห็นและการมีส่วนร่วม ในหน่วยงาน	4 (9.3)	22 (51.2)	14 (32.6)	2 (4.7)	1 (2.3)	3.60 (0.821)	มาก	6 (11.5)	30 (57.7)	12 (23.1)	3 (5.8)	1 (1.9)	3.71 (0.825)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.61 (0.859)</b>	<b>มาก</b>						<b>3.68 (0.817)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) และใน 10 ประเด็น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน ผู้บังคับบัญชาชมเชยและยอมรับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.95 3.86 3.74 3.72 3.60 3.58 3.56 3.49 3.49 และ 3.42) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) และใน 11 ประเด็น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาชมเชยและยอมรับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92 3.88 3.85 3.79 3.73 3.71 3.58 3.54 3.44 และ 3.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 2.5 ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

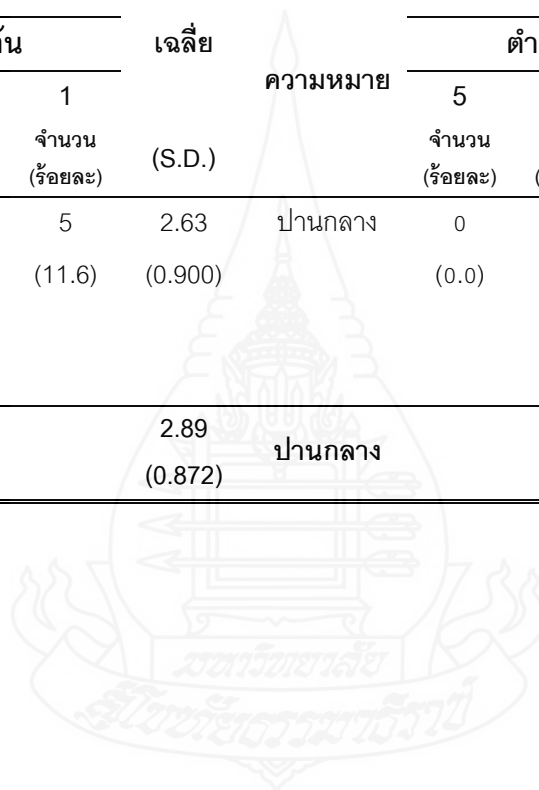
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	เจตีย์ ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	เจตีย์ ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ	3 (7.0)	5 (11.6)	28 (65.1)	6 (14.0)	1 (2.3)	3.07 (0.799)	ปานกลาง	2 (3.8)	13 (25.0)	29 (55.8)	6 (11.6)	2 (3.8)	3.13 (0.817)	ปานกลาง
2. วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	2 (4.7)	6 (14.0)	26 (60.5)	6 (14.0)	3 (7.0)	2.95 (0.872)	ปานกลาง	3 (5.8)	17 (32.6)	24 (46.2)	5 (9.6)	3 (5.8)	3.23 (0.921)	ปานกลาง
3. การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน	3 (7.0)	7 (16.3)	26 (60.5)	6 (14.0)	1 (2.3)	3.12 (0.823)	ปานกลาง	1 (1.9)	19 (36.5)	24 (46.2)	7 (13.5)	1 (1.9)	3.23 (0.783)	ปานกลาง
4. การจัดสวัสดิการต่างๆที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน	2 (4.7)	4 (9.3)	31 (48.8)	11 (25.6)	5 (11.6)	2.70 (0.964)	ปานกลาง	1 (1.9)	16 (30.8)	23 (44.2)	10 (19.3)	2 (3.8)	3.08 (0.860)	ปานกลาง

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

N = 43

N = 52

คำตอบแทนและ สวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
5. การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต และสุขภาพกายที่ดีแก่ เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ	1 (2.3)	4 (9.3)	21 (48.8)	12 (27.9)	5 (11.6)	2.63 (0.900)	ปานกลาง	0 (0.0)	13 (25.0)	23 (44.2)	13 (25.0)	3 (5.8)	2.88 (0.855)	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>2.89 (0.872)</b>	<b>ปานกลาง</b>						<b>3.11 (0.847)</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ 2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.89) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.12 3.07 2.95 2.70 และ 2.63) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.23 3.23 3.13 3.08 และ 2.88) ตามลำดับ



ตารางที่ 2.6 ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรระหว่างของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)		
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น						ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง							
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)				
1. การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	1 (2.3)	11 (25.6)	22 (51.2)	7 (16.3)	2 (4.7)	3.05 (0.844)	ปานกลาง	4 (7.7)	13 (25.0)	22 (42.3)	10 (19.2)	3 (5.8)	3.10 (0.995)	ปานกลาง
2. การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ	2 (4.7)	14 (32.6)	22 (51.2)	5 (16.6)	0 (0.0)	3.30 (0.741)	ปานกลาง	5 (9.6)	24 (46.2)	19 (36.5)	4 (7.7)	0 (0.0)	3.58 (0.776)	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	2 (4.7)	10 (23.3)	23 (53.5)	8 (18.6)	0 (0.0)	3.14 (0.774)	ปานกลาง	6 (11.5)	13 (25.0)	24 (46.2)	8 (15.4)	1 (1.9)	3.29 (0.936)	ปานกลาง



ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

N = 43

N = 52

โอกาสและ ความก้าวหน้าทาง อาชีพในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
4. ความชัดเจนในเส้น ทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	1 (2.3)	12 (27.9)	22 (51.2)	7 (16.3)	1 (2.3)	3.12 (0.793)	ปานกลาง	6 (11.5)	16 (30.8)	19 (36.5)	9 (17.4)	2 (3.8)	3.29 (1.016)	ปานกลาง
5. การได้รับการประเมิน เพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่าง เป็นธรรม	2 (4.7)	10 (23.3)	18 (41.9)	9 (20.9)	4 (9.3)	2.93 (1.009)	ปานกลาง	4 (7.7)	11 (21.2)	25 (48.1)	10 (19.2)	2 (3.8)	3.10 (0.934)	ปานกลาง
6. ความรู้สึกรับประกัน อาชีพการงาน	11 (25.6)	17 (39.5)	13 (30.2)	2 (4.7)	0 (0.0)	3.86 (0.861)	มาก	16 (21.2)	26 (50.0)	10 (19.2)	5 (9.6)	0 (0.0)	3.83 (0.879)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.23</b> <b>(0.837)</b>	<b>ปานกลาง</b>						<b>3.37</b> <b>(0.913)</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และการได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.30 3.14 3.12 3.05 และ 2.93) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในประเด็น ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และการได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.29 3.29 3.10 และ 3.10) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 2 ประเด็น ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และการได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.83 และ 3.58)



ตารางที่ 2.7 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวระหว่างของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	เจตคติ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	เจตคติ	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง							
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1			
1. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	3 (7.0)	11 (25.6)	24 (55.8)	4 (9.3)	1 (2.3)	3.26 (0.819)	ปานกลาง	2 (3.9)	18 (34.6)	27 (51.9)	5 (9.6)	0 (0.0)	3.33 (0.706)	ปานกลาง	
2. การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้อย่างดีสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ	3 (7.0)	15 (34.9)	18 (41.9)	6 (14.0)	1 (2.3)	3.30 (0.887)	ปานกลาง	5 (9.6)	30 (57.7)	15 (28.8)	2 (3.9)	0 (0.0)	3.73 (0.689)	มาก	188
3. การแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม	1 (2.3)	15 (34.9)	18 (41.9)	8 (18.6)	1 (2.3)	3.16 (0.843)	ปานกลาง	4 (7.7)	29 (55.8)	16 (30.8)	2 (3.8)	1 (1.9)	3.63 (0.768)	มาก	
4. การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	1 (2.3)	10 (23.3)	23 (53.5)	7 (16.3)	2 (4.7)	3.02 (0.831)	ปานกลาง	3 (5.7)	12 (23.1)	27 (51.9)	7 (13.5)	3 (5.8)	3.10 (0.913)	ปานกลาง	

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

N = 43

N = 52

การรักษาคุณภาพ ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
5. การสนับสนุนให้มีการ โอนย้ายระหว่างอำเภอ เพื่อทำงานในสถานที่ ทำงานใกล้บ้าน	2 (4.7)	8 (18.6)	28 (65.1)	4 (9.3)	1 (2.3)	3.14 (0.743)	ปานกลาง	5 (9.6)	15 (28.8)	26 (50.0)	4 (7.7)	2 (3.9)	3.33 (0.901)	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.18 (0.825)</b>	<b>ปานกลาง</b>						<b>3.42 (0.795)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษา  
คุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่ง  
ผู้ปฏิบัติงานระดับต้น พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปาน  
กลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้อย่างดี  
สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การแบ่ง  
เวลาการทำงานส่วนตัว/ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้าย  
ระหว่างอำเภอเพื่อทำงานในสถานที่ทำงานใกล้บ้าน และการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ  
อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.30 3.26 3.16 3.14 และ 3.02) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่าง  
ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับ  
กลาง พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42)  
และใน 2 ประเด็น ได้แก่ การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้อย่างดีสอดคล้องกับการปฏิบัติ  
ราชการ และการแบ่งเวลาการทำงานส่วนตัว/ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.73  
และ 3.63) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 3 ประเด็น ได้แก่ การได้รับมอบหมาย  
ให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างอำเภอเพื่อทำงานใน  
สถานที่ทำงานใกล้บ้าน และการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.33  
3.33 และ 3.10) ตามลำดับ



ตารางที่ 2.8 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

การสื่อสารในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ หน่วยงาน	1 (2.3)	15 (34.9)	25 (58.1)	2 (4.7)	0 (0.0)	3.35 (0.613)	ปานกลาง	4 (7.7)	15 (28.9)	28 (53.8)	5 (9.6)	0 (0.0)	3.35 (0.764)	ปานกลาง
2. ช่องทางการสื่อสารของ หน่วยงาน	1 (2.3)	16 (37.2)	24 (55.8)	2 (4.7)	0 (0.0)	3.37 (0.618)	ปานกลาง	8 (15.4)	16 (30.7)	25 (48.1)	3 (5.8)	0 (0.0)	3.56 (0.826)	มาก
3. การประชุมชี้แจง/ หารือ/ขอความคิดเห็น ในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับ องค์กร	1 (2.3)	16 (37.2)	21 (48.8)	5 (11.6)	0 (0.0)	3.30 (0.708)	ปานกลาง	7 (13.5)	22 (42.3)	19 (36.5)	3 (5.8)	1 (1.9)	3.60 (0.869)	มาก
4. การเปิดโอกาสให้ เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดง ความคิดเห็นได้อย่าง เต็มที่	4 (9.3)	16 (37.2)	11 (25.6)	8 (18.6)	4 (9.3)	3.19 (1.139)	ปานกลาง	8 (15.4)	21 (40.4)	14 (26.9)	7 (13.5)	2 (3.8)	3.50 (1.038)	มาก

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

N = 43

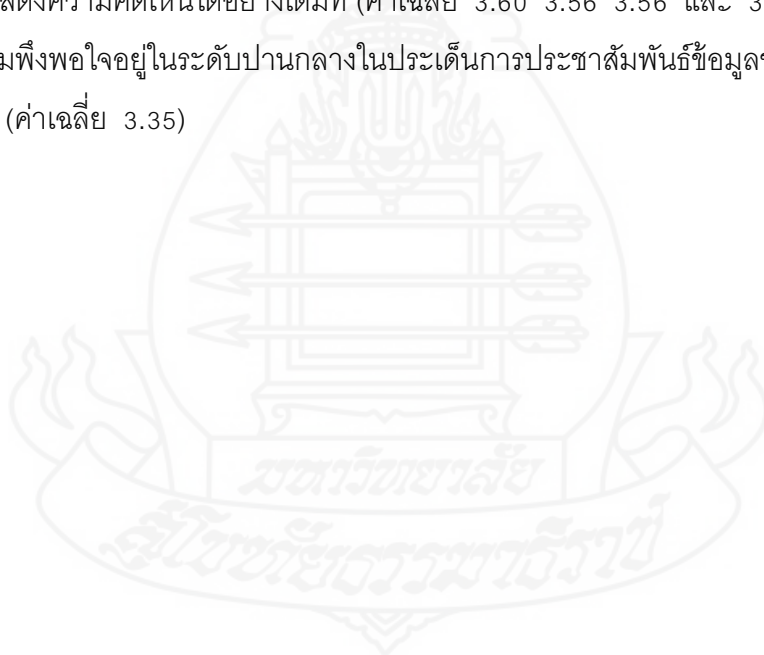
N = 52

การสื่อสารในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
5. หน่วยงานมีแหล่ง ข้อมูลข่าวสารให้สามารถ เข้าถึงได้	4 (9.3)	12 (27.9)	18 (41.9)	9 (20.9)	0 (0.0)	3.26 (0.902)	ปานกลาง	7 (13.5)	23 (44.2)	16 (30.8)	4 (7.7)	2 (3.8)	3.56 (0.958)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.29 (0.796)</b>	<b>ปานกลาง</b>						<b>3.51 (0.891)</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 2.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้ และการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.37 3.35 3.30 3.26 และ 3.19) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้ และการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.60 3.56 3.56 และ 3.50) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)



ตารางที่ 2.9 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

การสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)				
1. การทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน	7 (16.3)	24 (55.8)	11 (25.6)	1 (2.3)	0 (0.0)	3.86 (0.710)	มาก	5 (9.6)	25 (48.1)	19 (36.5)	2 (3.9)	1 (1.9)	3.60 (0.799)	มาก
2. นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเอื้อในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม	6 (14.0)	26 (60.5)	10 (23.3)	1 (2.3)	0 (0.0)	3.86 (0.675)	มาก	8 (15.4)	27 (51.9)	14 (26.9)	2 (3.9)	1 (1.9)	3.75 (0.837)	มาก
3. การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1 (2.3)	26 (60.5)	16 (37.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.65 (0.529)	มาก	6 (11.6)	25 (48.1)	19 (36.5)	1 (1.9)	1 (1.9)	3.65 (0.789)	มาก

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

N = 43

N = 52

การสร้างประโยชน์ต่อ สังคมขององค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
4. ความกล้าที่จะเปิดเผย ถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน อยู่	5 (11.6)	19 (44.2)	17 (39.2)	2 (4.7)	0 (0.0)	3.63 0.757	มาก	10 (19.2)	26 (50.0)	12 (23.1)	1 (1.9)	3 (5.8)	3.75 (0.988)	มาก
5. การมีส่วนร่วมของ หน่วยงานในกิจกรรมของ ชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ	5 (11.6)	22 (51.2)	14 (32.6)	1 (2.3)	1 (2.3)	3.67 0.808	มาก	10 (19.2)	29 (55.8)	12 (23.1)	0 (0.0)	1 (1.9)	3.90 (0.774)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.73</b> <b>(0.696)</b>	<b>มาก</b>						<b>3.73</b> <b>(0.837)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ การทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเอื้อในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.86 3.86 3.67 3.65 และ 3.63) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเอื้อในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม ความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.90 3.75 3.75 3.65 และ 3.60) ตามลำดับ



3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รายน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 3.1-3.9

ตารางที่ 3.1 ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รายน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

งานในความ รับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	N = 53	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	N = 51	
	รายได้รายน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท							
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)					
1. ปริมาณงานในความ รับผิดชอบของท่าน	5 (9.4)	24 (45.3)	20 (37.7)	3 (5.7)	1 (1.9)	3.55 (0.822)	มาก	6 (11.8)	26 (51.0)	19 (37.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.75 (0.659)	มาก	๑๐
2. ความท้าทายของงานที่ ได้รับมอบหมาย	5 (9.4)	28 (52.8)	18 (34.0)	2 (3.8)	0 (0.0)	3.68 (0.701)	มาก	9 (17.6)	25 (49.0)	17 (33.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.84 (0.703)	มาก	
3. การได้รับการสนับสนุนการ เรียนรู้ในงานโดย ให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	3 (5.7)	18 (34.0)	20 (37.7)	9 (17.0)	3 (5.7)	3.17 (0.975)	ปานกลาง	5 (9.8)	20 (39.2)	19 (37.3)	6 (11.8)	1 (2.0)	3.43 (0.900)	มาก	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

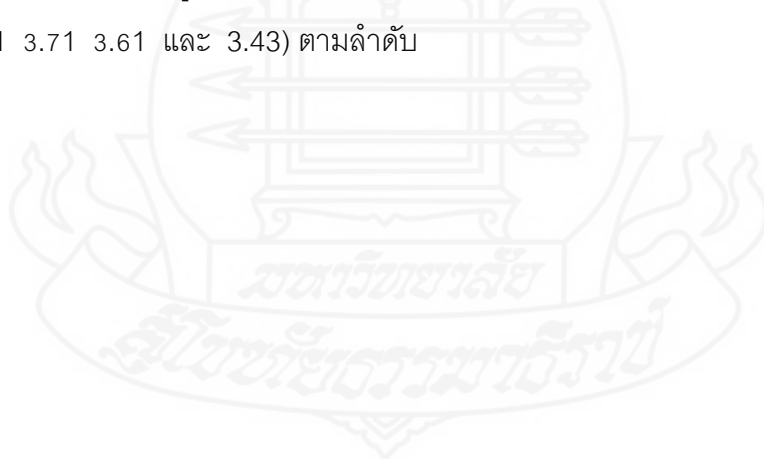
N = 53

N = 51

งานในความ รับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
4. ความมีอิสระในการ ตัดสินใจเพื่อความสำเร็จ ในงาน	5 (9.4)	32 (60.4)	10 (18.9)	6 (11.3)	0 (0.0)	3.68 (0.803)	มาก	7 (13.7)	21 (41.2)	19 (37.3)	4 (7.8)	0 (0.0)	3.61 (0.827)	มาก
5. การได้รับมอบหมาย งานที่ตรงกับความสามารถ	3 (5.7)	27 (50.9)	20 (37.7)	3 (5.7)	0 (0.0)	3.57 (0.694)	มาก	7 (13.7)	24 (47.1)	18 (35.3)	2 (3.9)	0 (0.0)	3.71 (0.756)	มาก
6. การวางแผนในการ ทำงานและสามารถแก้ไข ปัญหาในหารทำงานด้วย ตนเอง	5 (9.4)	33 (62.3)	11 (20.8)	4 (7.5)	0 (0.0)	3.74 (0.738)	มาก	6 (11.8)	27 (52.9)	15 (29.4)	3 (5.9)	0 (0.0)	3.71 (0.756)	มาก
	<b>เฉลี่ยรวม</b>					3.57 (0.789)	มาก						3.68 (0.767)	มาก

จากตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในหารทำงานด้วยตนเอง ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ และปริมาณงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.74 3.68 3.68 3.57 และ 3.55) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นการได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ในงานโดยให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) และใน 6 ประเด็น ได้แก่ ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานในความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในหารทำงานด้วยตนเอง ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน และการได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ในงานโดยให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.84 3.75 3.71 3.71 3.61 และ 3.43) ตามลำดับ





ตารางที่ 3.2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

N = 53

N = 51

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)				
1. สถานที่ทำงานมีความ เหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ฯลฯ	11 (20.8)	26 (49.1)	12 (22.6)	4 (7.5)	0 (0.0)	3.83 (0.849)	มาก	12 (23.5)	24 (47.1)	12 (23.5)	3 (5.9)	0 (0.0)	3.88 (0.840)	มาก
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์/ เครื่องมือสำหรับการ ทำงานที่เหมาะสมและ เพียงพอ	1 (1.9)	14 (26.4)	25 (47.2)	7 (13.2)	6 (11.3)	2.94 (0.969)	ปานกลาง	5 (9.8)	13 (25.5)	23 (45.1)	8 (15.7)	2 (3.9)	3.22 (0.966)	ปานกลาง
3. ความรู้สึกปลอดภัยใน สถานที่ทำงาน	8 (15.1)	28 (52.8)	12 (22.6)	4 (7.5)	1 (1.9)	3.72 (0.885)	มาก	8 (15.7)	27 (52.9)	12 (23.5)	3 (5.9)	1 (2.0)	3.75 (0.868)	มาก
4. การมีโอกาสทำ กิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ	7 (13.2)	26 (49.1)	15 (28.3)	5 (9.4)	0 (0.0)	3.66 (0.831)	มาก	10 (19.6)	19 (37.3)	17 (33.3)	4 (7.8)	1 (2.0)	3.65 (0.955)	มาก

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

N = 53

N = 51

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
5. การมีส่วนร่วมในการ พัฒนาหน่วยงานทั้งด้าน อาคารสถานที่และการ ให้บริการ	9 (17.0)	26 (49.1)	17 (32.1)	1 (1.9)	0 (0.0)	3.81 (0.735)	มาก	12 (23.5)	28 (54.9)	9 (17.6)	2 (3.9)	0 (0.0)	3.98 (0.761)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.59 (0.854)</b>	<b>มาก</b>						<b>3.70 (0.878)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ใช้อำนวยต่อการทำงาน ฯลฯ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.83 3.81 3.72 และ 3.66) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นหน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ใช้อำนวยต่อการทำงาน ฯลฯ ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.98 3.88 3.75 และ 3.65) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นหน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.22)



ตารางที่ 3.3 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

N = 53

N = 51

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และ นโยบายของจังหวัด	6 (11.3)	25 (47.2)	19 (35.8)	1 (1.9)	2 (3.8)	3.60 (0.862)	มาก	7 (13.7)	23 (45.1)	16 (31.4)	5 (9.8)	0 (0.0)	3.63 (0.848)	มาก
2. การจัดโครงสร้าง หน่วยงานของจังหวัดและ การจัดสายการบังคับ บัญชา	5 (9.4)	22 (41.5)	22 (41.5)	2 (3.8)	2 (3.8)	3.49 (0.869)	มาก	7 (13.7)	23 (45.1)	14 (27.5)	7 (13.7)	0 (0.0)	3.59 (0.898)	มาก
3. การมอบอำนาจการ บริหารงานของจังหวัด ให้แก่อำเภอ	5 (9.4)	21 (39.6)	23 (43.4)	3 (5.7)	1 (1.9)	3.49 (0.823)	มาก	4 (7.8)	20 (39.2)	23 (45.1)	3 (5.9)	1 (2.0)	3.45 (0.808)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.53</b> <b>(0.851)</b>	<b>มาก</b>						<b>3.56</b> <b>(0.851)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) และใน 3 ประเด็น ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของจังหวัด การจัดโครงสร้างหน่วยงานของจังหวัดและการจัดสายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจการบริหารงานของจังหวัดให้แก่อำเภอ (ค่าเฉลี่ย 3.60 3.49 และ 3.49) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) และใน 3 ประเด็น ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของจังหวัด การจัดโครงสร้างหน่วยงานของจังหวัดและการจัดสายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจการบริหารงานของจังหวัดให้แก่อำเภอ (ค่าเฉลี่ย 3.63 3.59 และ 3.45) ตามลำดับ



ตารางที่ 3.4 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

N = 53

N = 51

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (หน่วยงานที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จของผู้บริหาร ในหน่วยงานของท่าน	8 (15.1)	26 (49.1)	16 (30.2)	2 (3.8)	1 (1.9)	3.72 (0.841)	มาก	7 (13.7)	23 (45.1)	16 (31.4)	3 (5.9)	2 (3.9)	3.59 (0.942)	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วาง ใจและเชื่อมั่นในความ สามารถของท่าน	5 (9.4)	30 (56.6)	16 (30.2)	1 (1.9)	1 (1.9)	3.70 (0.749)	มาก	6 (11.8)	26 (51.0)	17 (33.3)	2 (3.9)	0 (0.0)	3.71 (0.729)	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ในการช่วยแก้ปัญหา ต่างๆ ให้กับท่าน	7 (13.2)	22 (41.5)	17 (32.1)	5 (9.4)	2 (3.8)	3.51 (0.973)	มาก	7 (13.7)	18 (35.3)	18 (35.3)	6 (11.8)	2 (3.9)	3.43 (1.005)	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	3 (5.7)	25 (47.2)	18 (34.0)	4 (7.5)	3 (5.7)	3.40 (0.927)	ปานกลาง	7 (13.7)	17 (33.3)	18 (35.3)	6 (11.8)	3 (5.9)	3.37 (1.057)	ปานกลาง

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

N = 53

N = 51

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (หน่วยงานที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
5. ผู้บังคับบัญชาเห็น คุณค่าและให้ความสำคัญ ของบุคลากรใน หน่วยงาน	4 (7.5)	28 (52.8)	15 (28.3)	6 (11.3)	0 (0.0)	3.57 (0.797)	มาก	8 (15.7)	20 (39.2)	16 (31.4)	6 (11.8)	1 (2.0)	3.55 (0.966)	มาก
6. ผู้บังคับบัญชามชชช และยอมรับความรู้ความ สามารถของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานอย่างเปิดเผย จริงใจ	6 (11.3)	24 (45.3)	18 (34.0)	4 (7.5)	1 (1.9)	3.57 (0.866)	มาก	7 (13.7)	22 (43.1)	15 (29.4)	5 (9.8)	2 (3.9)	3.53 (0.987)	มาก
7. การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเมื่อเกิด ปัญหา	8 (15.1)	27 (50.9)	16 (30.2)	2 (3.8)	0 (0.0)	3.77 (0.750)	มาก	11 (21.6)	28 (54.9)	10 (19.6)	1 (2.0)	1 (2.0)	3.92 (0.821)	มาก



ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

N = 53

N = 51

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (หน่วยงานที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
8. เพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือกับท่านในการ ปฏิบัติงาน	7 (13.2)	29 (54.7)	17 (32.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.81 (0.652)	มาก	11 (21.6)	29 (56.9)	10 (19.6)	1 (2.0)	0 (0.0)	3.98 (0.707)	มาก
9. การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อน ร่วมงาน	7 (13.2)	34 (64.2)	11 (20.8)	1 (1.9)	0 (0.0)	3.89 (0.640)	มาก	11 (21.6)	32 (62.7)	7 (13.7)	1 (2.0)	0 (0.0)	4.04 (0.662)	มาก
10. การประชุมวางแผน เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่ เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงาน	7 (13.2)	26 (49.1)	17 (32.1)	3 (5.7)	0 (0.0)	3.70 (0.774)	มาก	11 (21.6)	23 (45.1)	13 (25.5)	3 (5.9)	1 (2.0)	3.78 (0.923)	มาก
11. การรับฟังความ คิดเห็นและการมีส่วนร่วม ในหน่วยงาน	5 (9.4)	30 (56.6)	13 (24.5)	4 (7.5)	1 (1.9)	3.64 (0.834)	มาก	7 (13.7)	26 (51.0)	15 (29.4)	2 (3.9)	1 (2.0)	3.71 (0.831)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.66</b> <b>(0.800)</b>	<b>มาก</b>						<b>3.69</b> <b>(0.875)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) และใน 10 ประเด็น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาไว้ใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาชมเชยและยอมรับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.81 3.77 3.72 3.70 3.70 3.64 3.57 3.57 และ 3.51) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) และใน 10 ประเด็น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไว้ใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาชมเชยและยอมรับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.04 3.98 3.92 3.78 3.71 3.71 3.59 3.55 3.53 และ 3.43) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ตารางที่ 3.5 ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

N = 53

N = 51

ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับ จากราชการเพียงพอกับ ค่าครองชีพ	3 (5.7)	9 (17.0)	35 (66.0)	4 (7.5)	2 (3.8)	3.13 (0.785)	ปานกลาง	3 (5.9)	11 (21.6)	28 (54.9)	8 (15.7)	1 (2.0)	3.14 (0.825)	ปานกลาง
2. วิธีการประเมินเพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี	3 (5.7)	16 (30.2)	25 (47.2)	4 (7.5)	5 (9.4)	3.15 (0.988)	ปานกลาง	2 (3.9)	10 (19.6)	29 (56.9)	8 (15.7)	2 (3.9)	3.04 (0.824)	ปานกลาง
3. การได้รับค่าตอบแทน เป็นธรรมและเหมาะสม กับคุณภาพและปริมาณ งานที่ได้รับผิดชอบและนำไป สู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน	2 (3.8)	16 (30.2)	26 (49.1)	7 (13.2)	2 (3.8)	3.17 (0.849)	ปานกลาง	3 (5.9)	13 (25.5)	29 (56.9)	5 (9.8)	1 (2.0)	3.24 (0.790)	ปานกลาง

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

N = 53

N = 51

คำตอบแทนและ สวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
4. การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากรใน หน่วยงาน	2 (3.8)	14 (26.4)	22 (41.5)	9 (17.0)	6 (11.3)	2.94 (1.027)	ปานกลาง	2 (3.9)	10 (19.6)	26 (51.0)	11 (21.6)	2 (3.9)	2.98 (0.860)	ปานกลาง
5. การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต และสุขภาพกายที่ดีแก่ เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ	0 (0.0)	10 (18.9)	26 (49.1)	12 (22.6)	5 (9.4)	2.77 (0.869)	ปานกลาง	1 (2.0)	12 (23.5)	20 (39.2)	14 (27.5)	4 (7.8)	2.84 (0.946)	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.03 (0.904)</b>	<b>ปานกลาง</b>						<b>3.05 (0.849)</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.17 3.15 3.13 2.94 และ 2.77) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.24 3.14 3.04 2.98 และ 2.84) ตามลำดับ



ตารางที่ 3.6 ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

N = 53

N = 51

โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย ความหมาย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3 (5.7)	16 (30.2)	22 (41.5)	8 (15.1)	4 (7.5)	3.11 (0.993)	ปานกลาง	4 (7.5)	10 (19.6)	26 (51.0)	9 (17.8)	2 (3.9)	3.10 (0.922)	ปานกลาง
2. การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ	4 (7.5)	24 (45.3)	21 (39.6)	3 (5.7)	1 (1.9)	3.51 (0.800)	มาก	5 (9.8)	19 (37.3)	21 (41.2)	6 (11.8)	0 (0.0)	3.45 (0.832)	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	4 (7.5)	15 (28.3)	27 (50.9)	6 (11.3)	1 (1.9)	3.28 (0.841)	ปานกลาง	6 (11.8)	11 (21.6)	24 (47.1)	10 (19.6)	0 (0.0)	3.25 (0.913)	ปานกลาง

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

N = 53

N = 51

โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
4. ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3 (5.7)	21 (39.6)	19 (35.8)	6 (11.3)	4 (7.5)	3.25 (0.998)	ปานกลาง	6 (11.8)	13 (25.5)	23 (45.1)	9 (17.6)	0 (0.0)	3.31 (0.905)	ปานกลาง
5. การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3 (5.7)	15 (28.3)	23 (43.4)	7 (13.2)	5 (9.4)	3.08 (1.016)	ปานกลาง	5 (9.8)	9 (17.6)	23 (45.1)	12 (23.5)	2 (3.9)	3.06 (0.988)	ปานกลาง
6. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	11 (20.8)	24 (45.3)	14 (26.4)	4 (7.5)	0 (0.0)	3.79 (0.863)	มาก	15 (29.4)	21 (41.2)	11 (21.6)	4 (7.8)	0 (0.0)	3.92 (0.913)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.34</b> <b>(0.919)</b>	<b>ปานกลาง</b>						<b>3.35</b> <b>(0.912)</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ 3.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และการได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.28 3.25 3.11 และ 3.08) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 2 ประเด็น ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และการได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.51) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และการได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.31 3.25 3.10 และ 3.06) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 2 ประเด็น ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และการได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.92 และ 3.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 3.7 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

N = 53

N = 51

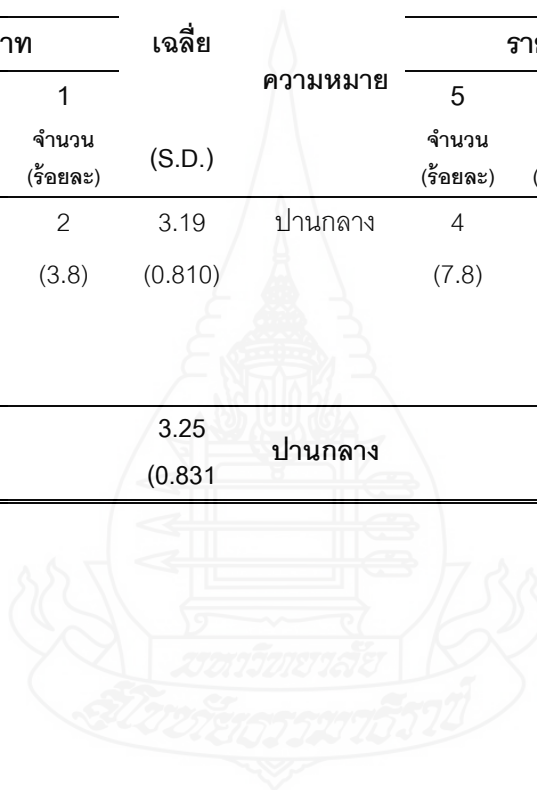
การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	เจตคติ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	เจตคติ
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
1. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	1 (1.9)	16 (30.2)	29 (54.7)	6 (11.3)	1 (1.9)	3.19 (0.735)	ปานกลาง	4 (7.6)	16 (31.4)	28 (54.9)	3 (5.9)	0 (0.0)	3.41 (0.726)	มาก
2. การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้อย่างดีสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ	4 (7.5)	27 (50.9)	15 (28.3)	6 (11.3)	1 (1.9)	3.51 (0.869)	มาก	5 (9.8)	24 (47.1)	20 (39.2)	2 (3.9)	0 (0.0)	3.63 (0.720)	มาก
3. การแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม	3 (5.7)	25 (47.2)	18 (34.0)	6 (11.3)	1 (1.9)	3.43 (0.844)	มาก	2 (3.9)	26 (51.0)	18 (35.3)	4 (7.8)	1 (2.0)	3.47 (0.784)	มาก
4. การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	1 (1.9)	12 (22.6)	26 (49.1)	10 (18.9)	4 (7.5)	2.92 (0.895)	ปานกลาง	3 (5.9)	14 (27.5)	27 (52.9)	6 (11.8)	1 (2.0)	3.24 (0.815)	ปานกลาง

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

N = 53

N = 51

การรักษาคุณภาพ ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
5. การสนับสนุนให้มีกร โอนย้ายระหว่างอำเภอ เพื่อทำงานในสถานที่ ทำงานใกล้บ้าน	3 (5.7)	12 (22.6)	32 (60.4)	4 (7.5)	2 (3.8)	3.19 (0.810)	ปานกลาง	4 (7.8)	17 (33.3)	25 (49.0)	4 (7.8)	1 (2.0)	3.37 (0.824)	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.25</b> <b>(0.831)</b>	<b>ปานกลาง</b>						<b>3.42</b> <b>(0.774)</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 3.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) และใน 3 ประเด็น ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างอำเภอเพื่อทำงานในสถานที่ทำงานใกล้บ้าน และการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.19 3.19 และ 2.92) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 2 ประเด็น ได้แก่ การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้อย่างดีสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ และการแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.51 และ 3.43)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) และใน 3 ประเด็น ได้แก่ การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้อย่างดีสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ การแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.63 3.47 และ 3.41) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 2 ประเด็น ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างอำเภอเพื่อทำงานในสถานที่ทำงานใกล้บ้าน และการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.37 และ 3.24)



ตารางที่ 3.8 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

N = 53

N = 51

การสื่อสารในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
1. การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ หน่วยงาน	1 (1.9)	18 (34.0)	29 (54.7)	5 (9.4)	0 (0.0)	3.28 (0.662)	ปานกลาง	5 (9.8)	18 (35.3)	25 (49.0)	3 (5.9)	0 (0.0)	3.49 (0.758)	มาก
2. ช่องทางการสื่อสารของ หน่วยงาน	2 (3.8)	20 (37.7)	29 (54.7)	2 (3.8)	0 (0.0)	3.42 (0.633)	มาก	8 (15.7)	17 (33.3)	22 (43.1)	4 (7.8)	0 (0.0)	3.57 (0.855)	มาก
3. การประชุมชี้แจง/ หารือ/ขอความคิดเห็น ในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับ องค์กร	1 (1.9)	22 (41.5)	25 (47.2)	5 (9.4)	0 (0.0)	3.36 (0.682)	ปานกลาง	8 (15.7)	21 (41.2)	17 (33.3)	4 (7.8)	1 (2.0)	3.61 (0.918)	มาก
4. การเปิดโอกาสให้ เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดง ความคิดเห็นได้อย่าง เต็มที่	5 (9.4)	23 (43.4)	15 (28.3)	6 (11.3)	4 (7.5)	3.36 (1.058)	ปานกลาง	8 (15.7)	20 (39.2)	11 (21.6)	9 (17.6)	3 (5.9)	3.41 (1.135)	มาก

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

N = 53

N = 51

การสื่อสารในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
5. หน่วยงานมีแหล่ง ข้อมูลข่าวสารให้สามารถ เข้าถึงได้	5 (9.4)	19 (35.8)	20 (37.7)	8 (15.1)	1 (1.9)	3.36 (0.922)	ปานกลาง	7 (13.7)	21 (41.2)	16 (31.4)	6 (11.8)	1 (2.0)	3.53 (0.946)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.36 (0.791)</b>	<b>ปานกลาง</b>						<b>3.52 (0.922)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้ และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36 3.36 และ 3.28) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในประเด็น ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน และการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.61 3.57 3.53 3.49 และ 3.41) ตามลำดับ



ตารางที่ 3.9 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

N = 53

N = 51

การสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
1. การทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน	6 (11.3)	30 (56.6)	15 (28.3)	1 (1.9)	1 (1.9)	3.74 (0.763)	มาก	7 (13.7)	25 (49.0)	17 (33.3)	2 (3.9)	0 (0.0)	3.73 (0.750)	มาก
2. นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเอื้อในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม	7 (13.2)	30 (56.6)	14 (26.4)	2 (3.8)	0 (0.0)	3.79 (0.717)	มาก	8 (15.7)	31 (60.8)	10 (19.6)	1 (2.0)	1 (2.0)	3.86 (0.775)	มาก
3. การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	5 (9.5)	29 (54.7)	17 (32.1)	2 (3.8)	0 (0.0)	3.70 (0.696)	มาก	4 (7.8)	28 (54.9)	18 (35.3)	0 (0.0)	1 (2.0)	3.67 (0.712)	มาก



ตารางที่ 3.9 (ต่อ)

N = 53

N = 51

การสร้างประโยชน์ต่อ สังคมขององค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
4. ความกล้าที่จะเปิดเผย ถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน อยู่	8 (15.1)	29 (54.7)	14 (26.4)	2 (3.8)	0 (0.0)	3.81 (0.735)	มาก	8 (15.7)	25 (49.0)	14 (27.5)	1 (2.0)	3 (5.9)	3.67 (0.973)	มาก
5. การมีส่วนร่วมของ หน่วยงานในกิจกรรมของ ชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ	8 (15.1)	28 (52.8)	15 (28.3)	1 (1.9)	1 (1.9)	3.77 (0.800)	มาก	9 (17.6)	26 (51.0)	15 (29.4)	0 (0.0)	1 (2.0)	3.82 (0.793)	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.76 (0.742)</b>	<b>มาก</b>						<b>3.75 (0.801)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้าง  
 ประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000  
 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76)  
 และใน 5 ประเด็น ได้แก่ ความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ นโยบายและการ  
 บริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วน  
 ร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ การทำงานใน  
 การสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน และการสร้างองค์ความรู้ของ  
 หน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.81 3.79 3.77 3.74 และ 3.70) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคม  
 ขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการ  
 ส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) และใน 5 ประเด็น  
 ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์  
 ต่อสังคม การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ  
 ฯลฯ การทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน การสร้างองค์  
 ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่  
 ปฏิบัติงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.86 3.82 3.73 3.67 และ 3.67) ตามลำดับ



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางศรัณยา ชูรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	13 กรกฎาคม 2517
สถานที่เกิด	อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	วท.บ (เกษตรศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2540
สถานที่ทำงาน	ปี 2542-2543 สำนักงานประชาสัมพันธ์เขตพื้นที่ 3 (คลองเตย) กรมประชาสัมพันธ์ ปี 2544-2545 สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2545-2548 สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยาม บรมราชกุมารี สำนักพระราชวัง ปี 2549-2551 สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2552- ปัจจุบัน สำนักงานเกษตรอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
ตำแหน่ง	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนครพนม

