

ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร
ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



นางสาวชลาลัย มั่นทปาน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Department of Agriculture Extension Official's Opinion
toward Job Performance Satisfaction**

Miss Chalalai Mantapan



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ชื่อและนามสกุล	นางสาวชลาลัย มั่นชาปาน
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์)

(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษา นางสาวชลาลัย มั่นทปาน **รหัสนักศึกษา** 2523003354 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในสังกัดส่วนกลางที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างน้อยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในงานสูงสุด รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ต่องาน และ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ และในด้านปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสูงสุด รองลงมาคือ ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน และสภาพการทำงาน ตามลำดับ (2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และควรปรับปรุงอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้มีความเพียงพอต่อการใช้งาน

คำสำคัญ ความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Independent Study title: Department of Agriculture Extension Official's Opinion toward Job Performance Satisfaction

Author: Miss Chalalai Mantapan; **ID:** 2523003354;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Narongsak Boonlert, Associate Professor;

Academic year: 2011

Abstract

The objectives of this independent study were to (1) study the level of Department of Agriculture Extension Official's Opinion on Job Performance Satisfaction, (2) comparison of Department of Agriculture Extension Official's Opinion on Job Performance Satisfaction by personal factors, and (3) recommend the guidelines to enhance the satisfaction of the official of the Department of Agriculture Extension.

This study was a survey research. The population was the official of the Department of Agriculture Extension. Under the centrally located in Bangkok. The content of the sample was standard deviation with the 95% confidence interval of 241 people with a questionnaire which a reliability value of 0.976. Data the data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and multiple comparisons.

The results of the study revealed that (1) satisfaction with the performance of the officials of the motivators factors at a high level, with satisfaction the great achievement and followed by work itself, recognition, responsibility and possibility of growth respectively, and the hygiene factors at a middle level. with satisfaction the great relations with superiors and peers, followed by supervision, evaluation of performance, policy and administration and work conditions, respectively. (2) personal factors were different in terms of sex, age, income, experience, position and department, satisfied with the performance difference was statistically significant at the 0.05 level, and (3) the recommendation for guideline to enhance the job performance satisfaction in their work, should be encouraging and supporting their training courses, and improvement in the equipment and operational needs for the official user.

Keywords : Official's Opinion, Department of Agriculture Extension, Job Performance Satisfaction.

กิตติกรรมประกาศ

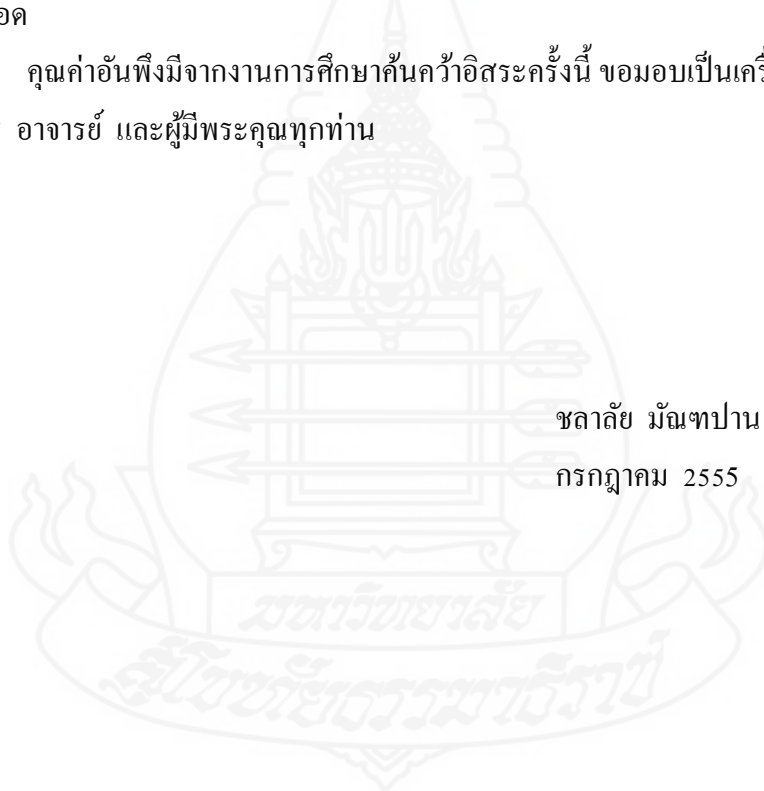
การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของรองศาสตราจารย์ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ที่สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการสนับสนุนความรู้ และให้คำปรึกษาตั้งแต่เริ่มต้น โครงการศึกษาตลอดจนการตรวจทานแก้ไขจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา รวมถึงผู้เขียนตำรา เอกสาร บทความต่างๆ ที่ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในการศึกษาครั้งนี้ ท้ายสุด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนและเป็นกำลังใจ มาโดยตลอด

คุณค่าอันพึงมีจากงานการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชลาลัย มั่นทพาน

กรกฎาคม 2555

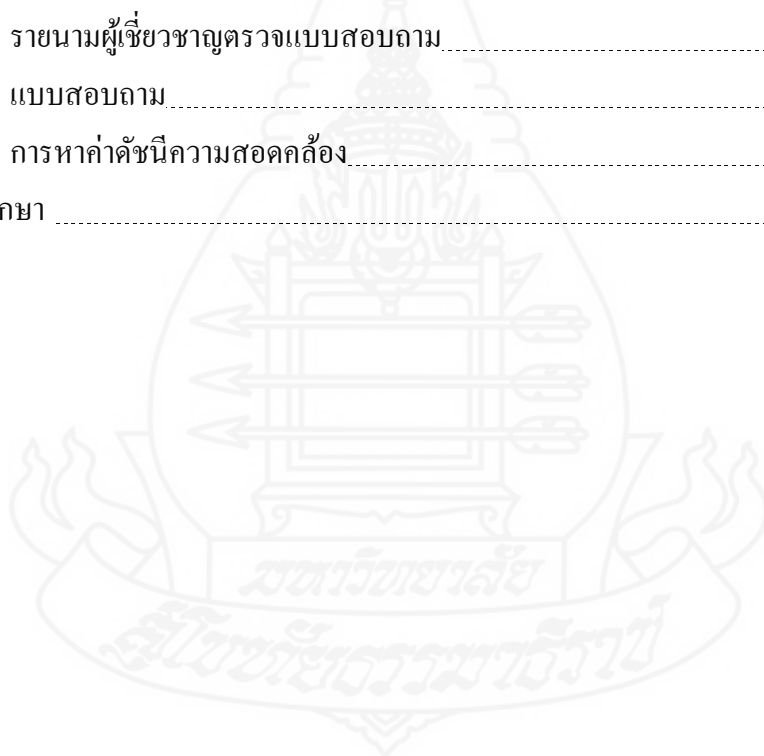


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
กรอบแนวคิดของการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	7
ลักษณะการบริหารงานของกรมส่งเสริมการเกษตร	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
การวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล	30
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	46
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	112
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	114
สรุปการศึกษา	114
อภิปรายผล	124
ข้อเสนอแนะ	128
บรรณานุกรม	130
ภาคผนวก	134
ก. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	135
ข. แบบสอบถาม	137
ค. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง	145
ประวัติผู้ศึกษา	153



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	คำร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคล..... 30
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม..... 35
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน..... 36
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ..... 37
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน..... 38
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ..... 39
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน..... 40
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน..... 41
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา..... 42
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา..... 43

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	44
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน.....	45
ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	46
ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	48
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามอายุ.....	50
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ.....	51
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ จำแนกตามอายุ.....	52
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ จำแนกตามอายุ.....	53
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามอายุ.....	55
ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ.....	56
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามสถานภาพ.....	58
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพ.....	59
ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	63
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	65
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	66
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามประเภทการทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามประเภทการทำงาน.....	69
ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมด้าน จำแนกตามรายได้.....	70
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้.....	72
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายได้.....	73
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ จำแนกตามรายได้.....	74
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามรายได้.....	75
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้.....	76
ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามรายได้.....	78
ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้.....	79
ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้.....	80
ตารางที่ 4.42 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	81
ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	83
ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	84
ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	85
ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	86
ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	88
ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน	89
ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	90
ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้	91
ตารางที่ 4.52 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	92
ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	94
ตารางที่ 4.54 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	96
ตารางที่ 4.55 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	98
ตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	102
ตารางที่ 4.58 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	104
ตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	106
ตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	108
ตารางที่ 4.61 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	110
ตารางที่ 4.62 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	112

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์.....	11
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์.....	14
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างกรมส่งเสริมการเกษตร.....	18



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรทางการจัดการ 4 ปัจจัย หรือ 4M's อันได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ทั้งนี้องค์การส่วนใหญ่ต่างให้ความสำคัญต่อบุคลากรทางด้านคนหรือทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด เพราะ “คน” คือ ผู้ดำเนินการจัดการปัจจัยทางการจัดการด้านอื่นๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้มากที่สุด โดยทรัพยากรมนุษย์ถูกให้ความสำคัญเปรียบเสมือนเป็นสินทรัพย์ขององค์การ ซึ่งองค์การได้มีการลงทุนเพื่อเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การให้ทุนเพื่อศึกษาหรือดูงาน เป็นต้น การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์การและนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้นั้น จะต้องอาศัยแรงจูงใจที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเสียก่อน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วจะส่งผลให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจทำงานและทุ่มเทเวลาให้กับงานที่ทำ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องานทั้งหน่วยงานภายในและต่างหน่วยงาน แต่การสร้าง ความพึงพอใจให้กับทุกคนในองค์การเป็นสิ่งที่ยากมาก เพราะแต่ละบุคคลมีความคิด และทัศนคติที่แตกต่างกัน รวมถึงการสร้าง ความพึงพอใจนั้นนอกจากจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรทางด้านวัตถุแล้วจะต้องตอบสนองความพึงพอใจทางด้านจิตใจด้วย

กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร ฝึกอบรมเกษตรกร ให้บริการทางการเกษตร ส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตและการจัดการผลผลิตพืชให้แก่เกษตรกร รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตร หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย ภารกิจต่างๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตรจะสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น บุคลากรในองค์การต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเสียก่อน หากบุคลากรขององค์การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นแรงช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำพาให้องค์การปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารองค์การต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์การให้เกิดความพึงพอใจในขอบเขตที่สามารถกระทำได้ เช่น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคลากร รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และการฝึกอบรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

แม้จะมีงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนเป็นจำนวนมาก รวมถึงมีงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบางตำแหน่งงานในกรมส่งเสริมการเกษตรแล้ว แต่ก็เป็นการศึกษาเพียงแค่ตำแหน่งงานเดี่ยวนั้น

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องการทราบว่าข้าราชการทุกตำแหน่งงานของกรมส่งเสริมการเกษตรในสังกัดส่วนกลาง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อที่จะได้เป็นประโยชน์ในแนวทางการพัฒนาและการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร และเพื่อประสิทธิผลต่อความสำเร็จในเป้าหมายของกรมส่งเสริมการเกษตรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

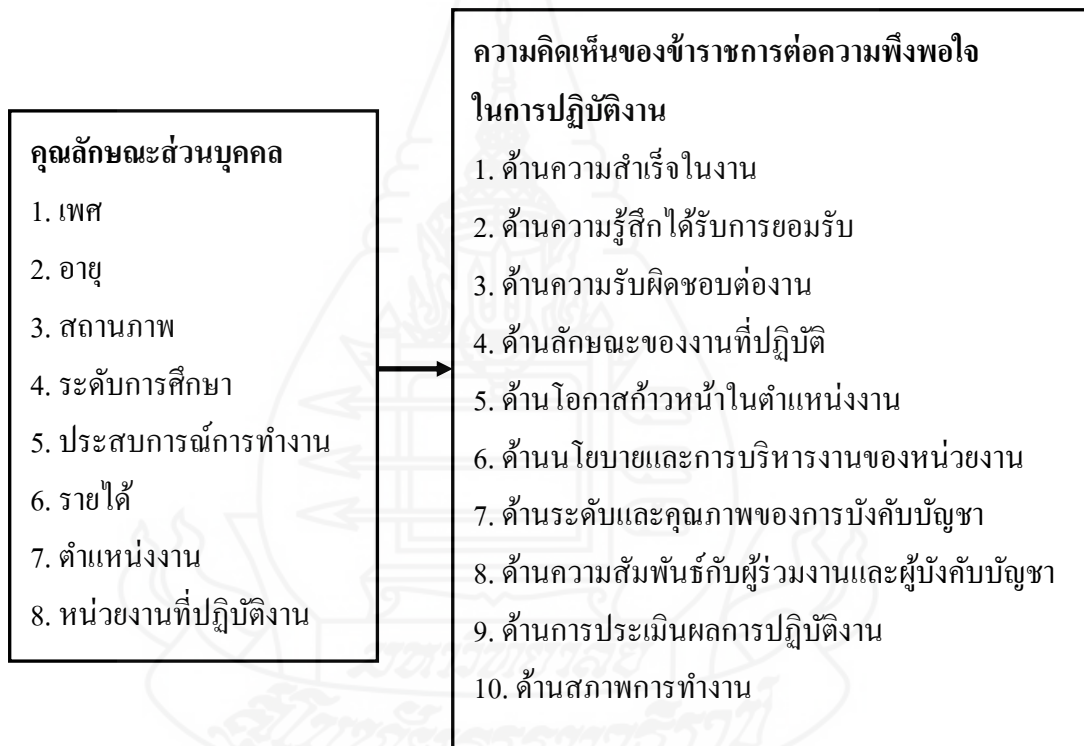
2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ปัจจัย ที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) และคณะ (อ้างถึงใน ธานี อธิชัยกุล 2550 : 7-19)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

4.2 ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในสังกัดส่วนกลางที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดตัวแปรที่เกิดจากการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

5.1.1 *ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)* เป็นตัวแปรพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.1.2 *ตัวแปรตาม (Dependent Variables)* เป็นตัวแปรเป้าหมายของการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) และคณะ ได้แก่

- 1) ความสำเร็จในงาน
- 2) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ
- 3) ความรับผิดชอบต่องาน
- 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 5) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 6) นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน
- 7) ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา
- 8) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 9) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 10) สภาพการทำงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในสังกัดส่วนกลางที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีประชากรทั้งสิ้น 609 คน เลือกใช้กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.05

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - ตุลาคม 2554

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความคิดเห็นของข้าราชการ หมายถึง การแสดงออกของความคิดหรือความรู้สึกส่วนบุคคลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา

6.2 กรมส่งเสริมการเกษตร หมายถึง หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ดูแลและพัฒนาเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตรตามความต้องการของตลาด รวมถึงส่งเสริมให้เกษตรกรมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้

6.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานของตนที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้บุคคลพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้นั้นมาจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ตอบสนองตรงตามความต้องการของบุคคล ได้แก่

6.3.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

6.3.2 ความรู้สึกได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

6.3.3 ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีอำนาจในการตัดสินใจและมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

6.3.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทายความสามารถในการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกชอบหรือพอใจที่ได้ปฏิบัติงานนั้น

6.3.5 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การมีโอกาสนก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และมีโอกาสได้รับการสนับสนุนเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อนำมาพัฒนางานหรือเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานได้

6.3.6 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน หมายถึง นโยบายและการบริหารงานของกรมส่งเสริมการเกษตรที่ทำให้ข้าราชการเกิดความเชื่อมั่นและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ

6.3.7 ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและความยุติธรรมในการบริหาร

6.3.8 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกันได้อย่างดี และบรรยากาศในการทำงานที่มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง

6.3.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดผลงานเพื่อพิจารณาปรับเงินเดือนโดยการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและมีความยุติธรรม

6.3.10 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น อากาศ อุณหภูมิ และแสงสว่างมีความเหมาะสม รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ จำนวนบุคลากรที่เพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์การในส่วนของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้สนใจทั่วไปในการศึกษาและผู้ที่สนใจสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในหน่วยงานของตนเองได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทาง เพื่อนำมากำหนดตัวแปร และจัดทำกรอบแนวคิดเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ลักษณะการบริหารงานของกรมส่งเสริมการเกษตร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมาย

ในเรื่องของความพึงพอใจได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้ Schermerhorn และคณะ (2000 : 118) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ระดับที่แต่ละคนรู้สึกในทางบวกหรือทางลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา เป็นทัศนคติหรือการตอบสนองทางอารมณ์ต่องานของคนใดคนหนึ่งหรือสภาพทางกายภาพหรือทางสังคมของที่ทำงาน

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2542 : 133) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน

สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545 : 12) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานและปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน เช่น เงินเดือนสวัสดิการ การบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

กัลยา ปานเด (2546 : 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่นั้น ความรู้สึกพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากก็จะทุ่มเทกำลังกายและสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มสติกำลัง ช่วยก่อประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานและองค์กร

ธนาวุฒิ เลิศเอกธรรม (2546 : 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่แต่ละคนมีต่องาน โดยเป็นผลจากงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละคนที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ

ศิริพร นามจันทร์ดี (2546 : 9) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานในทางที่ดี โดยบุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งจะกลายเป็นพลังที่ทำให้เกิดความทุ่มเทและตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

พัทตร์สุดา พิธิ์ (2549 : 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความรู้สึกในทางบวกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานที่ทำอยู่ โดยมีผลจากปัจจัยแวดล้อมหลายด้าน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานแล้ว จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

จำลองลักษณ์ ปันโย (2550 : 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า สภาวะทางอารมณ์ความรู้สึกและเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติงานอยู่โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและสนุกสำราญ เป็นต้น ดังนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว เขาก็จะมีความพยายามอดุสาหะ มีความสุขกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สมเกียรติ ศรีเมือง (2551 : 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากการที่เขาได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการ

จากความหมายดังกล่าวมาแล้ว พอจะสรุปเป็นความหมายในความเห็นของผู้ศึกษาได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานของตนที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้บุคคลชอบใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

มีนักวิชาการได้จำแนกทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจออกเป็น 3 กลุ่ม (ราณี อธิชัยกุล 2550 : 7-8) ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีความพึงพอใจ ลักษณะของทฤษฎีในกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับความต้องการของมนุษย์ว่ามีความแตกต่างกัน และเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ทฤษฎีที่สนับสนุนแนวทางการศึกษาความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

(Hierarchy of Needs Theory) ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี (ERG Theory) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

2. กลุ่มทฤษฎีกระบวนการจูงใจ ลักษณะของทฤษฎีในกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญต่อกระบวนการทางความคิด โดยเชื่อว่ามนุษย์ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม ซึ่งหากผู้บริหารสามารถจูงใจทางความคิดของบุคลากรได้ก็จะสามารถทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้ ทฤษฎีสันับสนุนการศึกษากระบวนการของการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

3. กลุ่มทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement Theories) ลักษณะของทฤษฎีในกลุ่มนี้จะพยายามอธิบายว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก หรือสภาพแวดล้อมภายนอกจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีสันสนับสนุนการศึกษากการเสริมแรงจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

1. กลุ่มทฤษฎีความพึงพอใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory)

Abraham H. Maslow (อ้างถึงใน ราณี อธิษัญกุล 2549 : 190) นักจิตวิทยาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในช่วง ค.ศ.1940 แนวความคิดของเขาได้รับความนิยมนานถึงทุกวันนี้ Maslow กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการ 5 อย่าง และความต้องการนี้สามารถจัดเป็นลำดับขั้น จากลำดับขั้นต่ำสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการคล้ายคลึงกันไปจนถึงลำดับขั้นสูงสุดซึ่งเป็นความต้องการที่น้อยคนจะได้รับสมความปรารถนา ความต้องการในระดับต่ำควรจะได้รับตอบสนองก่อน และเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นๆ ก็จะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อมาหรือจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน และจะเป็นเช่นนี้ตามลำดับจนถึงสูงสุด ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด เช่น ปัจจัยสี่ การพักผ่อน อุณหภูมิ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐานนี้ แต่ความต้องการนี้จะมีคามเข้มข้นต่างกันในบุคคลที่ต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัยและการฝึกหัดตนเอง

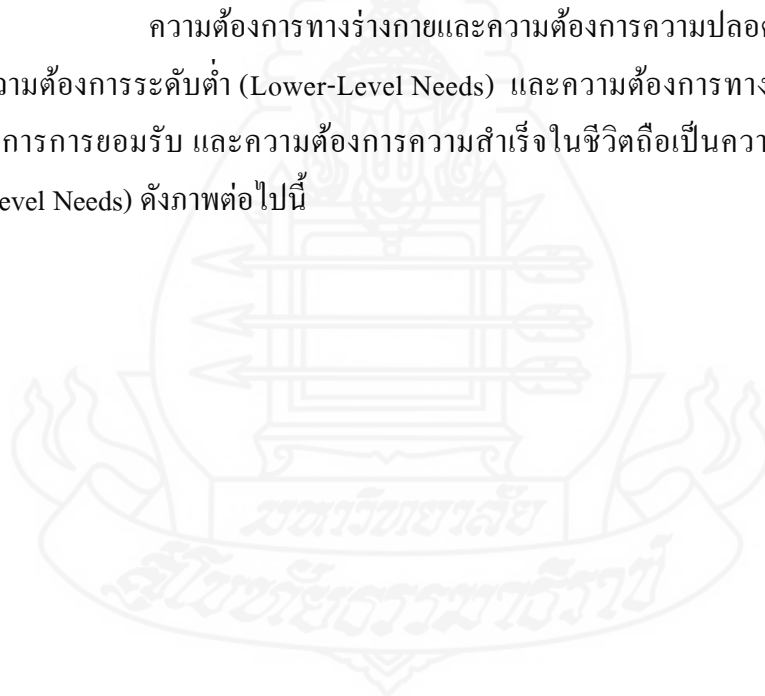
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม รวมถึงความมั่นคงในการทำงานและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

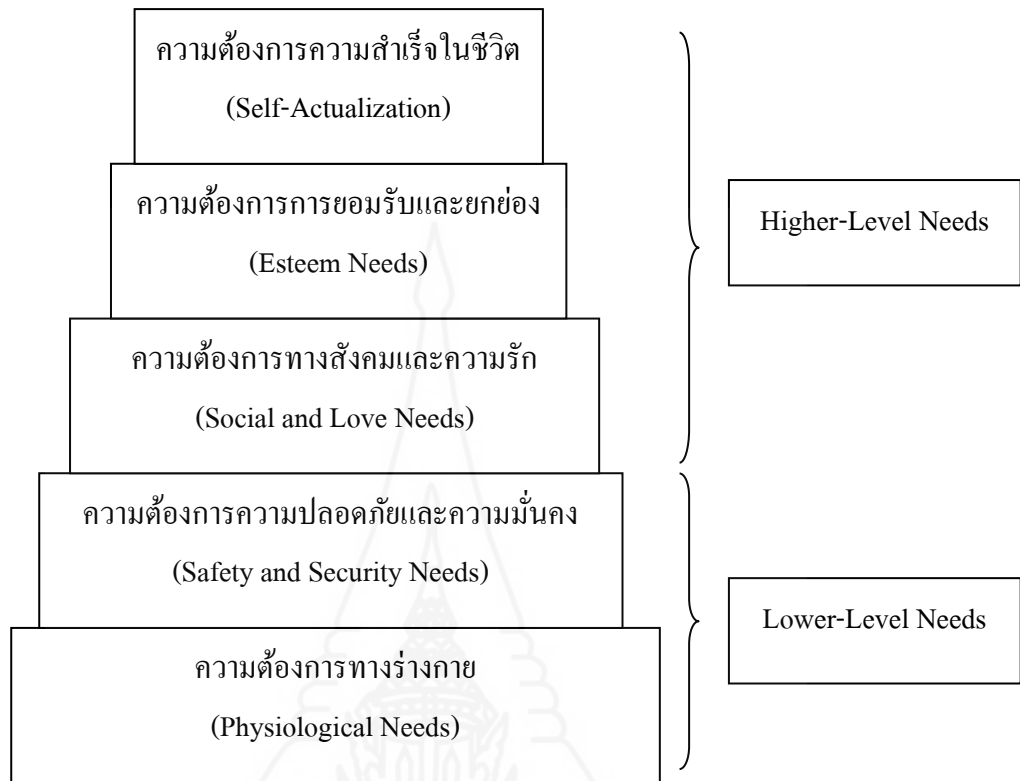
3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social and Love Needs) เป็นความต้องการความรัก ความสัมพันธ์และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมนุษย์ และต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นสมาชิกของกลุ่ม

4. ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและมีความภาคภูมิใจ เชื้อมั่น และนับถือตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความมีอิสระในการตัดสินใจ ตลอดจนชื่อเสียงและเกียรติยศ บุคคลที่มีแรงจูงใจหรือความต้องการขั้นนี้จะพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ซึ่งการยอมรับนับถือและยกย่องจะนำไปสู่ความมั่นใจในตนเองตระหนักถึงควมมีคุณค่าของตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่จะใช้ศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ทำในสิ่งที่คุณคิดว่ามีความสามารถที่จะเป็นหรือจะทำได้ แต่เป็นเรื่องยากที่ทุกคนจะประสบความสำเร็จได้ทุกอย่างตามที่ตนต้องการ และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงถือเป็น ความต้องการระดับต่ำ (Lower-Level Needs) และความต้องการทางสังคมและความรัก ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จในชีวิตถือเป็นความต้องการระดับสูง (Higher-Level Needs) ดังภาพต่อไปนี้





ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี (ERG Theory)

Clayton Alderfer (อ้างถึงใน ราณี อิศัยกุล 2550 : 7-17) นักจิตวิทยาได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ในช่วงปลาย ค.ศ.1960 โดยพัฒนาแนวคิดมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow แต่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายและวัตถุ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ เช่น ป้ายจยี่สี่ เงินเดือน ประโยชน์และบริการ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นต้น

2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น บุคคลจะตอบสนองความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกกับผู้อื่น รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการพัฒนา ศักยภาพของตนเองในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องนับถือ

ทฤษฎีอีอาร์จี้มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิต เปรียบได้กับความต้องการทางกายและความมั่นคงปลอดภัยของ Maslow ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น คล้ายคลึงกับความต้องการสังคม และความต้องการเจริญก้าวหน้าเหมือนกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของ Maslow

2. ทฤษฎีอีอาร์จี้นำเสนอ “หลักการความพึงพอใจและความก้าวหน้า” (Satisfaction Progression Principle) ที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Maslow กล่าวคือ การที่มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งแล้วจะผลักดันให้เกิดความต้องการระดับสูงขึ้นไป

ทฤษฎีอีอาร์จี้มีความแตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการไม่เป็นลำดับขั้นและมีความต้องการมากกว่า 1 ประเภท ในช่วงเวลาเดียวกัน และความต้องการขั้นต่ำไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองครบถ้วนก่อนที่จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป

2. Alderfer เสนอแนะหลักการที่เรียกว่า “หลักการความกดดันและการถดถอย” (Frustration-Regression Principle) หมายถึง การที่มนุษย์ประสบความยากลำบากในความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป จึงเกิดความกดดันอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งเกิดความท้อถอยและต้องหยุดความต้องการนั้นๆ และถอยหลังกลับมาอยู่ในความต้องการระดับต่ำกว่า

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

Frederick Herzberg (อ้างถึงใน ราณี อิศัยกุล 2550 : 7-19) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน โดยพิจารณาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ Herzberg ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 203 คน ที่ทำงานในองค์กรในเขตเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) สหรัฐอเมริกา โดยการสัมภาษณ์ว่ามีปัจจัยใดบ้างในการทำงานที่ทำให้พวกเขาพอใจหรือมีความสุข และมีอะไรบ้างที่ทำให้พวกเขาไม่พอใจหรือไม่มีความสุข จากข้อมูลที่ได้พบว่าความรู้สึกพอใจนั้น โดยทั่วไปมักจะมิคู่ไปกับลักษณะในเนื้องาน (job content) ส่วนความรู้สึกไม่พอใจนั้นจะคู่ไปกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน

Herzberg เรียกปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ (Recognition)
3. ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility)
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)
5. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Possibility of Growth)

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้นเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางาน ถึงแม้ปัจจัยค้ำจุนจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถได้ ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)
2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Superiors)
4. สภาพการทำงาน (Work Conditions)
5. เงินเดือน (Income)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with Peers)
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with Subordinates)
9. สถานะทางอาชีพ (Status)
10. ความมั่นคงในงาน (Job Security)

2. กลุ่มทฤษฎีกระบวนการจูงใจ

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล 2543 : 124) มีสมมติฐานที่ว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดๆ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นว่าพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการและความน่าสนใจของผลลัพธ์นั้น ความคาดหวังประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวังหรือความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา

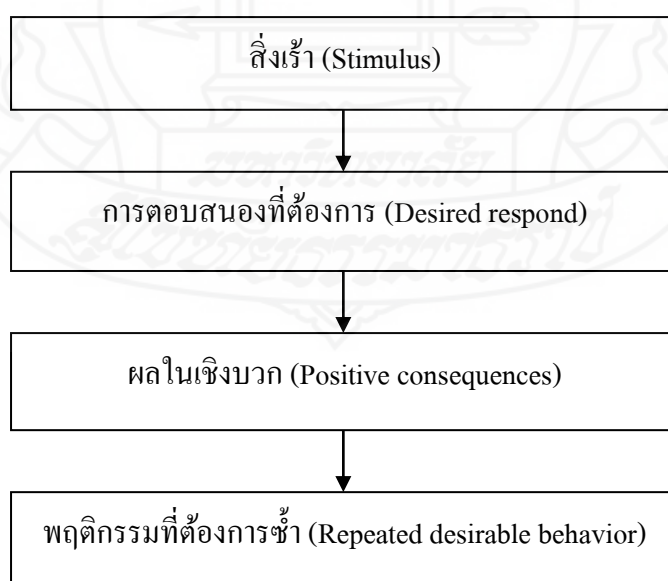
2. ความเป็นเครื่องกระตุ้นหรือความเชื่อของบุคคลว่าผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะนำมาซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลตอบแทนที่ต้องการ

3. ความมีคุณค่าหรือคือคุณค่าของรางวัลตอบแทน หรือผลลัพธ์ของงานองค์ประกอบทั้งสามจะต้องมีค่ามากกว่าศูนย์ การจูงใจจึงจะเกิดขึ้น

3. กลุ่มทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ

ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ ((Reinforcement Theory)

ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (อ้างถึงในเกียรติยศดา ฉัพัฒนรังษี 2551: 21) เป็นทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีจูงใจแบบกระบวนการ (Process Motivation) ประยุกต์ใช้หลักการทางทฤษฎีการเรียนรู้และหลักการวางเงื่อนไขในกระบวนการจูงใจและการปฏิบัติงานของบุคคลมาใช้ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยสกินเนอร์ มีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมภายนอกตัวบุคคลโดยส่วนรวมเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ไม่ใช่ความต้องการภายในหรือตัณหา นอกจากนี้การเสริมแรงในเชิงบวก (Positive reinforcement) อันได้แก่ สิ่งเร้า (Stimulus) จะเสริมสร้างแนวโน้มให้เกิดการตอบสนองที่ต้องการในเชิงบวก (Positive consequences) มีแนวโน้มที่จะหลุดไป ดังนั้น ในการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องเลือกการเสริมแรงที่มีพลังไปในทางที่จะส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งพฤติกรรมที่ต้องการ เช่น การให้เงินเดือน พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม หรือมอบหมายงานที่น่าสนใจ กระบวนการของการเสริมแรงจะเป็นดังนี้



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์

2. ลักษณะการบริหารงานของกรมส่งเสริมการเกษตร

2.1 ประวัติกรมส่งเสริมการเกษตร

วันที่ 20 มีนาคม 2504 กระทรวงเกษตรได้เสนอโครงการจัดตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรไปยังคณะรัฐมนตรีแยกเป็น 2 แผน แผนที่หนึ่ง ขอจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งถือว่าเป็นแผนขั้นเตรียมการก่อนจัดตั้งกรมส่งเสริมการเกษตร คือ เตรียมทั้งการวางแผนงาน วางอัตรากำลังคน ปรับปรุงวิชาการ เปลี่ยนทัศนคติเจ้าหน้าที่ ตลอดจนรูปแบบการบริหาร และการแก้ไขพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เพื่อจัดตั้งกรม ในแผนขั้นที่สอง ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2504 เห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงเกษตรเสนอ

ต่อมาได้มีคำสั่งกระทรวงเกษตรตั้งสำนักงานส่งเสริมการเกษตรขึ้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2505 เพื่อเตรียมการต่างๆ ดังได้กล่าวมาแล้วและได้ปฏิบัติการในรูปงานส่งเสริมการเกษตรตามแนวใหม่ไปพลาง พร้อมกันนั้นก็ได้รายงานผลก้าวหน้าต่อคณะรัฐมนตรีเป็นครั้งคราว จนถึงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2505 ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ได้พิจารณารายงานของสำนักงานส่งเสริมการเกษตรแล้วมีคำสั่งว่า “น่าจะตั้งเป็นกรมได้และได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีได้ทราบ” ระเบียบนี้อธิบดีทุกกรมต้องรับภาระหนักในการประชุมปรึกษา เพื่อให้ได้สถาบันที่เหมาะสม ทันสมัยและพร้อมที่จะต้องชี้แจงเจ้าหน้าที่วิเคราะห์จากหน่วยงานต่างๆ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานประมาณ กระทรวงการคลัง สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ และคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารทั้งระดับอนุกรรมการและกรรมการใหญ่ การแก้ไข ปรับปรุง ชี้แจง ได้ตอบได้ดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปผลที่สุดก็ผ่านการพิจารณาของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2509 แต่ให้เรียกชื่อ “กรมแพร่ขยายการเกษตร” โดยโอนงานส่งเสริมการเกษตรจากทุกกรมในสังกัดกระทรวงเกษตรมารวมอยู่ในกรมนี้ ส่วนเจ้าหน้าที่ให้เรียกพนักงานแพร่ขยายจังหวัดและอำเภอ เมื่อผ่านการพิจารณาของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารแล้วประธานคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารได้นำเสนอต่อ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี แต่ข้อความในหนังสือชื่อกรมได้เปลี่ยนไปจาก “กรมแพร่ขยายการเกษตร” เป็น “กรมบริการเกษตร” ส่วนเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคให้ยุบกลีกรรมจังหวัด - อำเภอ เป็นเกษตรจังหวัด - เกษตรอำเภอ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบด้วยในหลักการเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2510 และต่อมากระทรวงเกษตรได้เสนอร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เพื่อขออนุมัติและขอให้คณะที่ปรึกษากฎหมายช่วยพิจารณาก่อนส่งสภาร่างรัฐธรรมนูญ ในฐานะรัฐสภา พร้อมกันนั้นก็ได้ขอเปลี่ยนชื่อ “กรมบริการเกษตร” เป็น “กรมส่งเสริมการเกษตร” ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็ได้รับหลักการร่างพระราชบัญญัติและอนุมัติให้แก้ไขชื่อ ได้ตามที่กระทรวงเกษตรเสนอเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2510

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2510 เพื่อขอตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรนี้ ได้เข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมสภาร่างรัฐธรรมนูญเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2510 ที่ประชุมลงมติรับหลักการและได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายให้ตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรได้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2510

ในมาตรา 14 ราชการกระทรวงเกษตรแยกเป็น

1. สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวง
3. กรมกสิกรรม
4. กรมการข้าว
5. กรมประมง
6. กรมปศุสัตว์
7. กรมป่าไม้
8. กรมส่งเสริมการเกษตร

ต่อมาได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารในกระทรวงเกษตร พ.ศ.2511 วันที่ 18 มิถุนายน 2511 มีมาตราที่มีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 3 ให้โอนบรรดากิจการทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตร เฉพาะที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตรไปเป็นของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตร

มาตรา 4 ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกรมกสิกรรมเฉพาะที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมและเผยแพร่การเกษตร และงานปราบโรคและศัตรูพืช และเฉพาะที่เกี่ยวกับกสิกรรมจังหวัดและกสิกรรมอำเภอไปเป็นของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตร

มาตรา 5 ให้โอนกิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกรมการข้าว กระทรวงเกษตร เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมและเผยแพร่การเกษตร และเฉพาะที่เกี่ยวกับพนักงานข้าวจังหวัดและพนักงานข้าวอำเภอไปเป็นของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตร

ฉะนั้น วันที่ 19 มิถุนายน 2511 ซึ่งเป็นวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา จึงเป็นวันที่กรมส่งเสริมการเกษตรได้รับเข้าช่วงการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

2.2 แนะนำกรมส่งเสริมการเกษตร

2.2.1 วิสัยทัศน์

กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกษตรกรอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน

2.2.2 คำขวัญ

กรมส่งเสริมการเกษตรมีคนอยู่ทั่วทุกทิศ เป็นมิตรแท้ของเกษตรกร

2.2.3 ค่านิยม

มุ่งมั่นบริการ ทีมงานเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.4 พันธกิจ

1) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ครอบคลุมเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้

2) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตรตามความต้องการของตลาด

3) ให้บริการทางการเกษตรตามสภาพปัญหาและความต้องการของเกษตรกร

4) ศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร และบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน

นโยบาย

ในปัจจุบันมีสถานการณ์หลายอย่างส่งผลกระทบต่อภาคการเกษตรและเกษตรกร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ การเปิดเสรีทางการค้า ความมั่นคงด้านอาหาร ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมไปถึงการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นต้น ภาคการเกษตร ซึ่งเป็นสาขาการผลิตหลักของประเทศต้องมีการปรับตัว กรมส่งเสริมการเกษตร ในฐานะที่มีบทบาทภารกิจหลักในการดูแลและพัฒนาเกษตรกร ต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งในตัวบุคลากรและเกษตรกรให้สามารถสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ มีการปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในทุกระดับ ซึ่งการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2554 มุ่งเน้นใน 4 เรื่อง ดังนี้

1. ดำเนินงานโครงการพระราชดำริ
2. พัฒนानุเคราะห์
3. สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน
4. พัฒนาระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตรมีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

2.3.1 ด้านความสำเร็จในงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในการพัฒนางานของตนเองให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2.3.2 ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ มีการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นขององค์กรและประกาศเกียรติคุณให้เป็นที่ทราบกันอย่างทั่วถึง

2.3.3 ด้านความรับผิดชอบต่องาน เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน มีคำบรรยายลักษณะงาน (job description) ระบุเป็นลายลักษณ์อักษร

2.3.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เรียนรู้งานที่ทำภายใต้อิสระในการทำงานพอสมควร และเปิดโอกาสให้ข้าราชการซักถามหากไม่เข้าใจหรือเกิดปัญหาในการทำงาน

2.3.5 ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภาครัฐ

2.3.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายและการบริหารงานถูกกำหนดขึ้นจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขององค์กรเท่านั้น โดยกำหนดนโยบายตามนโยบายหลักของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2.3.7 ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการอบรมและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระดับบังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการประชุมร่วมกันภายในฝ่าย / กอง / สำนัก เพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีการจัดสัมมนาออกสถานที่ปีละ 1 ครั้ง และมีการจัดงานเลี้ยงปีใหม่ เพื่อให้ข้าราชการได้สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

2.3.9 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด

2.3.10 ด้านสภาพการทำงาน จัดให้มีพื้นที่พักผ่อน สนามเปตอง โรงอาหาร ห้องน้ำ และลานจอดรถอย่างเพียงพอ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้รวบรวมผลงานของการวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พัทลุง ตรัง กระบี่ และพังงา จำนวน 483 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจสูงมีอยู่ 3 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลางมีอยู่ 4 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการพบว่า ข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และช่วงของเงินเดือน ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สายงาน และที่ตั้งของสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ธนาวุฒิ เลิศเอกคำ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลมหาราชนคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำโรงพยาบาลมหาราชนคร จำนวน 236 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงพยาบาลมหาราชนครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลมหาราชนครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เพ็ญประภา ชุมนะทัศน์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานในส่วนการผลิตบริษัท ไทยโอซูก้า จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานในส่วนการผลิตบริษัท ไทยโอซูก้า จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในรายละเอียดพบว่าด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานจะมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านโบนัส ส่วนด้านลักษณะของงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท แต่มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน

และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่างๆ โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างสวัสดิการพนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับจากบริษัทเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บริษัทมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และขณะนี้ยังไม่คิดเปลี่ยนงานไปทำลักษณะอื่น ด้านการบังคับบัญชา และความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ สามารถเดินทางไปปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก

ศิริพร นามจันดี (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่) จำนวน 208 ราย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับดี สำหรับด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อรรพรรณ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท อาร์ค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน บริษัท อาร์ค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 232 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานและระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัศตร์สุดา พิธิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรกรุงเทพมหานคร สำนักงานเกษตรเขตลาดกระบัง สำนักงานเกษตรเขตมีนบุรี และสำนักงานเกษตรเขตตลิ่งชัน จำนวน 38 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา การได้รับการ

ยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงปลอดภัย ส่วนผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เพศและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร อายุมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการ สถานภาพสมรสมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการ ระดับตำแหน่งมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกือบทุกด้านยกเว้นด้านสภาพการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อายุราชการมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านสวัสดิการ ระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ปัจจุบันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการ รายได้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านสวัสดิการ และภูมิลำเนาไม่ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกือบทุกด้านยกเว้นด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านสวัสดิการ

จำลองลักษณ์ ปันโย (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เบอร์นิน่า (ไทยแลนด์) จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับ 3-9 ของบริษัท เบอร์นิน่า (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 163 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เบอร์นิน่า (ไทยแลนด์) จำกัด โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในรายละเอียด พบว่า ในปัจจัยจุดใจพนักงานมีความพึงพอใจ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในอนาคต ลักษณะและขอบเขตของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ในด้านปัจจัยค่าจูน พนักงานมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพทางสังคม การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และค่าตอบแทน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ สถานภาพสมรส และอายุงาน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงาน ระดับการศึกษา และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

เกียรติสุดา ฉัพพัฒนรังษี (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 174 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ นโยบายของหน่วยงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

และเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ ควรมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการให้พนักงาน ระดับล่าง และระดับกลาง และการพัฒนาศักยภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น อาทิ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร รวมทั้งควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างหน้าที่ในแผนกที่มีภาระงานค่อนข้างมาก ส่วนข้อเสนอแนะในการศึกษา ครั้งต่อไป คือ ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นต้นแบบในการขยายผลให้กับหน่วยงานอื่นต่อไป อาทิ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รูปแบบและวิธีการให้คำแนะนำ และวิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของหน่วยงาน เป็นต้น

นิชา สุภู่อ่อน (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 96 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและมั่นคง นโยบายและการบริหารงาน การปกครองและบังคับบัญชา ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และปัจจัยลักษณะงาน อายุงาน สถานภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

วันชัย โพธิวรกร (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน บริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด จำนวน 80 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดทางด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาเป็นการรับผิดชอบในงาน และมีความพึงพอใจต่ำที่สุดทางด้านค่าตอบแทน ส่วนพนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับแอลฟา .05

สมเกียรติ ศรีเมือง (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์อินดัสเทรียลเทคโนโลยี จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท สตาร์อินดัสเทรียลเทคโนโลยี จำกัด จำนวน 700 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านมีเพียง 1 ด้าน เท่านั้นที่มีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานระดับมาก คือ ด้านเงินเดือน ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบสมมติฐาน มีปัจจัยเรื่องเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ที่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพไม่แตกต่าง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเป็นการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เกี่ยวกับแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัย เช่น ตำราทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ การศึกษาค้นคว้าอิสระ รายงานการวิจัย เป็นต้น และอีกส่วนหนึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร มีรายละเอียดในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในสังกัดส่วนกลางที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 609 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample size)

เลือกใช้กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ ในระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 5%

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{609}{1+609(0.05)^2}$$

$$= \frac{609}{2.5225}$$

$$= 241.42$$

เนื่องจากได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241.42 คน ดังนั้น ในการศึกษาคั้งนี้จึงใช้
 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยแยกเป็นสัดส่วนของประชากร ดังนี้

หน่วยงาน	ประชากร(คน)	สัดส่วน(%)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	0.49	1
กลุ่มตรวจสอบภายใน	6	0.98	2
สำนักงานเลขานุการกรม	22	3.61	9
กองการเจ้าหน้าที่	46	7.55	18
กองคลัง	50	8.21	20
กองแผนงาน	42	6.90	17
ศูนย์สารสนเทศ	29	4.76	11
กองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ	21	3.45	8
กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริม การเกษตร	19	3.12	8
สำนักพัฒนาเกษตรกร	61	10.02	24
สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี	104	17.08	41
สำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร	68	11.17	27
สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร	79	12.97	31
สำนักงานสร้างเสริมนวัตกรรมภูมิ ปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง	4	0.66	2

หน่วยงาน	ประชากร(คน)	สัดส่วน(%)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการ วิสาหกิจชุมชน	24	3.94	10
กองส่งเสริมวิสาหกรรรมเกษตร	16	2.63	6
หน่วยงาน	ประชากร(คน)	สัดส่วน(%)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
สถานีวิทยุกระจายเสียงเพื่อการเกษตร	15	2.46	6
รวม	609	100	241

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในสังกัดส่วนกลางที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 จัดทำร่างแบบสอบถามเสนอที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในสังกัดส่วนกลางที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นโดยใช้ทฤษฎีการจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) และคณะ ลักษณะเป็นแบบคำถามปลายปิด (Close-ended Question) ที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน

รูปแบบการตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) มี 5 ระดับ ค่าคะแนนของแต่ละระดับเป็นดังนี้

ระดับของความคิดเห็น	มากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับของความคิดเห็น	มาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับของความคิดเห็น	ปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับของความคิดเห็น	น้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ระดับของความคิดเห็น	น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดที่เกี่ยวข้องกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ดังนี้

2.3.1 ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence - IOC) ของแบบสอบถาม ได้ค่าเฉลี่ยของผลรวมเท่ากับ 0.95 ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.80 ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงข้อคำถามใหม่ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิคือ ท่านอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบให้อีกครั้ง แล้วนำมาพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาการใช้ถ้อยคำและนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไข

2.3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนประชากรที่ศึกษา แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.976

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม ผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ในสังกัดส่วนกลางที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 241 คน ด้วยตนเอง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ลงรหัสหมายเลขชุดของแบบสอบถามและบันทึกข้อมูลไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการศึกษาให้มีความสมบูรณ์โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก เอกสารทางวิชาการ ตำรา และบทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ตลอดจนการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต รวมทั้งข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลที่ได้เพื่อนำไปทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามป้อนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์
3. ใช้คำสั่งจากโปรแกรมเพื่อหาค่าสถิติ
4. ประมวลผลและนำผลที่ประมวลได้มาวิเคราะห์ เขียนรายงาน และนำเสนอเป็น

งานวิจัย

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

4.1.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.1.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

4.1.3 การวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแสดงผลตามกรอบแนวคิดดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ คำร้อยละ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 คำร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=214)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ		
ชาย	76	31.5
หญิง	165	68.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=214)	ร้อยละ (100.0)
2. อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	14	5.8
26-35 ปี	76	31.5
36-45 ปี	67	27.8
46-60 ปี	84	34.9
3. สถานภาพ		
โสด	107	44.4
สมรส	118	49
อื่นๆ (หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่)	16	6.6
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	11.2
ปริญญาตรี	137	56.8
สูงกว่าปริญญาตรี	77	32.0
5. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	40	16.6
5 - 10 ปี	63	26.1
11 - 15 ปี	30	12.4
มากกว่า 15 ปี	108	44.8
6. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	13	5.4
10,001 - 20,000 บาท	115	47.7
20,001 - 30,000 บาท	63	26.1
30,001 บาทขึ้นไป	50	20.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=214)	ร้อยละ (100.0)
7. ตำแหน่งงาน		
ตำแหน่งประเภททั่วไป	72	29.9
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	166	68.9
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	3	1.2
8. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	1	0.4
กลุ่มตรวจสอบภายใน	2	0.7
สำนักงานเลขานุการกรม	9	3.7
กองการเจ้าหน้าที่	18	7.5
กองคลัง	20	8.3
กองแผนงาน	17	7.1
ศูนย์สารสนเทศ	11	4.6
กองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ	8	3.3
กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร	8	3.3
สำนักพัฒนาเกษตรกร	25	10.4
สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี	40	16.6
สำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร	27	11.2
สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร	31	12.9
กองส่งเสริมวิสาหกิจเกษตร	6	2.5
สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน	10	4.1
สถานีวิทยุกระจายเสียงเพื่อการเกษตร	6	2.5
สำนักงานส่งเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง	2	0.8

คุณลักษณะส่วนบุคคลจากตารางที่ 4.1 สรุปผลได้ดังนี้

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 เป็นเพศหญิง 165 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5
2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุอยู่ระหว่าง 46 -60 ปี เป็นจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 26 - 35 ปี เป็นจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 อายุระหว่าง 36-45 ปี เป็นจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และอายุต่ำกว่า 26 ปี เป็นจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8
3. สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดสมรสแล้ว เป็นจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมาคือ โสด เป็นจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 และน้อยที่สุดคือ หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ เป็นจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6
4. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และน้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2
5. ประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี เป็นจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี เป็นจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 ส่วนประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี เป็นจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และประสบการณ์ 11-15 ปี เป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4
6. รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีรายได้เดือนละ 10,001 - 20,000 บาท เป็นจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคือ รายได้เดือนละ 20,001 - 30,000 บาท เป็นจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 ส่วนรายได้เดือนละ 30,001 บาทขึ้นไป เป็นจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท เป็นจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4
7. ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีตำแหน่งประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ /ชำนาญการพิเศษ /เชี่ยวชาญ /ทรงคุณวุฒิ) เป็นจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 รองลงมาคือตำแหน่งประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน/อาวุโส/ทักษะพิเศษ) เป็นจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และน้อยที่สุดมีตำแหน่งประเภทอำนวยการ (อำนวยการระดับต้น/อำนวยการระดับสูง) เป็นจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2
8. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดสังกัดสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี เป็นจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 รองลงมาสังกัดสำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร เป็นจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 สังกัดสำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร เป็นจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 สังกัดสำนักพัฒนาเกษตรกรกร เป็นจำนวน 25 คน คิดเป็น

ร้อยละ 10.4 สังกัดกองคลัง เป็นจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ เป็นจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 สังกัดกองแผนงาน เป็นจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 สังกัดศูนย์สารสนเทศ เป็นจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน เป็นจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 สังกัดสำนักงานเลขานุการกรม เป็นจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 สังกัดกองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ เป็นจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 สังกัด กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร เป็นจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 สังกัดกองส่งเสริมวิศวกรรมเกษตร เป็นจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 สังกัดสถานีวิทยุกระจายเสียงเพื่อการเกษตร เป็นจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายใน เป็นจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 สังกัดสำนักงานส่งเสริมนวัตกรรมการเกษตรเพื่อเพียง เป็นจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และน้อยสุดสังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ต่องาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม

2.2 ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามคำถามรายชื่อ

2.1 ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม สรุปได้ตามตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม	\bar{x}	S.D.	การ แปลผล
1. ความสำเร็จในงาน	3.80	0.74	มาก
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	3.63	0.70	มาก
3. ความรับผิดชอบต่องาน	3.63	0.75	มาก
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.84	มาก
5. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.88	0.84	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	3.19	0.74	ปานกลาง
7. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	3.48	0.86	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.58	0.78	มาก
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.23	0.90	ปานกลาง
10. สภาพการทำงาน	2.89	0.78	ปานกลาง
รวม	3.40	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x}=3.80$) และต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{x}=2.88$)

2.2 ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามคำถามรายชื่อ

ผู้ศึกษาทำการศึกษาคำคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในด้านต่างๆ รวม 10 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ความสำเร็จในงาน

ผลการศึกษาคำคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามคำถามรายชื่อสรุปได้ตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{x}	S.D.	การ แปลผล
1. ท่านเห็นว่าท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.86	0.80	มาก
2. ท่านเห็นว่าท่านมีส่วนช่วยให้งานของหน่วยงานท่านสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.88	0.79	มาก
3. ท่านเห็นว่าท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	3.80	0.89	มาก
4. ท่านเห็นว่าท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตัวท่านเอง	3.66	0.92	มาก
รวม	3.80	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.3 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ในส่วนของท่านเห็นว่าท่านมีส่วนช่วยให้งานของหน่วยงานท่านสำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\bar{x}=3.88$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{x}=3.86$) และท่านเห็นว่าท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x}=3.80$)

2.2.2 ความรู้สึกได้รับการยอมรับ

ผลการศึกษาคำคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ จำแนกตามคำถามรายชื่อสรุปได้ตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านเห็นว่าท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.67	0.82	มาก
2. ท่านเห็นว่าท่านเป็นที่ยอมรับของผู้มาใช้บริการ / ผู้มาติดต่องาน	3.74	0.80	มาก
3. ท่านเห็นว่าท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากหน่วยงาน / ผู้บังคับบัญชา	3.36	0.84	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.74	0.85	มาก
รวม	3.63	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.4 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ในส่วนของท่านเห็นว่าท่านเป็นที่ยอมรับของผู้มาใช้บริการ / ผู้มาติดต่องาน ($\bar{x}=3.74$) และงานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรี ($\bar{x}=3.74$) และต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของท่านเห็นว่าท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากหน่วยงาน / ผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.36$)

2.2.3 ความรับผิดชอบต่องาน

ผลการศึกษาคำคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามคำถามรายชื่อสรุปได้ตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน	3.88	0.81	มาก
2. ท่านเห็นว่าท่านมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.42	0.90	มาก
3. ท่านเห็นว่าท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ	3.59	0.85	มาก
4. ท่านเห็นว่าท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิด	3.63	0.92	มาก
รวม	3.63	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.5 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ในส่วนของท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน ($\bar{x}=3.88$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิด ($\bar{x}=3.63$) และท่านเห็นว่าท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=3.59$)

2.2.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามคำถามรายชื่อสรุปได้ตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	การ แปลผล
1. ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.61	0.93	มาก
2. ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ความสามารถในการพัฒนาตนเอง	3.68	0.90	มาก
3. ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความรู้สึก ภาคภูมิใจ	3.70	0.89	มาก
4. ท่านเห็นว่าท่านมีความรู้สึกชอบหรือพอใจในงาน ที่ปฏิบัติ	3.64	0.92	มาก
รวม	3.66	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.6 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ในส่วนของท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ($\bar{x}=3.70$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายความสามารถในการพัฒนาตนเอง ($\bar{x}=3.68$) และท่านเห็นว่าท่านมีความรู้สึกชอบหรือพอใจในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}=3.64$)

2.2.5 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามคำถามรายข้อสรุปได้ตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านเห็นว่าการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม	2.97	0.94	ปานกลาง
2. ท่านเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง	2.85	0.94	ปานกลาง
3. ท่านเห็นว่ามีโอกาสได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม	2.93	0.99	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าในอนาคตท่านจะมีตำแหน่งงานสูงขึ้นเรื่อยๆ	2.78	1.00	ปานกลาง
รวม	2.88	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของท่านเห็นว่าการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม ($\bar{x}=2.97$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่ามีโอกาสได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม ($\bar{x}=2.93$) และท่านเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x}=2.85$)

2.2.6 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามคำถามรายชื่อ สรุปได้ตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านเห็นว่าการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของกรมส่งเสริมการเกษตรมีความชัดเจน	3.37	0.85	ปานกลาง
2. ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความสอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร	3.46	0.81	มาก
3. ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการเกษตรอย่างเหมาะสม	2.78	1.01	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่ากฎระเบียบต่างๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตรมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.14	0.85	ปานกลาง
รวม	3.19	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.19$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ในส่วนของท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความสอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร ($\bar{x}=3.46$) และต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการเกษตรอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=2.78$)

2.2.7 ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา

ผลการศึกษาคำคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา จำแนกตามคำถามรายชื่อสรุปได้ตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคำคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา

คำคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.46	0.93	มาก
2. ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ	3.54	0.90	มาก
3. ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน	3.55	0.88	มาก
4. ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีการสนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.39	1.02	ปานกลาง
รวม	3.48	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.9 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ในส่วนของท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน ($\bar{x}=3.55$) และต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีการสนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{x}=3.39$)

2.2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามคำถามรายชื่อสรุปได้ตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านเห็นว่าผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านมีการปรึกษาหารือและวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน	3.53	0.99	มาก
2. ท่านเห็นว่าท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้วยดี	3.59	0.82	มาก
3. ท่านเห็นว่าบรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.58	0.87	มาก
4. ท่านเห็นว่าผู้ร่วมงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทนท่านกรณีที่ท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้	3.62	0.86	มาก
รวม	3.58	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.10 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ในส่วนของท่านเห็นว่าผู้ร่วมงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทนท่านกรณีที่ท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ($\bar{x}=3.62$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้วยดี ($\bar{x}=3.59$) และท่านเห็นว่าบรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง ($\bar{x}=3.58$)

2.2.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาคำคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามคำถามรายชื่อสรุปได้ตามตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	การ แปลผล
1. ท่านเห็นว่าผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความยุติธรรม	3.29	0.96	ปานกลาง
2. ท่านเห็นว่าผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน มีทักษะในการประเมิน	3.32	0.91	ปานกลาง
3. ท่านเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานวัดผล จากปริมาณและคุณภาพงานที่ปฏิบัติได้จริง	3.16	1.02	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมิน ผลงานมีความเหมาะสม	3.13	0.97	ปานกลาง
รวม	3.23	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.23$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของท่านเห็นว่า ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีทักษะในการประเมิน ($\bar{x}=3.32$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่า ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีความยุติธรรม ($\bar{x}=3.29$) และท่านเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานวัดผลจากปริมาณและคุณภาพงานที่ปฏิบัติได้จริง ($\bar{x}=3.16$)

2.2.10 สภาพการทำงาน

ผลการศึกษาคำคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามคำถามรายชื่อสรุปได้ตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านเห็นว่าจำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอ เหมาะสมต่อปริมาณงาน	2.98	0.97	ปานกลาง
2. ท่านเห็นว่าอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและได้มาตรฐาน	2.81	0.96	ปานกลาง
3. ท่านเห็นว่ามีการบำรุงรักษา จัดหาและซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ดี	2.79	0.95	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าการจัดผังสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.00	0.91	ปานกลาง
รวม	2.89	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของท่านเห็นว่าการจัดผังสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{x}=3.00$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าจำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอ เหมาะสมต่อปริมาณงาน ($\bar{x}=2.98$) และท่านเห็นว่าอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและได้มาตรฐาน ($\bar{x}=2.81$)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษาประกอบด้วย

1. ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

2. ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

จากตารางที่ 4.2 ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.40$)

การทดสอบสมมติฐาน ข้อ 2 ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

เพศของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	เพศ	\bar{x}	t	Sig.
1. ความสำเร็จในงาน	ชาย	3.81	0.149	0.882
	หญิง	3.80		
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ชาย	3.73	1.475	0.142
	หญิง	3.58		
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ชาย	3.71	1.101	0.272
	หญิง	3.60		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	เพศ	\bar{x}	t	Sig.
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ชาย	3.82	2.004*	0.046
	หญิง	3.59		
5. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ชาย	3.12	3.012*	0.003
	หญิง	2.77		
6. นโยบายและการบริหารงาน ของหน่วยงาน	ชาย	3.31	1.684	0.094
	หญิง	3.13		
7. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	ชาย	3.62	1.709	0.089
	หญิง	3.42		
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ชาย	3.63	0.747	0.456
	หญิง	3.55		
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ชาย	3.41	2.120*	0.035
	หญิง	3.15		
10. สภาพการทำงาน	ชาย	3.11	3.020*	0.003
	หญิง	2.79		
รวม	ชาย	3.53	2.226*	0.027
	หญิง	3.34		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเพศของข้าราชการแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 4 ด้าน คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยเพศชาย ($\bar{x}=3.82$) จะมีความพึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง ($\bar{x}=3.59$) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยเพศชาย ($\bar{x}=3.12$) จะมีความพึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง ($\bar{x}=2.77$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเพศชาย ($\bar{x}=3.41$) จะมีความพึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง ($\bar{x}=3.15$) และสภาพการทำงาน โดยเพศชาย ($\bar{x}=3.11$) จะมีความ

พึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง ($\bar{x}=2.79$) ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อายุของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.863	3	2.621	5.055*	0.002
	ภายในกลุ่ม	122.877	237	0.518		
	รวม	130.740	240			
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	10.550	3	3.517	7.684*	0.000
	ภายในกลุ่ม	108.463	237	0.458		
	รวม	119.012	240			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	10.903	3	3.634	6.851*	0.000
	ภายในกลุ่ม	125.726	237	0.530		
	รวม	136.630	240			
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	13.454	3	4.485	6.763*	0.000
	ภายในกลุ่ม	157.146	237	0.663		
	รวม	170.600	240			
5. โอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.118	3	0.706	1.006	0.391
	ภายในกลุ่ม	166.383	237	0.702		
	รวม	168.501	240			
6. นโยบายและการบริหารงาน ของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.962	3	1.654	3.137*	0.026
	ภายในกลุ่ม	124.948	237	0.527		
	รวม	129.910	240			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ระดับและคุณภาพของ การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.509	3	0.170	0.229	0.876
	ภายในกลุ่ม	175.424	237	0.740		
	รวม	175.934	240			
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.651	3	0.217	0.358	0.783
	ภายในกลุ่ม	143.624	237	0.606		
	รวม	144.275	240			
9. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.044	3	0.681	0.841	0.473
	ภายในกลุ่ม	192.029	237	0.810		
	รวม	194.073	240			
10. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.295	3	0.765	1.263	0.288
	ภายในกลุ่ม	143.525	237	0.606		
	รวม	145.820	240			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.953	3	1.318	3.570*	0.015
	ภายในกลุ่ม	87.476	237	0.369		
	รวม	91.429	240			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	อายุ			
		ต่ำกว่า 26 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี
		3.17	3.29	3.36	3.56
ต่ำกว่า 26 ปี	3.17	-	-0.1155	-0.1856	-0.3879*
26-35 ปี	3.29		-	-0.0701	-0.2724*
36-45 ปี	3.36			-	-0.2023*
46-60 ปี	3.56				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามอายุโดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-60 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากกว่าคนที่มียุต่ำกว่า 26 ปี จนถึงคนที่มียุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	อายุ			
		ต่ำกว่า 26 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี
		3.32	3.66	3.80	3.99
ต่ำกว่า 26 ปี	3.32	-	-0.3430	-0.4808*	-0.6756*
26-35 ปี	3.66		-	-0.1377	-0.3325*
36-45 ปี	3.80			-	-0.1947
46-60 ปี	3.99				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานน้อยกว่าคนที่มีอายุ 36-45 ปี และคนที่มีอายุ 46-60 ปี และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานน้อยกว่าคนที่มีอายุ 46-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	อายุ			
		ต่ำกว่า 26 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี
		3.27	3.42	3.63	3.88
ต่ำกว่า 26 ปี	3.27	-	-0.1499	-0.359	-0.6131*
26-35 ปี	3.42		-	-0.2091	-0.4632*
36-45 ปี	3.63			-	-0.2541*
46-60 ปี	3.88				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ จำแนกตามอายุ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-60 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับมากกว่าคนที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี คนที่มีอายุ 26-35 ปี และคนที่มีอายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	อายุ			
		ต่ำกว่า 26 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี
		3.20	3.44	3.62	3.89
ต่ำกว่า 26 ปี	3.20	-	0.2443	-0.4229*	-0.6904*
26-35 ปี	3.44		-	-0.1786	-0.4461*
36-45 ปี	3.62			-	-0.2675*
46-60 ปี	3.89				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามอายุ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานน้อยกว่าคนที่มีความอายุ 36-45 ปี และคนที่มีความอายุ 46-60 ปี และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีความอายุ 46-60 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานมากกว่าคนที่มีความอายุ 26-35 ปี และคนที่มีความอายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	อายุ			
		ต่ำกว่า 26 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี
		3.23	3.44	3.63	3.95
ต่ำกว่า 26 ปี	3.23	-	-0.2086	-0.3984	-0.7202*
26-35 ปี	3.44		-	-0.1898	-0.5115*
36-45 ปี	3.63			-	-0.3217*
46-60 ปี	3.95				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-60 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าคนที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี คนที่มีอายุ 26-35 ปี และคนที่มีอายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	อายุ			
		ต่ำกว่า 26 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี
		3.16	3.11	3.05	3.38
ต่ำกว่า 26 ปี	3.16	-	0.0554	0.1122	-0.2202
26-35 ปี	3.11		-	0.0567	-0.2756*
36-45 ปี	3.05			-	-0.3324*
46-60 ปี	3.38				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามอายุ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-60 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานมากกว่าคนที่มีความอายุ 26-35 ปี และคนที่มีความอายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.451	2	1.226	2.274	0.105
	ภายในกลุ่ม	128.289	238	0.539		
	รวม	130.740	240			
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2.788	2	1.394	2.854	0.060
	ภายในกลุ่ม	116.225	238	0.488		
	รวม	119.012	240			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	5.544	2	2.772	5.033*	0.007
	ภายในกลุ่ม	131.085	238	0.551		
	รวม	136.630	240			
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	7.672	2	3.836	5.603*	0.004
	ภายในกลุ่ม	162.928	238	0.685		
	รวม	170.600	240			
5. โอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.038	2	0.519	0.737	0.479
	ภายในกลุ่ม	167.463	238	0.704		
	รวม	168.501	240			
6. นโยบายและการบริหารงาน ของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.655	2	0.827	1.535	0.218
	ภายในกลุ่ม	128.255	238	0.539		
	รวม	129.910	240			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ระดับและคุณภาพของ การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.029	2	1.014	1.388	0.252
	ภายในกลุ่ม	173.905	238	0.731		
	รวม	175.934	240			
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.301	2	0.150	0.248	0.780
	ภายในกลุ่ม	143.974	238	0.605		
	รวม	144.275	240			
9. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.301	2	0.150	0.185	0.831
	ภายในกลุ่ม	193.772	238	0.814		
	รวม	194.073	240			
10. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.922	2	0.961	1.589	0.206
	ภายในกลุ่ม	143.898	238	0.605		
	รวม	145.820	240			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.556	2	0.778	2.060	0.130
	ภายในกลุ่ม	89.873	238	0.378		
	รวม	91.429	240			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่องาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{x}	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	อื่นๆ
		3.54	3.77	3.23
โสด	3.54	-	-0.2248*	0.3076
สมรส	3.77		-	0.5325*
อื่นๆ	3.23			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามสถานภาพ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีความเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานมากกว่าคนที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพอื่นๆ (หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{x}	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	อื่นๆ
		3.52	3.83	3.31
โสด	3.52	-	-0.3160*	0.2061
สมรส	3.83		-	0.5222*
อื่นๆ	3.31			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีความเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานมากกว่าคนที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพอื่นๆ (หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.281	2	2.141	4.029*	0.019
	ภายในกลุ่ม	126.458	238	0.531		
	รวม	130.740	240			
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2.398	2	1.199	2.447	0.089
	ภายในกลุ่ม	116.615	238	0.490		
	รวม	119.012	240			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	3.306	2	1.653	2.951	0.054
	ภายในกลุ่ม	133.323	238	0.560		
	รวม	136.630	240			
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.242	2	2.121	3.034	0.050
	ภายในกลุ่ม	166.358	238	0.699		
	รวม	170.600	240			
5. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.609	2	1.304	1.871	0.156
	ภายในกลุ่ม	165.892	238	0.697		
	รวม	168.501	240			
6. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.924	2	0.462	0.852	0.428
	ภายในกลุ่ม	128.986	238	0.542		
	รวม	129.910	240			
7. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.698	2	0.849	1.160	0.315
	ภายในกลุ่ม	174.235	238	0.732		
	รวม	175.934	240			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.877	2	0.438	0.728	0.484
	ภายในกลุ่ม	143.398	238	0.603		
	รวม	144.275	240			
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.177	2	2.089	2.618	0.075
	ภายในกลุ่ม	189.896	238	0.798		
	รวม	194.073	240			
10. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.414	2	0.207	0.339	0.713
	ภายในกลุ่ม	145.406	238	0.611		
	รวม	145.820	240			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.829	2	0.915	2.429	0.090
	ภายในกลุ่ม	89.600	238	0.376		
	รวม	91.429	240			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพ	\bar{x}	สถานภาพ		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.46	3.80	3.92
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.46	-	-0.3308*	-0.4623*
ปริญญาตรี	3.80		-	-0.1315
สูงกว่าปริญญาตรี	3.92			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตรด้านความสำเร็จในงานน้อยกว่าคนที่มึระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์การทำงานของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.686	3	2.229	4.258*	0.006
	ภายในกลุ่ม	124.053	237	.523		
	รวม	130.740	240			
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	11.300	3	3.767	8.288*	0.000
	ภายในกลุ่ม	107.712	237	.454		
	รวม	119.012	240			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	10.609	3	3.536	6.650*	0.000
	ภายในกลุ่ม	126.021	237	.532		
	รวม	136.630	240			
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	12.587	3	4.196	6.293*	0.000
	ภายในกลุ่ม	158.013	237	.667		
	รวม	170.600	240			
5. โอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.798	3	1.599	2.316	0.076
	ภายในกลุ่ม	163.703	237	0.691		
	รวม	168.501	240			
6. นโยบายและการบริหารงาน ของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.183	3	1.061	1.984	0.117
	ภายในกลุ่ม	126.727	237	0.535		
	รวม	129.910	240			
7. ระดับและคุณภาพของ การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.656	3	0.552	0.751	0.523
	ภายในกลุ่ม	174.278	237	0.735		
	รวม	175.934	240			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.148	3	0.716	1.194	0.313
	ภายในกลุ่ม	142.127	237	0.600		
	รวม	144.275	240			
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.727	3	1.242	1.547	0.203
	ภายในกลุ่ม	190.347	237	0.803		
	รวม	194.073	240			
10. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.299	3	0.766	1.265	0.287
	ภายในกลุ่ม	143.521	237	0.606		
	รวม	145.820	240			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.301	3	1.434	3.900*	0.010
	ภายในกลุ่ม	87.128	237	.368		
	รวม	91.429	240			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตรในภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.24	3.30	3.29	3.55
ต่ำกว่า 5 ปี	3.24	-	-0.0586	-0.0523	-0.3053*
5-10 ปี	3.30		-	-0.0063	-0.2467*
11-15 ปี	3.29			-	-0.2530*
มากกว่า 15 ปี	3.55				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตรในภาพรวมมากกว่าคนที่มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตรในภาพรวมน้อยกว่าคนที่มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คนที่มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และคนที่มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.51	3.69	3.88	3.95
ต่ำกว่า 5 ปี	3.51	-	-0.1740	-0.3625*	-0.4365*
5-10 ปี	3.69		-	-0.1884	-0.2625*
11-15 ปี	3.88			-	-0.0740
มากกว่า 15 ปี	3.95				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานน้อยกว่าคนที่ มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และคนที่ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานน้อยกว่าคนที่ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.34	3.43	3.60	3.86
ต่ำกว่า 5 ปี	3.34	-	-0.0887	-0.2562	-0.5127*
5-10 ปี	3.43		-	-0.1674	-0.4239*
11-15 ปี	3.60			-	-0.2564
มากกว่า 15 ปี	3.86				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับมากกว่าคนที่มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับน้อยกว่าคนที่มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.33	3.50	3.53	3.85
ต่ำกว่า 5 ปี	3.33	-	-0.1710	-0.2000	-0.5291*
5-10 ปี	3.50		-	-0.0289	-0.3581*
11-15 ปี	3.53			-	-0.3291*
มากกว่า 15 ปี	3.85				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานมากกว่าคนที่มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานน้อยกว่า 5 ปี คนที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และคนที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.27	3.52	3.68	3.88
ต่ำกว่า 5 ปี	3.27	-	-0.2510	-0.4145*	-0.6108*
5-10 ปี	3.52		-	-0.1634	-0.3597*
11-15 ปี	3.68			-	-0.1963
มากกว่า 15 ปี	3.88				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่าคนที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และคนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็น ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่าคนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในภาพรวม จำแนกตามรายได้

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.575	3	5.525	11.469*	0.000
	ภายในกลุ่ม	114.165	237	0.482		
	รวม	130.740	240			
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	21.263	3	7.088	17.185*	0.000
	ภายในกลุ่ม	97.749	237	0.412		
	รวม	119.012	240			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	18.915	3	6.305	12.694*	0.000
	ภายในกลุ่ม	117.714	237	0.497		
	รวม	136.630	240			
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	23.030	3	7.677	12.329*	0.000
	ภายในกลุ่ม	147.569	237	0.623		
	รวม	170.600	240			
5. โอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.893	3	2.964	4.402*	0.005
	ภายในกลุ่ม	159.608	237	0.673		
	รวม	168.501	240			
6. นโยบายและการบริหารงาน ของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.970	3	1.657	3.142*	0.026
	ภายในกลุ่ม	124.940	237	0.527		
	รวม	129.910	240			
7. ระดับและคุณภาพของ การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	7.432	3	2.477	3.484*	0.017
	ภายในกลุ่ม	168.502	237	0.711		
	รวม	175.934	240			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.090	3	1.030	1.729	0.162
	ภายในกลุ่ม	141.185	237	0.596		
	รวม	144.275	240			
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.472	3	2.491	3.163*	0.025
	ภายในกลุ่ม	186.601	237	0.787		
	รวม	194.073	240			
10. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.856	3	0.952	1.578	0.195
	ภายในกลุ่ม	142.964	237	0.603		
	รวม	145.820	240			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.376	3	3.125	9.027*	0.000
	ภายในกลุ่ม	82.053	237	0.346		
	รวม	91.429	240			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{x}	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
		2.98	3.26	3.54	3.66
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.98	-	-0.2766	-0.5617*	-0.6827*
10,001-20,000 บาท	3.26		-	-0.2851*	-0.4061*
20,001-30,000 บาท	3.54			-	-0.1210
30,001 บาทขึ้นไป	3.66				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าคนที่มียาได้ 20,001-30,000 บาท และคนที่มียาได้ 30,001 บาทขึ้นไป และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าคนที่มียาได้ 20,001-30,000 บาท และคนที่มียาได้ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{x}	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
		3.00	3.67	3.94	4.12
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.00	-	-0.6717*	-0.9404*	-1.1200*
10,001-20,000 บาท	3.67		-	-0.2687*	-0.4482*
20,001-30,000 บาท	3.94			-	-0.1795
30,001 บาทขึ้นไป	4.12				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายได้ โดยวิธี LSD พบว่าข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานน้อยกว่าคนที่มียาได้ 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานน้อยกว่าคนที่มียาได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{x}	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
		3.12	3.40	3.81	4.07
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.12	-	-0.2824	-0.6901*	-0.9546*
10,001-20,000 บาท	3.40		-	-0.4077*	-0.6721*
20,001-30,000 บาท	3.81			-	-0.2644*
30,001 บาทขึ้นไป	4.07				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับ จำแนกตามรายได้ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับ น้อยกว่าคนที่มียาได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป ส่วนข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับ น้อยกว่าคนที่มียาได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับ น้อยกว่าคนที่มียาได้ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{x}	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
		2.92	3.47	3.75	4.05
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.92	-	-0.5464*	-0.8229*	-1.1219*
10,001-20,000 บาท	3.47		-	-0.2764*	-0.5754*
20,001-30,000 บาท	3.75			-	-0.2989*
30,001 บาทขึ้นไป	4.05				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตรด้านความรู้สึกรับการยอมรับ จำแนกตามรายได้ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานน้อยกว่าคนที่มียาได้ 10,001-20,000 บาท คนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และคนที่มียาได้ 30,001 บาทขึ้นไป ส่วนข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานน้อยกว่าคนที่มียาได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานน้อยกว่าคนที่มียาได้ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{x}	รายได้			
		ต่ำกว่า	10,001-	20,001-	30,001 บาทขึ้นไป
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	
		2.46	2.75	3.02	4.14
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.46	-	-0.2841	-0.5543*	-1.6784*
10,001-20,000 บาท	2.75		-	-0.2702*	-0.3943*
20,001-30,000 บาท	3.02			-	-0.1241
30,001 บาทขึ้นไป	4.14				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยกว่าคนที่มียาได้ 20,001-30,000 บาท และคนที่มียาได้ 30,001 บาทขึ้นไป และ ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยกว่าคนที่มียาได้ 20,001-30,000 บาท และคนที่มียาได้ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{x}	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
		3.08	3.05	3.32	4.37
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.08	-	0.0247	-0.2445	-0.2880
10,001-20,000 บาท	3.05		-	-0.2692*	-0.3128*
20,001-30,000 บาท	3.32			-	-0.0435
30,001 บาทขึ้นไป	3.37				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามรายได้ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานน้อยกว่าคนที่มียาได้ 20,001-30,000 บาท และคนที่มียาได้ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{x}	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
		3.19	3.35	3.73	3.56
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.19	-	-0.1555	-0.5418*	-0.3626
10,001-20,000 บาท	3.35		-	-0.3863*	-0.2071
20,001-30,000 บาท	3.73			-	0.1791
30,001 บาทขึ้นไป	3.56				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา มากกว่าคนที่มียาได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และคนที่มียาได้ 10,001-20,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{x}	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
	\bar{x}	2.88	3.09	3.42	3.40
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.88	-	-0.2045	-0.5320	-0.5153
10,001-20,000 บาท	3.09		-	-0.3275*	-0.3108*
20,001-30,000 บาท	3.42			-	0.0166
30,001 บาทขึ้นไป	3.40				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนที่มียาได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงานของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.692	2	2.846	5.417*	0.005
	ภายในกลุ่ม	125.047	238	0.525		
	รวม	130.740	240			
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	6.337	2	3.169	6.693*	0.001
	ภายในกลุ่ม	112.675	238	0.473		
	รวม	119.012	240			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	4.632	2	2.316	4.176*	0.017
	ภายในกลุ่ม	131.998	238	0.555		
	รวม	136.630	240			
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	7.919	2	3.959	5.792*	0.003
	ภายในกลุ่ม	162.681	238	0.684		
	รวม	170.600	240			
5. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.892	2	1.446	2.078	0.127
	ภายในกลุ่ม	165.609	238	0.696		
	รวม	168.501	240			
6. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.458	2	1.729	3.255*	0.040
	ภายในกลุ่ม	126.451	238	0.531		
	รวม	129.910	240			
7. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.193	2	1.596	2.199	0.113
	ภายในกลุ่ม	172.741	238	0.726		
	รวม	175.934	240			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.089	2	2.044	3.471*	0.033
	ภายในกลุ่ม	140.186	238	0.589		
	รวม	144.275	240			
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.522	2	2.761	3.485*	0.032
	ภายในกลุ่ม	188.551	238	0.792		
	รวม	194.073	240			
10. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.681	2	2.840	4.824*	0.009
	ภายในกลุ่ม	140.139	238	0.589		
	รวม	145.820	240			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.225	2	2.112	5.765*	0.004
	ภายในกลุ่ม	87.204	238	0.366		
	รวม	91.429	240			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ตำแหน่งงาน		
		ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ
		3.30	3.42	4.46
ประเภททั่วไป	3.30	-	-0.1269	-1.1622*
ประเภทวิชาการ	3.42		-	-1.0352*
ประเภทอำนวยการ	4.46			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานประเภทอำนวยการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานมากกว่าคนที่มีตำแหน่งงานประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ตำแหน่งงาน		
		ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ
		3.63	3.85	4.83
ประเภททั่วไป	3.63	-	-0.2204*	-1.2013*
ประเภทวิชาการ	3.85		-	-0.9809*
ประเภทอำนวยการ	4.83			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานประเภททั่วไปมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานน้อยกว่าคนที่มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการและประเภทอำนวยการ และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานน้อยกว่าคนที่มีตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ	
	\bar{x}	3.46	3.69	4.42
ประเภททั่วไป	3.46	-	-0.2344*	-0.9583*
ประเภทวิชาการ	3.69		-	-0.7239*
ประเภทอำนวยการ	4.42			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานประเภททั่วไป มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานน้อยกว่าคนที่มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการและประเภทอำนวยการ และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับน้อยกว่าคนที่มีตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ตำแหน่งงาน		
		ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ
		3.43	3.74	4.67
ประเภททั่วไป	3.43	-	-0.3104*	-1.2361*
ประเภทวิชาการ	3.74		-	-0.9257*
ประเภทอำนวยการ	4.67			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานประเภททั่วไป มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่าคนที่มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการและประเภทอำนวยการ และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการ มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่าคนที่มีตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ตำแหน่งงาน		
		ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ
		3.19	3.17	4.25
ประเภททั่วไป	3.19	-	0.0272	-1.0555*
ประเภทวิชาการ	3.17		-	-1.0828*
ประเภทอำนวยการ	4.25			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานมากกว่าคนที่มีตำแหน่งงานประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ตำแหน่งงาน		
		ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ
		3.50	3.60	4.67
ประเภททั่วไป	3.50	-	-0.0998	-1.1701*
ประเภทวิชาการ	3.60		-	-1.0702*
ประเภทอำนวยการ	4.67			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากกว่าคนที่มิมีตำแหน่งงานประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ตำแหน่งงาน		
		ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ
		3.14	3.25	4.50
ประเภททั่วไป	3.14	-	-0.1100	-1.3645*
ประเภทวิชาการ	3.25		-	-1.2545*
ประเภทอำนวยการ	4.50			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่มีตำแหน่งงานประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ตำแหน่งงาน		
		ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ
		2.90	2.86	4.25
ประเภททั่วไป	2.90	-	0.0398	-1.3472*
ประเภทวิชาการ	2.86		-	-1.3870*
ประเภทอำนวยการ	4.25			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานประเภทอำนวยการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน มากกว่าคนที่มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หน่วยงานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	21.555	13	1.658	3.430*	0.000
	ภายในกลุ่ม	107.312	222	0.483		
	รวม	128.867	235			
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	19.053	13	1.466	3.341*	0.000
	ภายในกลุ่ม	97.382	222	0.439		
	รวม	116.435	235			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	18.842	13	1.449	2.793*	0.001
	ภายในกลุ่ม	115.216	222	0.519		
	รวม	134.058	235			
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	17.557	13	1.351	1.992*	0.022
	ภายในกลุ่ม	150.514	222	0.678		
	รวม	168.071	235			
5. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.696	13	0.900	1.287	0.222
	ภายในกลุ่ม	155.241	222	0.699		
	รวม	166.936	235			
6. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.742	13	1.057	2.050*	0.018
	ภายในกลุ่ม	114.451	222	0.516		
	รวม	128.194	235			
7. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	26.339	13	2.026	3.062*	0.000
	ภายในกลุ่ม	146.876	222	0.662		
	รวม	173.215	235			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	21.152	13	1.627	3.032*	0.000
	ภายในกลุ่ม	119.145	222	0.537		
	รวม	140.297	235			
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	25.542	13	1.965	2.647*	0.002
	ภายในกลุ่ม	164.783	222	0.742		
	รวม	190.325	235			
10. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.285	13	1.022	1.760	0.051
	ภายในกลุ่ม	128.900	222	0.581		
	รวม	142.185	235			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	13.724	13	1.056	3.072*	0.000
	ภายในกลุ่ม	76.285	222	0.344		
	รวม	90.009	235			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างยอมรับสมมติฐานตามข้อ 2.8 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ต่องาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม
จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน													
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3	3.51	-	-0.1233	0.3469	0.2461	0.0299	0.1031	-0.5255	0.1888	0.3291	0.2214	0.3734	-0.2355	-0.0865	-0.1622
4	3.64		-	0.4702*	-0.1228	0.1532	0.2265	-0.4022	0.3121	0.4525*	0.3448	0.4968*	-0.1122	0.0367	-0.0388
5	3.17			-	-0.5930*	-0.3170	-0.2437	-0.8725*	-0.1581	-0.0177	-0.1254	0.0265	-0.5825*	-0.4335	-0.5091
6	3.76				-	0.2760	0.3493	-0.2794	0.4349*	0.5753*	0.4676*	0.6196*	0.0105	0.1595	0.0839
7	3.48					-	0.0733	-0.5554*	0.1589	0.2993	0.1915	0.3435	-0.2654	-0.1164	-0.1921
8	3.41						-	-0.6287*	0.0856	0.2260	0.1182	0.2702	-0.3387	-0.1897	-0.2654
9	4.04							-	0.7144*	0.8547*	0.7470*	0.8990*	0.2900	0.4390	0.3633
10	3.33								-	0.1403	0.0326	0.1846	-0.4244	-0.2754	-0.3510
11	3.19									-	-0.1077	0.0442	-0.5647*	-0.4157*	-0.4914
12	3.29										-	0.1520	-0.4570	-0.3080	-0.3837
13	3.14											-	-0.6090*	-0.4600*	-0.5357*
14	3.75												-	0.1490	0.0733
15	3.60													-	-0.0756
16	3.68														-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองคลังมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร และสำนักงานสร้างเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดศูนย์สารสนเทศและกองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักพัฒนาเกษตรกร และสำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ และกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร สำนักงานสร้างเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร สำนักงานสร้างเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน และกองส่งเสริมวิสาหกรรมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.54 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ
ในงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน													
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		4.14	4.13	3.73	4.21	4.00	3.84	4.34	3.76	3.98	3.62	3.32	4.17	3.85	4.42
3	4.14	-	0.0138	0.4138	-0.0669	0.1388	0.2951	-0.2048	-0.2048	0.5513*	0.5185	0.8163*	-0.0277	0.2888	-0.2777
4	4.13		-	0.4000	-0.0808	0.1250	0.2812	-0.2187	0.3650	0.5375*	0.5046*	0.8024*	-0.0416	0.2750	-0.2916
5	3.73			-	-0.4808*	-0.2750	-0.1187	-0.6187*	-0.0350	0.1375	0.1046	0.4024*	-0.4416	-0.4416	-0.6916*
6	4.21				-	0.2058	0.3621	-0.1378	0.4458*	0.6183*	0.5855*	0.8833*	0.0392	0.3558	-0.2107
7	4.00					-	0.1562	-0.3437	0.2400	0.4125	0.3796	0.6774*	-0.1666	0.1500	-0.4166
8	3.84						-	-0.5000	0.0837	0.2562	0.2233	0.5211	-0.3229	-0.0062	-0.5729
9	4.34							-	0.5837*	0.7562*	0.7233*	1.0211*	0.1770	0.4937	-0.0729
10	3.76								-	0.1725	0.1396	0.4374*	-0.4066	-0.0900	-0.6566*
11	3.98									-	-0.0328	0.2649	-0.5791	-0.2625	-0.8291*
12	3.62										-	0.2977	-0.5463	-0.2296	-0.7963*
13	3.32											-	-0.8440*	-0.5274*	-1.0940*
14	4.17												-	0.3166	-0.2500
15	3.85													-	-0.5666
16	4.42														-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.55 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับ
 ใต้รับการยอมรับ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน													
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3	3.75	-	-0.2222	0.4125	-0.1764	-0.1818	0.1562	-0.5937	0.0500	0.3687	0.3055	0.4435	-0.0833	-0.1750	-0.2083
4	3.97		-	0.6347*	0.0457	0.0404	0.3784	-0.3715	0.2722	0.5909*	0.5277*	0.6657*	0.1388	0.0472	0.0138
5	3.34			-	-0.5889*	-0.5943*	-0.2562	-1.0062*	-0.3625	-0.0437	-0.1069	0.0310	-0.4958	-0.5875*	-0.6208*
6	3.93				-	-0.0053	0.3327	-0.4172	0.2264	0.5452*	0.4820*	0.6200*	0.0931	0.0014	-0.0318
7	3.93					-	0.3380	-0.4119	0.2318	0.5505*	0.4873*	0.6253*	0.0984	0.0068	-0.0265
8	3.59						-	-0.7500*	-0.1062	0.2125	0.1493	0.2873	-0.2395	-0.3312	-0.3645
9	4.34							-	0.6437*	0.9625*	0.8993*	1.0373*	0.5104	0.4187	0.3854
10	3.70								-	0.3187	0.2555	0.3935*	-0.1333	-0.2250	-0.2583
11	3.38									-	-0.0631	0.0748	-0.4520	-0.5437*	-0.5770*
12	3.44										-	0.1379	-0.3888	-0.4805	-0.5138
13	3.31											-	-0.5268	-0.6185*	-0.6518*
14	3.83												-	-0.0916	-0.1250
15	3.93													-	-0.0333
16	3.96														-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองคลังและสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับน้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน ศูนย์สารสนเทศ กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน และกองส่งเสริมวิศวกรรมเกษตร ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับน้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับน้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน ศูนย์สารสนเทศ และกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับการยอมรับน้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน ศูนย์สารสนเทศ กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร สำนักพัฒนาเกษตรกร สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน และกองส่งเสริมวิศวกรรมเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
รับผิดชอบต่องาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน													
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3	3.89	-	0.0555	0.4013	-0.2434	0.2298	0.3263	-0.0486	0.1788	0.5513*	0.3518	0.6550*	-0.1944	-0.0361	-0.1944
4	3.83		-	0.3458	-0.2990	0.1742	0.2708	-0.1041	0.1233	0.4958*	0.2963	0.5994*	-0.2500	-0.0916	-0.2500
5	3.49			-	-0.6448*	-0.1715	-0.0750	-0.4500	-0.2225	0.1500	-0.0495	0.2536	-0.5958	-0.4375	-0.5958
6	4.13				-	0.4732	0.5698	0.1948	0.4223	0.7948*	0.5953*	0.8984*	0.0490	0.2073	0.0490
7	3.66					-	0.0965	-0.2784	-0.0509	0.3215	0.1220	0.4252	-0.4242	-0.2659	-0.4242
8	3.56						-	-0.3750	-0.1475	0.2250	0.0254	0.3286	-0.5208	-0.3625	-0.5208
9	3.94							-	0.2275	0.6000*	0.4004	0.7036*	-0.1458	0.0125	-0.1458
10	3.71								-	0.3725*	0.1729	0.4761*	-0.3733	-0.2150	-0.3733
11	3.34									-	-0.1995	0.1036	-0.7458*	-0.5875*	-0.7458*
12	3.54										-	0.3031	-0.5463	-0.3879	-0.5463
13	3.23											-	-0.8494*	-0.6911*	-0.8494*
14	4.08												-	0.1583	0.0000
15	3.93													-	-0.1583
16	4.08														-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองคลังและสำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองแผนงาน และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีและสำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร สำนักพัฒนาเกษตรกร สำนักงานสร้างเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน และกองส่งเสริมวิศวกรรมเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน													
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3	3.64	-	-0.1944	0.1638	-0.4052	-0.3611	-0.2361	-0.8298*	0.0688	0.3013	0.0648	0.1953	-0.4027	-0.1111	-0.0694
4	3.83		-	0.3583	-0.2107	-0.1666	-0.0416	-0.6354	0.2633	0.4958*	0.2592	0.3897	-0.2083	0.0833	0.12500
5	3.48			-	-0.5691*	-0.5250	-0.4000	-0.9937*	-0.0950	0.1375	-0.0990	0.0314	-0.5666	-0.2750	-0.2333
6	4.04				-	0.0441	0.1691	-0.4246	0.4741	0.7066*	0.4700	0.6005*	0.0024	0.2941	0.3357
7	4.00					-	0.1250	-0.4687	0.4300	0.6625*	0.4259	0.5564	-0.0416	0.2500	0.2916
8	3.88						-	-0.5937	0.3050	0.5375	0.3009	0.4314	-0.1666	0.1250	0.1666
9	4.47							-	0.8987*	1.1312*	0.8946*	1.0252*	0.4270	0.7187	0.7604
10	3.57								-	0.2325	-0.0040	0.1264	-0.4716	-0.1800	-0.1383
11	3.34									-	-0.2365	-0.1060	-0.7041	-0.4125	-0.3708
12	3.57										-	0.1305	-0.4675	-0.1759	-0.1342
13	3.44											-	-0.5981	-0.3064	-0.2647
14	4.04												-	0.2916	0.3333
15	3.75													-	0.0416
16	3.71														-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม สำนักพัฒนาเกษตรกร และสำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองคลัง และสำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองแผนงาน และกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองการเจ้าหน้าที่กองแผนงาน ศูนย์สารสนเทศ และกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.58 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและ
การบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน													
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3	3.33	-	-0.0277	0.3208	-0.3137	0.2197	-0.0729	-0.4166	0.2433	0.3395	0.0185	0.2768	0.6250	0.5083	-0.1250
4	3.36		-	0.3486	-0.2859	0.2474	-0.0451	-0.3888	0.2711	0.3673	0.0463	0.3046	0.6527	0.5361	-0.0972
5	3.01			-	-0.6345*	-0.1011	-0.3937	-0.7375*	-0.0775	0.0187	-0.3023	-0.0439	0.3041	0.1875	-0.4458
6	3.65				-	0.5334	0.2408	-0.1029	0.5570*	0.6533*	0.3322	0.5906*	0.9387*	0.8220*	0.1887
7	3.11					-	-0.2926	-0.6363	0.0236	0.1198	-0.2011	0.0571	0.4053	0.2886	-0.3447
8	3.41						-	-0.3437	0.3162	0.4125	0.0914	0.3498	0.6979	0.5812	-0.0520
9	3.75							-	0.6600*	0.7562*	0.4351	0.6935*	1.0416*	0.9250*	0.2916
10	3.09								-	0.0962	-0.2248	0.0335	0.3816	0.2650	-0.3683
11	2.99									-	-0.3210	-0.0627	0.2854	0.1687	-0.4645
12	3.31										-	0.2583	0.6064	0.4898	-0.1435
13	3.06											-	0.3481	0.2314	-0.4018
14	2.71												-	-0.1166	-0.7500
15	2.83													-	-0.6333
16	3.46														-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองคลัง มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองแผนงาน และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักพัฒนาเกษตรกร สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร สำนักงานส่งเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองแผนงาน และกองวิจัยและพัฒนาส่งเสริมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน													
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3	3.50	-	-0.2916	0.3375	-0.3382	0.2045	0.0000	-0.8750*	-0.0200	0.3437	0.2592	0.2016	-0.7500	-0.5500	-0.0416
4	3.79		-	0.6291*	-0.0465	0.4962	0.2916	-0.5833	-0.2716	0.6354*	0.5509*	0.4932*	-0.4583	-0.2583	0.2500
5	3.16			-	-0.6757*	-0.1329	-0.3375	-1.2125*	-0.3575	0.0062	-0.0782	-0.1358	-1.0875*	-0.8875*	-0.3791
6	3.84				-	0.5427	0.3382	-0.5367	0.3182	0.6819*	0.5974*	0.5398*	-0.4117	-0.2117	0.2965
7	3.30					-	-0.2045	-1.0795*	-0.2245	0.1392	0.0547	-0.0029	-0.9545*	-0.7545*	-0.2462
8	3.50						-	-0.8750*	-0.0200	0.3437	0.25920	0.2016	-0.7500	-0.5500	-0.0416
9	4.38							-	0.8550*	1.2187*	1.1342*	1.0766*	0.1250	0.3250	0.8333
10	3.52								-	0.3637	0.2792	0.2216	-0.7300*	-0.5300	-0.0216
11	3.16									-	-0.0844	-0.1421	-1.0937*	-0.8937*	-0.3854
12	3.24										-	-0.0576	-1.0092*	-0.8092*	-0.3009
13	3.30											-	-0.9516*	-0.7516*	-0.2432
14	4.25												-	0.2000	0.7083
15	4.05													-	-0.5083
16	3.54														-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

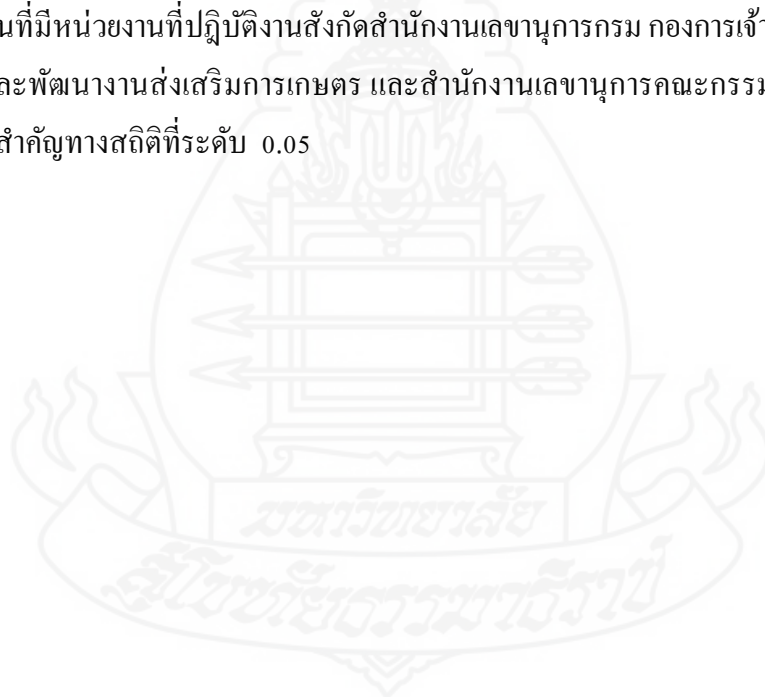
จากตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเลขานุการกรม และกองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชาน้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองคลัง สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร และสำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร สำนักงานสร้างเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดศูนย์สารสนเทศ มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร สำนักงานสร้างเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักพัฒนาเกษตรกร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร และสำนักงานสร้างเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน													
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3	3.83	-	-0.2222	0.5708	-0.1372	0.1287	0.2395	-0.2916	0.3133	0.5270	0.5648*	0.4623	0.1250	-0.1916	0.0416
4	4.06		-	0.7930*	0.0849	0.3510	0.4618	-0.0694	0.5355*	0.7493*	0.7870*	0.6845*	0.3472	0.0305	0.2638
5	3.26			-	-0.7080*	-0.4420	-0.3312	-0.8625*	-0.2575	-0.0437	-0.0060	-0.1084	-0.4458	-0.7625*	-0.5291
6	3.97				-	0.2660	0.3768	-0.1544	0.4505	0.6643*	0.7020*	0.5996*	0.2622	-0.0544	0.1789
7	3.70					-	0.1108	-0.4204	0.1845	0.3983	0.4360	0.3335	-0.0037	-0.3204	-0.0871
8	3.59						-	-0.53125	.07375	.28750	.32523	.22278	-.11458	-.43125	-.19792
9	4.13							-	0.6050*	0.8187*	0.8564*	0.7540*	0.4166	0.1000	0.3333
10	3.52								-	0.2137	0.2514	0.1490	-0.1883	-0.5050	-0.2716
11	3.31									-	0.0377	-0.0647	-0.4020	-0.7187*	-0.4854
12	3.27										-	-0.1024	-0.4398	-0.7564*	-0.5231
13	3.37											-	-0.3373	-0.6540*	-0.4207
14	3.71												-	-0.3166	-0.0833
15	4.03													-	0.2333
16	3.79														-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองคลัง สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี และสำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักพัฒนาเกษตรกร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ และกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร และ ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.61 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน													
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3	3.61	-	0.1111	0.8236*	0.2140	0.0429	0.5798	-0.3888	0.6411	0.4923	0.6018	0.6756*	-0.3055	-0.1638	0.1527
4	3.50		-	0.7125*	0.1029	-0.0681	0.4687	-0.5000	0.5300*	0.3812	0.4907	0.5645*	-0.4166	-0.2750	0.0416
5	2.79			-	-0.6095*	-0.7806*	-0.2437	-1.2125*	-0.1825	-0.3312	-0.2217	-0.1479	-1.1291*	-0.9875*	-0.6708
6	3.40				-	-0.1711	0.3658	-0.6029	0.4270	0.2783	0.3878	0.4615	-0.5196	-0.3779	-0.0612
7	3.57					-	0.5369	-0.4318	0.5981	0.4494	0.5589	0.6327*	-0.3484	-0.2068	0.1098
8	3.03						-	-0.9687*	0.0612	-0.0875	0.0219	0.0957	-0.8854	-0.7437	-0.4270
9	4.00							-	1.0300*	0.8812*	0.9907*	1.0645*	0.0833	0.2250	0.5416
10	2.97								-	-0.1487	-0.0392	0.0345	-0.9466*	-0.8050*	-0.4883
11	3.12									-	0.1094	0.1832	-0.7979*	-0.6562*	-0.3395
12	3.01										-	0.0737	-0.9074*	-0.7657*	-0.4490
13	2.94											-	-0.9811*	-0.8395*	-0.5228
14	3.92												-	0.1416	0.4583
15	3.78													-	0.3166
16	3.46														-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองคลัง มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน ศูนย์สารสนเทศ สำนักงานสร้างเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองวิจัยและพัฒนา งานส่งเสริมการเกษตร ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักพัฒนาการเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานสร้างเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี และสำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน น้อยกว่าคนที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองวิจัยและพัฒนา งานส่งเสริมการเกษตร สำนักงานสร้างเสริม นวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน และ ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน น้อยกว่าคนที่มี หน่วยงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ ศูนย์สารสนเทศ กองวิจัย และพัฒนางานส่งเสริม สำนักงานสร้างเสริม นวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงาน เลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 สรุปได้ดังตารางที่ 4.62

ตารางที่ 4.62 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน 101 ข้อ	ร้อยละ (100.0)
1. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	1	0.99
1) ควรให้รางวัลบ้าง เช่น คำชม ยกย่อง ให้เกียรติ	1	0.99
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	6	5.94
1) ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	6	5.94
3. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	17	16.83
1) ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน	8	7.92
2) ควรมีความเสมอภาคในการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง	2	1.98
3) ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ	7	6.93
4. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	23	22.77
1) ควรมีการกำหนดนโยบายให้ชัดเจน	6	5.94
2) ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานต่างๆ อย่างเหมาะสม	17	16.83
5. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	11	10.89
1) ควรมีภาวะผู้นำและมีความยุติธรรม	7	6.93
2) ควรมีความรู้ความสามารถมากกว่านี้	3	2.97
3) ควรมีความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	1	0.99

ตารางที่ 4.62 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน 101 ข้อ	ร้อยละ (100.0)
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	7	6.93
1) ควรมีเวทีผู้ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรค ในการทำงาน ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	2	1.98
2) ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน เช่น การแข่งขันกีฬา	5	4.95
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	12	11.88
1) ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2	1.98
2) ควรประเมินผลการปฏิบัติงานจากคุณภาพงานจริงๆ	5	4.95
3) ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานอย่างชัดเจน	5	4.95
8. สภาพการทำงาน	24	23.77
1) ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมต่อปริมาณงาน	1	0.99
2) ควรมีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้	11	10.90
3) ควรมีการจัดหาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์ในการทำงานให้รวดเร็ว กว่าเดิม	3	2.97
4) ควรสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ให้เกิดความพอใจในการทำงาน	9	8.91

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านสภาพการทำงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.77 รองลงมา คือ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 22.77 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คิดเป็นร้อยละ 16.83 การประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 11.88 ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 10.89 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 6.93 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 5.94 และความรู้สึกรับการยอมรับคิดเป็นร้อยละ 0.99

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” ในครั้งนี้ สามารถสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในสังกัดส่วนกลางที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีประชากรทั้งสิ้น 609 คน เลือกใช้กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยแยกเป็นสัดส่วนของประชากร

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลปฐมภูมิ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในสังกัดส่วนกลางที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวข้องกับระดับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน โดยเป็นคำถามแบบประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) ให้ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.1 ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถามได้ ในวันที่ 15 ตุลาคม 2554

1.3.2 นำแบบสอบถามและข้อมูลทั้งหมดมากำหนดตัวเลขและลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติต่อไป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล 3 ส่วนดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละรายการ เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของปัจจัยแต่ละรายการ และทำการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละของแต่ละรายการ วิเคราะห์และเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

1.5 สรุปผลการศึกษา

จากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 241 ราย และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ทั้งหมด สามารถสรุปผลการศึกษาเป็นประเด็นได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.5 และเพศชาย ร้อยละ 31.5

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 46 -60 ปี ร้อยละ 34.9 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 31.5 อายุอยู่ระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 27.8 อายุต่ำกว่า 26 ปี ร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 49 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 44.4 หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ ร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญา ร้อยละ 56.8 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 32 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.2 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 44.8 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 26.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 16.6 ประสบการณ์ 11-15 ปี ร้อยละ 12.4 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เดือนละ 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 47.7 รองลงมาคือรายได้เดือนละ 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 26.1 รายได้เดือนละ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 27.7 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 5.4 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ) ร้อยละ 68.9 รองลงมา มีตำแหน่งประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน /อาวุโส/ทักษะพิเศษ) ร้อยละ 29.9 มีตำแหน่งประเภทอำนวยการ (อำนวยการระดับต้น / อำนวยการระดับสูง) เป็นจำนวน 3 คน ร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี ร้อยละ 16.6 รองลงมา สังกัดสำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร ร้อยละ 12.9 สังกัดสำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร ร้อยละ 11.2 สังกัดสำนักพัฒนาเกษตรกร ร้อยละ 10.4 สังกัดกองคลัง ร้อยละ 8.3 สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 7.5 สังกัดกองแผนงาน ร้อยละ 7.1 สังกัด ศูนย์สารสนเทศ ร้อยละ 4.6 สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน ร้อยละ 4.1 สังกัดสำนักงานเลขานุการกรม ร้อยละ 3.7 สังกัดกองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ ร้อยละ 3.3 สังกัดกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ 3.3 สังกัดกองส่งเสริมวิสาหกิจเกษตร ร้อยละ 2.5 สังกัดสถานีวิทยุกระจายเสียง

เพื่อการเกษตร ร้อยละ 2.5 สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายใน ร้อยละ 0.8 สังกัดสำนักงานส่งเสริม
นวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ 0.8 สังกัด กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ร้อยละ 0.4
ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร
ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.40$) โดยข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นต่อ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงานสูงที่สุด ($\bar{x}=3.80$) รองลงมาคือลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}=3.66$) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ($\bar{x}=3.63$) ความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{x}=3.63$)
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.58$) ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา
($\bar{x}=3.48$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.23$) นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน
($\bar{x}=3.19$) สภาพการทำงาน ($\bar{x}=2.89$) และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{x}=2.88$) ตามลำดับ ซึ่งมี
รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน
ความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$) โดยมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
แต่ละข้อเรียงตามลำดับดังนี้

1.1 ท่านเห็นว่าท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความคิดเห็นต่อ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.86$)

1.2 ท่านเห็นว่าท่านมีส่วนช่วยให้งานของหน่วยงานท่านสำเร็จลุล่วงด้วยดี
ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.88$)

1.3 ท่านเห็นว่าท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$)

1.4 ท่านเห็นว่าท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้ด้วย
ตัวท่านเอง ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.66$)

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน
ความรู้สึกได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.63$) โดยมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับดังนี้

2.1 ท่านเห็นว่าท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความคิดเห็น
ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.67$)

2.2 ท่านเห็นว่าท่านเป็นที่ยอมรับของผู้มาใช้บริการ/ผู้มาติดต่องาน ความคิดเห็น
ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$)

2.3 ท่านเห็นว่าท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากหน่วยงาน / ผู้บังคับบัญชา ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.36$)

2.4 ท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$)

3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.63$) โดยมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับดังนี้

3.1 ท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.88$)

3.2 ท่านเห็นว่าท่านมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.42$)

3.3 ท่านเห็นว่าท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.59$)

3.4 ท่านเห็นว่าท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา โดยไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิด ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.63$)

4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.66$) โดยมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับดังนี้

4.1 ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.61$)

4.2 ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายความสามารถในการพัฒนาตนเอง ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.68$)

4.3 ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$)

4.4 ท่านเห็นว่าท่านมีความรู้สึกชอบหรือพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$)

5. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.88$) โดยมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับดังนี้

5.1 ท่านเห็นว่าการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.97$)

5.2 ท่านเห็นว่ามีโอกาสหรือโอกาสในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.85$)

5.3 ท่านเห็นว่ามีโอกาสได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.93$)

5.4 ท่านเห็นว่าในอนาคตท่านจะมีตำแหน่งงานสูงขึ้นเรื่อยๆ ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.78$)

6. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.19$) โดยมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับดังนี้

6.1 ท่านเห็นว่าการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของกรมส่งเสริมการเกษตรมีความชัดเจน ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.37$)

6.2 ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความสอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.46$)

6.3 ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการเกษตรอย่างเหมาะสม ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.78$)

6.4 ท่านเห็นว่ากฎระเบียบต่างๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตรมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.14$)

7. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48$) โดยมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับดังนี้

7.1 ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.46$)

7.2 ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.54$)

7.3 ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของร่วมงาน ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.55$)

7.4 ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีการสนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.39$)

8. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.58$) โดยมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับดังนี้

8.1 ท่านเห็นว่าผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านมีการปรึกษาหารือและวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.53$)

8.2 ท่านเห็นว่าท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้วยดี ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.59$)

8.3 ท่านเห็นว่าบรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิทยสนมและเป็นกันเอง ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.58$)

8.4 ท่านเห็นว่าผู้ร่วมงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทนท่านกรณีที่ท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.62$)

9. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.23$) โดยมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับดังนี้

9.1 ท่านเห็นว่าผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีความยุติธรรม ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.29$)

9.2 ท่านเห็นว่าผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีทักษะในการประเมินความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.32$)

9.3 ท่านเห็นว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานวัดผลจากปริมาณและคุณภาพงานที่ปฏิบัติได้จริง ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.16$)

9.4 ท่านเห็นว่าข้อกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสม ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.13$)

10. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.89$) โดยมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับดังนี้

10.1 ท่านเห็นว่าจำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอ เหมาะสม ต่อปริมาณงาน ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.98$)

10.2 ท่านเห็นว่าอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและได้มาตรฐาน ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.80$)

10.3 ท่านเห็นว่ามีระบบการบำรุงรักษา จัดหา และซ่อมแซมอุปกรณ์และ เครื่องอำนวยความสะดวกที่ดี ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.79$)

10.4 ท่านเห็นว่าการจัดผังสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.00$)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานข้อ 1 ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความคิดเห็นต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.40$) โดยข้าราชการกรมส่งเสริม การเกษตรมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุดในด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x}=3.80$) และต่ำที่สุดในด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{x}=2.88$)

สมมติฐานข้อ 2 ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.1 เพศของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความ

คิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 สถานภาพของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบต่องาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับการศึกษาของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.5 ประสบการณ์การทำงานของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.6 รายได้ของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความ

คิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.7 ตำแหน่งงานของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.8 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการแตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากคำถามปลายเปิด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 โดยให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านสภาพการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.77 รองลงมา คือ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 22.77 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คิดเป็นร้อยละ 16.83 การประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 11.88 ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 10.89

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 6.93 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 5.94 และความรู้สึกได้รับการยอมรับคิดเป็นร้อยละ 0.99

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการศึกษาจะอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.40$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจัยความพึงพอใจทั้ง 10 ด้าน ที่กรมส่งเสริมการเกษตรมีนั้น มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน สภาพการทำงาน และต่ำที่สุดในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรรถวรรณ ด้านชาตยชัย (2546:30) โดยค่าคะแนนสูงสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าท่านมีส่วนช่วยให้งานของหน่วยงานท่านสำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\bar{x}=3.88$) ค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตัวท่านเอง ($\bar{x}=3.66$) จากตารางที่ 4.3

2. ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.63$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิชา สุภู่อ่อน (2551: 51) โดยค่าคะแนนสูงสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าท่านเป็นที่ยอมรับของผู้มาใช้บริการ/ผู้มาติดต่องาน และท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรี ($\bar{x}=3.74$) ค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากหน่วยงาน / ผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.36$) จากตารางที่ 4.4

3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.63$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวันชัย โพธิ์วรากร (2551:34) โดยค่าคะแนนสูงสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน ($\bar{x}=3.88$) ค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าท่านมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=3.42$) จากตารางที่ 4.5

4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.66$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชนาวุฒิ เลิศเอกธรรม (2546:34) โดยค่าคะแนนสูงสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความรู้สึกลึกภาคภูมิใจ ($\bar{x}=3.70$) ค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x}=3.61$) จากตารางที่ 4.6

5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.88$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมเกียรติ ศรีเมือง (2551:55) โดยค่าคะแนนสูงสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม ($\bar{x}=2.97$) ค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าในอนาคตท่านจะมีตำแหน่งงานสูงขึ้นเรื่อยๆ ($\bar{x}=2.78$) จากตารางที่ 4.7

6. ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.19$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมเกียรติ ศรีเมือง (2551:55) โดยค่าคะแนนสูงสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของกรมส่งเสริมการเกษตรมีความชัดเจน ($\bar{x}=3.37$) ค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการเกษตรอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=2.78$) จากตารางที่ 4.8

7. ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริพร นามจันดี (2546:48) โดยค่าคะแนนสูงสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน ($\bar{x}=3.55$) ค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีการสนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{x}=3.39$) จากตารางที่ 4.9

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.58$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวันชัย โพธิ์วรากร (2551:34) โดยค่าคะแนนสูงสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าผู้ร่วมงาน

ของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทนท่านกรณีที่ท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ($\bar{x}=3.62$) ค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านมีการปรึกษาหารือ และวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{x}=3.53$) จากตารางที่ 4.10

9. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.23$) ซึ่งปัจจัยด้านนี้มีความสำคัญต่อข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานมาก โดยค่าคะแนนสูงสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีทักษะในการประเมิน ($\bar{x}=3.32$) ค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่า การกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสม ($\bar{x}=3.13$) จากตารางที่ 4.11

10. ด้านสภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.89$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จำลองลักษณะ ปันโย (2550:40) โดยค่าคะแนนสูงสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่า การจัดผังสถานที่ทำงาน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{x}=3.00$) ค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่า มีระบบการบำรุงรักษา จัดหาและซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ดี ($\bar{x}=2.79$) จากตารางที่ 4.12

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

2.2.1 เพศของข้าราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมเกียรติ ศรีเมือง (2551:62) โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากสามารถทุ่มเทเวลาได้เต็มที่และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่า

2.2.2 อายุของข้าราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมเกียรติ ศรีเมือง (2551:63) โดยที่ข้าราชการที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุมากมักได้ทำงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย

2.2.3 สถานภาพของข้าราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ ศรีเมือง (2551:66) โดยที่ข้าราชการที่สมรสแล้วก็มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการที่เป็น โสด หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ เนื่องจากต้องมีการระมัดระวังคบหาทางครอบครัว จึงต้องมีการปรับตัวและอดทนในการปฏิบัติงานมากกว่า

2.2.4 ระดับการศึกษาของข้าราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พักตร์สุดา พิสิฐ (2549:47) โดยที่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า เนื่องจากได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า

2.2.5 ประสบการณ์การทำงานของข้าราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ ศรีเมือง (2551:73) โดยที่ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่าย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เนื่องจากเมื่อมีประสบการณ์การทำงานมากทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสูงตามประสบการณ์

2.2.6 รายได้ของข้าราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พักตร์สุดา พิสิฐ (2549:55) โดยที่ข้าราชการที่มีรายได้สูงย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย เนื่องจากได้รับผลตอบแทนคุ้มค่ากับการทำงานมากกว่า

2.2.7 ตำแหน่งงานของข้าราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ ศรีเมือง (2551:53) โดยที่ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานประเภทอำนวยการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งงานประเภทอื่นๆ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่สำคัญในการบริหารงานในหน่วยงาน

2.2.8 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกียรติสุดา ฉัพพัฒนรังษี (2551:65) โดยที่ข้าราชการที่สังกัดสถานีวิจัยกระจายเสียงเพื่อการเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานอื่นๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน และสามารถจัดการรายได้ เช่น ค่าโฆษณาจากหน่วยงานภายนอกได้เอง

3. ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษานี้ สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาที่พบว่า ข้าราชการมีระดับความคิดเห็น ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่า หน่วยงานควรมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน เพื่อธำรงรักษาและเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1.1 ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

- 1) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- 2) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อมีโอกาสเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ

3.1.2 ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

- 1) ควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างให้ข้าราชการรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร และเกิดความผูกพันในองค์กร
- 2) ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้แต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานนั้นๆ

3.1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 1) ควรมีการกำหนดคุณเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางเดียวกันทั้งองค์กร
- 2) ผู้บังคับบัญชาควรแจ้งการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการทราบเป็นรายบุคคล หากข้าราชการมีข้อสงสัยในผลการประเมินสามารถสอบถามและผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำตอบได้
- 3) ควรจัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator : KPI) ตั้งแต่เดือนแรกของรอบปีงบประมาณ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.1.4 ด้านสภาพการทำงาน

1) ควรจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอต่อการใช้งาน และเมื่ออุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานชำรุดต้องดำเนินการซ่อมแซมบำรุงรักษาอย่างรวดเร็ว

2) ควรพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ ให้อยู่ในสภาพที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

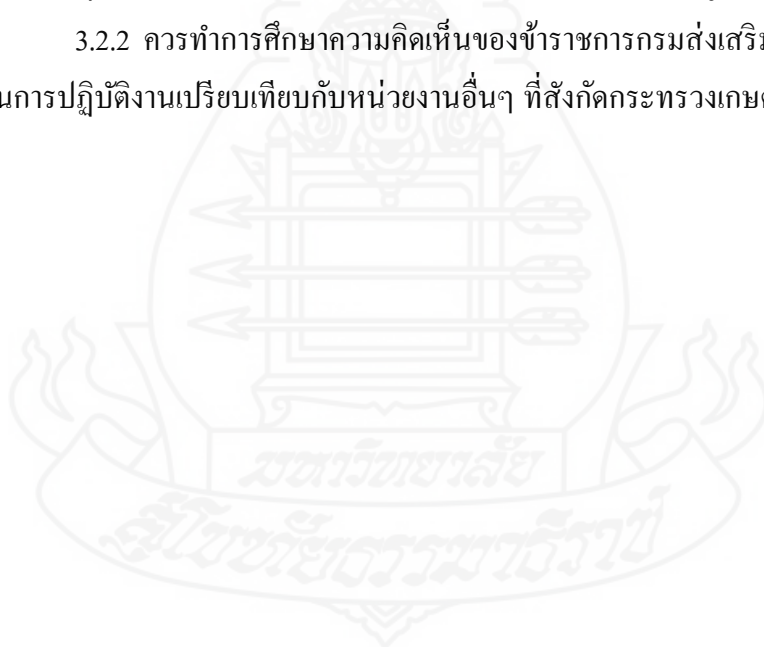
3) ควรจัดให้มีรถบริการระหว่างอาคารต่างๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางไปประชุม หรือส่งหนังสือราชการ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจจะทำวิจัยในกรณีเดียวกัน เพื่อความครอบคลุมในเนื้อหาของข้อมูล ดังนี้

3.2.1 ควรทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับกลุ่มตัวอย่างทั้งในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3.2.2 ควรทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

บรรณานุกรม

- กัลยา ปานเด (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรานส์โป อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เกียรติสุดา ฉัพพัฒนรังษี (2551) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน)” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จำลองลักษณ์ ปันโย (2550) “ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เบอร์มิน่า (ไทยแลนด์) จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธนาวุฒิ เลิศเอกธรรม (2546) “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลมหานคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นิชา สุภู่อ่อน (2551) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พัทตร์สุดา พิสิฐ (2549) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขต กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) สาขาส่งเสริมการเกษตร ภาควิชาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์เกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เพ็ญประภา ชุมนะทัศน์ (2546) “ความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานในส่วนการผลิต บริษัท ไทยโอซูก้า จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ราณี อธิชัยกุล (2543) “การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*. หน้า 272-333 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ
- ราณี อธิชัยกุล (2549) “การจูงใจบุคลากร” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การ และการจัดการงานบุคคล*. หน่วยที่ 4 หน้า 190 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ราณี อธิชัยกุล (2550) “การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการ องค์การและทรัพยากรมนุษย์*. หน่วยที่ 7 หน้า 7-17 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ
- วันชัย โพธิวราร (2551) “ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ศิริพร นามจันดี (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออก และนำเข้าแห่งประเทศไทย” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สมเกียรติ ศรีเมือง (2551) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์เทคโนโลยี อินดัสเตรียล จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะ กรณีข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542) *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรวรรณ ด่านชาญชัย (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท อาร์ค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Bratton, John and the others. (2007) *Work and Organizational Behaviour*. Palgrave Macmillan.

Schermerhorn, J.R., J.P. Hunt and R.N. Osborn. (2000) *Managing Organization Behavior*.

New York : John Wiley & Son.





ภาคผนวก

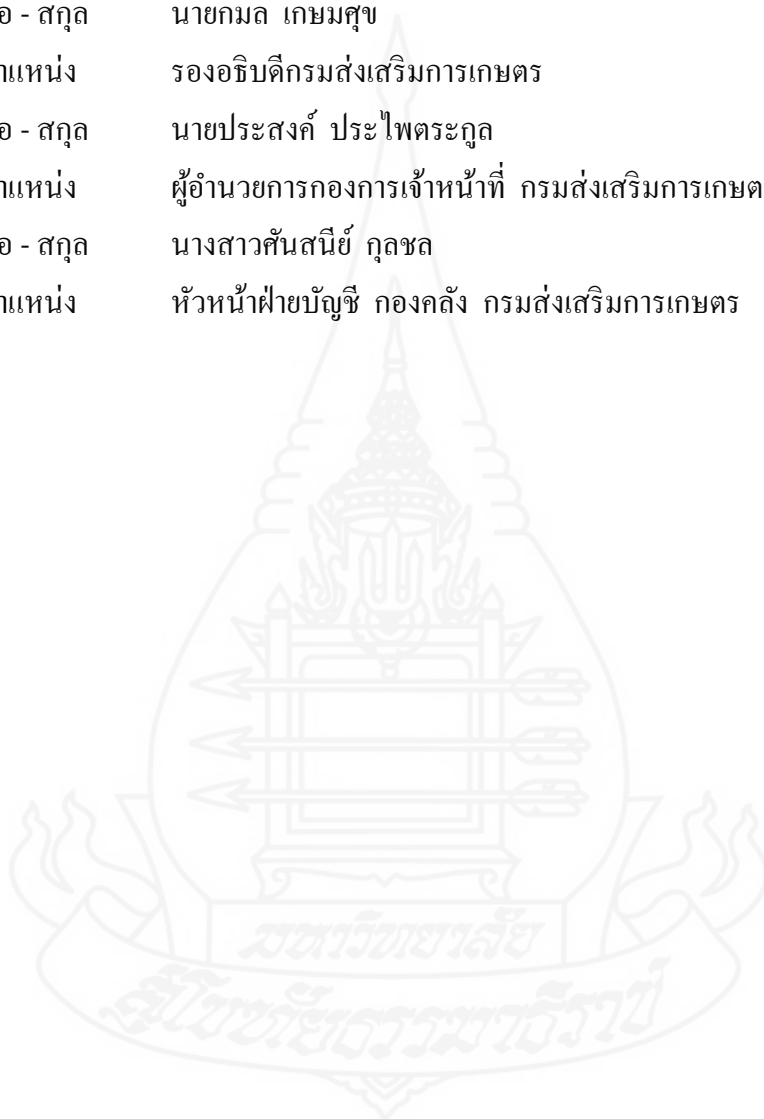


ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม
เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
กรมส่งเสริมการเกษตร

- | | |
|----------------|--|
| 1. ชื่อ - สกุล | นายกมล เกษมสุข |
| ตำแหน่ง | รองอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร |
| 2. ชื่อ - สกุล | นายประสงค์ ประไพตระกูล |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร |
| 3. ชื่อ - สกุล | นางสาวศันสนีย์ กุลชล |
| ตำแหน่ง | หัวหน้าฝ่ายบัญชี กองคลัง กรมส่งเสริมการเกษตร |



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ประกอบการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้จะไม่เปิดเผยหรือนำเสนอเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอผลในภาพรวม การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่าน และจะไม่ส่งผลเสียต่อส่วนราชการแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการวิจัย

3. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

กรุณาตอบตามวิธีการที่ชี้แจงในแต่ละตอน

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ชลาชัย มั่นทปาน

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงใน () ที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 26 ปี

() 26 - 35 ปี

() 36 - 45 ปี

() 46 - 60 ปี

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() อื่นๆ (หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่)

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

6. รายได้ (เงินเดือน + ค่าครองชีพ + เงินประจำตำแหน่ง)

() ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 10,001 - 20,000 บาท

() 20,001 - 30,000 บาท

() 30,001 บาทขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

() ตำแหน่งประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน / อาวุโส / ทักษะพิเศษ)

() ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ปฏิบัติกร / ชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ / ทรงคุณวุฒิ)

() ตำแหน่งประเภทอำนวยการ (อำนวยการระดับต้น / อำนวยการระดับสูง)

8. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

- () กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร () กลุ่มตรวจสอบภายใน
 () สำนักงานเลขานุการกรม () กองการเจ้าหน้าที่
 () กองคลัง () กองแผนงาน
 () ศูนย์สารสนเทศ () กองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ
 () กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร () สำนักพัฒนาเกษตรกร
 () สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี () สำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร
 () สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร () กองส่งเสริมวิสาหกิจกรมเกษตร
 () สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน
 () สถานีวิทยุกระจายเสียงเพื่อการเกษตร
 () สำนักงานสร้างเสริมนวัตกรรมภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยกำหนดให้เป็น 5 ระดับคือ

- 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
 4 หมายถึง พึงพอใจมาก
 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย
 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จในงาน						
1	ท่านเห็นว่าท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
2	ท่านเห็นว่าท่านมีส่วนช่วยให้งานของหน่วยงานท่านสำเร็จ ลุ่ล่งด้วยดี					
3	ท่านเห็นว่าท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จในงาน						
4	ท่านเห็นว่าท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตัวท่านเอง					
ความรู้สึกรับการยอมรับ						
5	ท่านเห็นว่าท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
6	ท่านเห็นว่าท่านเป็นที่ยอมรับของผู้มาใช้บริการ/ผู้มาติดต่องาน					
7	ท่านเห็นว่าท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากหน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชา					
8	ท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรี					
ความรับผิดชอบต่องาน						
9	ท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน					
10	ท่านเห็นว่าท่านมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
11	ท่านเห็นว่าท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ					
12	ท่านเห็นว่าท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิด					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
13	ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
14	ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายความสามารถในการพัฒนาตนเอง					
15	ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ					
16	ท่านเห็นว่าท่านมีความรู้สึกชอบหรือพอใจในงานที่ปฏิบัติ					
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
17	ท่านเห็นว่าข้อกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
18	ท่านเห็นว่ามีโอกาสหรือโอกาสในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง					
19	ท่านเห็นว่ามีโอกาสได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานเพื่อศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม					
20	ท่านเห็นว่าในอนาคตท่านจะมีตำแหน่งงานสูงขึ้นเรื่อยๆ					
นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน						
21	ท่านเห็นว่าการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของ กรมส่งเสริมการเกษตรมีความชัดเจน					
22	ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความสอดคล้องกับนโยบายของ กรมส่งเสริมการเกษตร					
23	ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณ จากกรมส่งเสริมการเกษตรอย่างเหมาะสม					
24	ท่านเห็นว่ากฎระเบียบต่างๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตรมี ความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา						
25	ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมในการบังคับ บัญชา					
26	ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ					
27	ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน					
28	ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านมีการสนับสนุน ช่วยเหลือ เอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						
29	ท่านเห็นว่าผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการปรึกษาหารือและวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน					

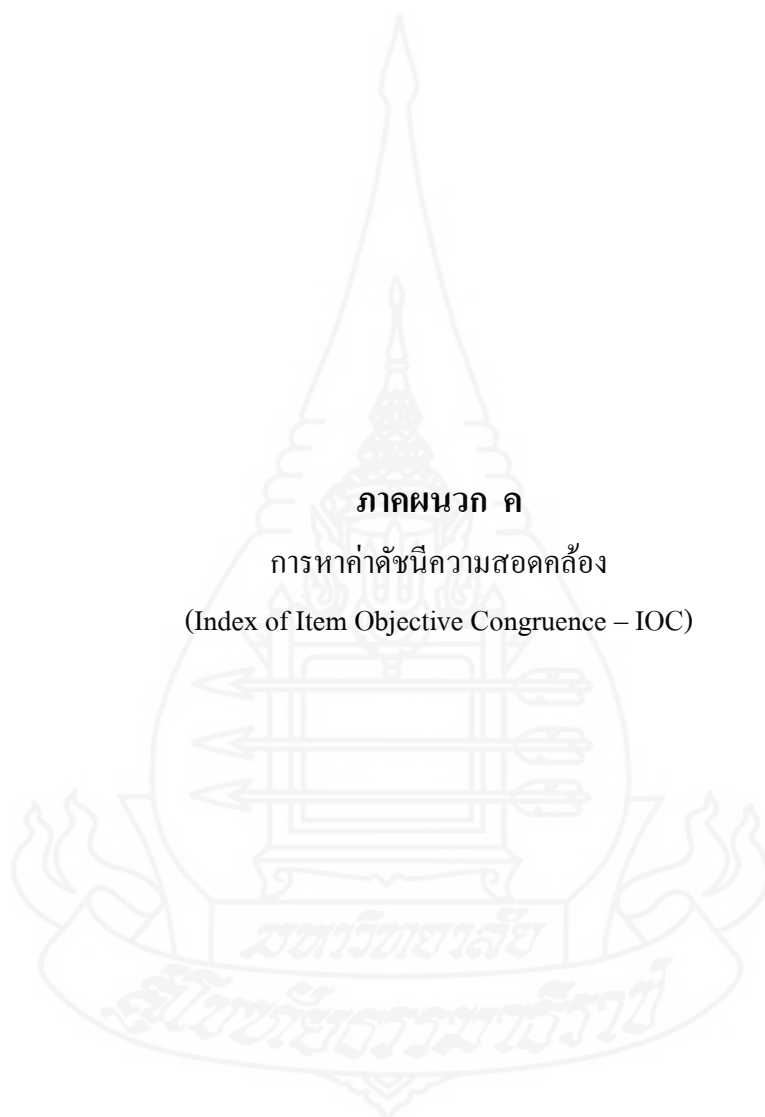
ลำดับ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						
30	ท่านเห็นว่าท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้วยดี					
31	ท่านเห็นว่าบรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิทนวมและเป็นกันเอง					
32	ท่านเห็นว่าผู้ร่วมงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทนท่านกรณีที่ท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
33	ท่านเห็นว่าผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีความยุติธรรม					
34	ท่านเห็นว่าผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีทักษะในการประเมิน					
35	ท่านเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติงานวัดผลจากปริมาณและคุณภาพงานที่ปฏิบัติได้จริง					
36	ท่านเห็นว่าข้อกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสม					
สภาพการทำงาน						
37	ท่านเห็นว่าจำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอเหมาะสมต่อปริมาณงาน					
38	ท่านเห็นว่าอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและได้มาตรฐาน					
39	ท่านเห็นว่ามึระบบการบำรุงรักษา จัดหา และซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ดี					
40	ท่านเห็นว่าการจัดผังสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ในฐานะที่ท่านเป็นข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลเสนอแนะแก่กรมส่งเสริมการเกษตรต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ก

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

(Index of Item Objective Congruence – IOC)

ตารางผลความคิดเห็นเชิงพินิจของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

$$IOC = \Sigma R / N$$

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	รวม (ΣR)	IOC	ความหมาย
		คุณกมล	คุณประสงค์	คุณสันสนีย์			
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป (คุณลักษณะส่วนบุคคล)							
1	เพศ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
2	อายุ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
3	สถานภาพ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
4	ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
5	ประสบการณ์การทำงาน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
6	รายได้	1	0	1	2	0.7	ปรับปรุง
7	ตำแหน่งงาน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
8	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ย		1.00	0.88	1.00	2.88	0.96	ใช้ได้
ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน							
ความสำเร็จในงาน							
1	การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
2	การมีส่วนช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	รวม (ΣR)	IOC	ความหมาย
		คุณกลม	คุณประสงค์	คุณศันสนีย์			
3	การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
4	การสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ย		1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	
ความรู้สึกรับการยอมรับ							
5	การเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
6	การเป็นที่ยอมรับของผู้มาใช้บริการ / ผู้มาติดต่องาน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
7	การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหน่วยงาน / ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
8	ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ย		1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	
ความรับผิดชอบต่องาน							
9	งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
10	การมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
11	การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
12	การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ย		1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	

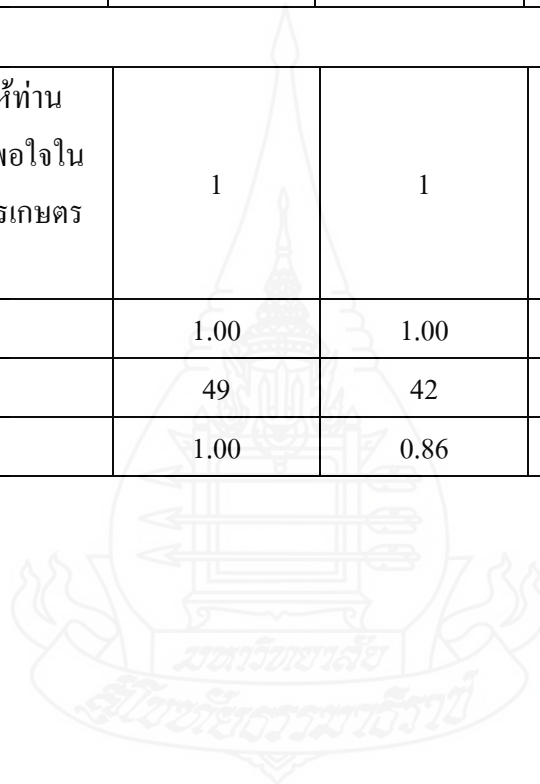
ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	รวม (ΣR)	IOC	ความหมาย
		คุณกมล	คุณประสงค์	คุณศันสนีย์			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ							
13	งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
14	งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความสามารถในการพัฒนาตนเอง	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
15	งานที่ปฏิบัติทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
16	มีความรู้สึกชอบหรือพอใจในงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ย		1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน							
17	การกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสม	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
18	มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	1	0	1	2	0.7	ปรับปรุง
19	การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
20	ท่านมีความเชื่อว่าในอนาคตจะมีตำแหน่งงานสูงขึ้นเรื่อยๆ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ย		1.00	0.75	1.00	2.75	0.92	

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	รวม (ΣR)	IOC	ความหมาย
		คุณกมล	คุณประสงค์	คุณศันสนีย์			
นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน							
21	การกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของ กรมส่งเสริมการเกษตรมีความชัดเจน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
22	ความสอดคล้องของงานที่ปฏิบัติกับนโยบายของ กรมส่งเสริมการเกษตร	1	0	1	2	0.7	ปรับปรุง
23	หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณจาก กรมส่งเสริมการเกษตรอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
24	กฎระเบียบต่างๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตรมีความ เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ย		1.00	0.75	1.00	2.75	0.92	
ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา							
25	มีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	1	0	1	2	0.7	ปรับปรุง
26	มีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ	1	0	1	2	0.7	ปรับปรุง
27	การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน	1	0	1	2	0.7	ปรับปรุง
28	การสนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	1	0	1	2	0.7	ปรับปรุง

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	รวม (ΣR)	IOC	ความหมาย
		คุณกลม	คุณประสงค์	คุณศันสนีย์			
ค่าเฉลี่ย		1.00	0.00	1.00	2.00	0.67	
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา							
29	การปรึกษาหารือและวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
30	การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้วยดี	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
31	บรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิทยและเป็นกันเอง	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
32	ยินดีให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทนผู้ร่วมงานกรณีที่ผู้ร่วมงานไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้	1	1	0	2	0.7	ปรับปรุง
ค่าเฉลี่ย		1.00	1.00	0.75	2.75	0.92	
การประเมินผลการปฏิบัติงาน							
33	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
34	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีทักษะในการประเมิน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
35	การประเมินวัดผลจากปริมาณและคุณภาพงานที่ปฏิบัติได้จริง	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
36	การกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	รวม (ΣR)	IOC	ความหมาย
		คุณกมล	คุณประสงค์	คุณศันสนีย์			
	ค่าเฉลี่ย	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	
สภาพการทำงาน							
37	จำนวนบุคลากรที่เพียงพอ เหมาะสมต่อปริมาณงาน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
38	จำนวนอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและได้มาตรฐาน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
39	ระบบการบำรุงรักษา จัดหา และซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
40	การถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิและแสงสว่างที่เหมาะสมของสถานที่ทำงาน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
	ค่าเฉลี่ย	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	รวม (ΣR)	IOC	ความหมาย
		คุณกมล	คุณประสงค์	คุณศันสนีย์			
ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ							
	ในฐานะที่ท่านเป็นข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลเสนอแนะแก่กรมส่งเสริมการเกษตรต่อไป	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
	ค่าเฉลี่ย	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	
	ผลรวม	49	42	48	139.00	46.33	
	ค่าเฉลี่ย	1.00	0.86	0.98	2.84	0.95	



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวชลาลัย มั่นทปาน
วัน เดือน ปีเกิด	21 มิถุนายน 2519
สถานที่เกิด	เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปีการศึกษา 2541
สถานที่ทำงาน	กรมส่งเสริมการเกษตร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

