

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ลักษณะชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรในอดีตเป็นแบบพึ่งพาและอาศัยธรรมชาติในการดำรงชีพ จากสภาพทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมทำให้การเกษตรจัดเป็นแหล่งรองรับอาชีพของประชากรส่วนใหญ่ ทั้งยังเป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญของประเทศและของโลก ประเทศไทยมีศูนย์กลางความเจริญที่สำคัญอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร การทำการเกษตรภายในจังหวัดนี้จึงมีให้เห็นไม่มากนัก มีพื้นที่ทำการเกษตรประมาณ 215,000 ไร่ แต่ก็ยังมีการส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตรจากทางราชการให้แก่เกษตรกรเหมือนในจังหวัดอื่นๆ แต่สิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่าง คือ วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ของคนในกรุงเทพมหานครมีการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด ได้รับความสะดวกสบายเพราะใกล้แหล่งชุมชนและความเจริญ ไม่ได้มีการพึ่งพาอาศัย และชีวิตที่เรียบง่าย อีกทั้งคนในกรุงเทพฯ ส่วนมากได้รับการศึกษาที่ดี จึงยอมรับความรู้จากนักวิชาการส่งเสริมได้ยาก ทำให้การส่งเสริมการเกษตรในกรุงเทพมหานครแตกต่างไปจากการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอื่นๆ

กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและองค์กรการเกษตร ฝึกอบรมเกษตรกร และให้บริการทางการเกษตร พัฒนา ส่งเสริมและประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต และการจัดการผลผลิตพืช ประมง ปศุสัตว์ แก่เกษตรกร รวมทั้งปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตร หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย ในส่วนของการบริหาร ได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค สำหรับการบริหารราชการส่วนภูมิกษัตริย์นั้น ประกอบด้วยสำนักงานเกษตรจังหวัด 76 จังหวัด มีเกษตรจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหาร และสำนักงานเกษตรอำเภอ 879 อำเภอและกิ่งอำเภอ มีเกษตรอำเภอเป็นหัวหน้ารับผิดชอบ มีหน้าที่ควบคุมการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรภายในอำเภอ ส่วนในระดับตำบล มีนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร หรือเดิมเรียกว่าเกษตรตำบล เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้แก่เกษตรกรโดยตรง โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่และชุมชน ส่งเสริมและประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิตพืช ประมงน้ำจืด และปศุสัตว์ขึ้นพื้นฐาน ให้บริการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรและดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร องค์กรเกษตรกรและ

วิสาหกิจชุมชน ให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนให้เกษตรกรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย จะเห็นได้ว่านักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต้องปฏิบัติงานอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับการเผยแพร่และส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตรในพื้นที่ และยังมีความใกล้ชิดกับเกษตรกรโดยตรง

อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวของ Flippo (1971: 359) ซึ่งกล่าวว่า “เมื่อคนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งหวังให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์” ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเกษตรของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านต่างๆ จำแนกตามลักษณะพื้นฐานบางประการ
4. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร
2. ผลงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคลและการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร สามารถนำไปพิจารณาประกอบการวางนโยบายและวางแผนงานของผู้บริหารงานส่งเสริมการเกษตรต่อไป
3. ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอื่นๆได้

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการเกษตร ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการเก็บข้อมูลจากนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 38 คน

นิยามศัพท์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและมีความหมายตรงกัน ผู้วิจัยจึงขอให้นิยามศัพท์ไว้ดังนี้

“นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร” หมายถึง ข้าราชการและพนักงานราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ประจำปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบการส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล ในเขตกรุงเทพมหานคร ยกเว้นเจ้าหน้าที่ในส่วนของงานธุรการ

“ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” หมายถึง สภาพความรู้สึกทางจิตใจในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของตน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจรวมทั้งสภาพแวดล้อม จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

“ลักษณะพื้นฐานบางประการ” หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเรื่องของ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ ปัจจุบัน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง เงินเดือนและภูมิสำเนา

“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” หมายถึง สิ่งที่มีส่วนสนับสนุน หรือยับยั้งการดำเนินงาน ซึ่งมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

“ปัญหาและอุปสรรค” หมายถึง สิ่งที่ยับยั้งการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่นหรือขาดประสิทธิภาพ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานที่หน่วยงานกำหนด

“การได้รับการยอมรับนับถือ” หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือในวิชาชีพของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาขอรับบริการ ทำให้เกิดความภูมิใจในวิชาชีพ

“สภาพการทำงาน” หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ทั้งทางด้านอาคารสถานที่ ผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน

“สวัสดิการ” หมายถึง สิ่งตอบแทนหรือค่าตอบแทนที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรได้รับจากทางราชการนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ายานพาหนะ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร

“การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา” หมายถึง การได้รับความสนใจในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจากผู้บังคับบัญชา

“ลักษณะงาน” หมายถึง งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ที่มีการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเอง

“โอกาสก้าวหน้า” หมายถึง การที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการฝึกอบรม ดูงาน และศึกษาต่อ

“ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน” หมายถึง ความเกี่ยวข้องระหว่างนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรด้วยกัน และความเกี่ยวข้องกันกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ในหน่วยงานเดียวกัน หรือหน่วยงานอื่นที่ทำงานร่วมกัน

“ความมั่นคงปลอดภัย” หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา และความปลอดภัยในการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งที่มีความหมายคล้ายกันและแตกต่างกันออกไป ดังต่อไปนี้

เสถียร (2522 อ้างถึงใน พงษ์จันทร์, 2534: 15) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพอใจที่ตนทำงานมาก ได้เงินมาก บรรยากาศในการทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในงาน หากหน่วยงานออกแบบให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงานแล้ว หน่วยงานก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้น

ปรียาพร (2535: 48) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

มัญญ (2539: 186) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ของลูกจ้างเป็นผลที่เกิดจากมีทัศนคติต่างๆ ตามความรู้สึกในวงแคบ ทัศนคติของลูกจ้างเหล่านี้เกิดจากลักษณะของงาน และองค์ประกอบต่างๆอีกเป็นจำนวนมาก

อำนาจ (2536 อ้างถึงใน ยงยุทธ, 2540: 42) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงการแสดงความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์การ บุคคล ผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่การแสดงความคิดเห็น การคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ การมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

มาลี (2539 อ้างถึงใน กาญจนา, 2541: 19) ได้สรุปความเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นหมายถึง ความรู้สึกชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสุขที่ได้ทำงานและไม่อยากลาออกไปจากหน้าที่การงานนี้ รวมทั้งพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้จากการปฏิบัติงานนี้ ดังนั้นความพึงพอใจถึงเป็นความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่ทำอยู่นั่นเอง

Blum and Naylor (1968 อ้างถึงใน มานพ, 2535: 11) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งได้ผลมาจากการและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน

Feldman and Arnold (1986 อ้างถึงใน มานพ, 2535: 11) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง อารมณ์ หรือความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องานของตน

Morse (1955 อ้างถึงใน โศภิต, 2534: 7) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของพนักงานให้ต่ำลงได้ เมื่อความตึงเครียดลดลงก็ย่อมเกิดความสุขใจ ดังนั้นความตึงเครียดจึงเป็นบ่อเกิดแห่งความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งความตึงเครียดนี้มีผลเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะทำให้ความตึงเครียดนั้นลดน้อยลง เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

Smith (1983 อ้างถึงใน ประสิทธิ์, 2537: 14) กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นการบ่งถึงความพึงพอใจเล็กน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้นว่าตอบสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด และกล่าวอีกว่าเป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สภาพแวดล้อม

สนิท (2529 อ้างถึงใน มนตรี, 2536: 9) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจว่า หมายถึงทำให้ความรู้สึก ความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ภายหลังจากที่ได้รับประสบการณ์ในสิ่งนั้นมาแล้วในลักษณะบวก คือพอใจ นิยมชมชอบ สนับสนุน หรือเจตคติที่ดีของบุคคล เมื่อเขาได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้ว ความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจมีความเกี่ยวโยงกันในลักษณะตรงกันข้าม

วิชัย (2531 อ้างถึงใน มนตรี, 2536: 9) กล่าวว่าความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ กล่าวคือ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ในที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน

เปล่งศรี (2526 อ้างถึงใน สมชาย, 2536: 9) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่องานหรือองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา ความพอใจอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อกาลเวลาหรือสถานการณ์แวดล้อมอื่นๆ เปลี่ยนแปลง

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ จึงสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานที่ทำอยู่ โดยมีผลจากปัจจัยแวดล้อมหลายๆ ด้าน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานแล้ว จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร (2539: 145 - 157) กล่าวว่า มีปัจจัย 3 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นจะเกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ ด้านอายุพบว่า มีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนั้นการศึกษา เงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงานก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) พบว่า ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ ความท้าทาย เป็นงานที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางานที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้ หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมงาน วิธีการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ ความเป็น

อิสระและภาคภูมิใจในงาน ขวัญในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน ความชัดเจน และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) พบว่า ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยทั้ง 3 ประการดังกล่าว ผู้บริหารไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ได้ แต่ก็สามารถจัดและสรรหา รวมทั้งการบรรจุบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ และควรพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น การเลือกสถานที่ตั้งหน่วยงาน การขยายงาน การจัดบรรยากาศการทำงาน การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ความมีอิสระในการทำงาน การบริหารงานตามแนวประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการและให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ (2541: 102) กล่าวถึงสิ่งที่จะช่วยตัดสินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า มีสิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่

1. งานที่ทำหายระดับสติปัญญา พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่ให้โอกาสในการใช้ทักษะและความสามารถ งานที่มีความหลากหลายและอิสระ งานที่ทำหายน้อยจะสร้างความเบื่อหน่าย

2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล พนักงานต้องการระบบการให้รางวัลที่มีความยุติธรรม ตลอดจนอยู่ในแนวทางที่เขาหวังไว้ เช่น ให้รางวัลตามระดับความชำนาญงานและผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ามีความยุติธรรมและปฏิบัติได้

3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน พนักงานจะชอบการทำงานในสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ งานที่ใกล้บ้าน การเดินทางไปทำงานไม่มีความยุ่งยาก

4. การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะมีปฏิริยาโต้ตอบต่อกันทางสังคม มิตรภาพและการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มความพึงพอใจในพนักงานมากขึ้น พฤติกรรมของเจ้านายคนใดคนหนึ่งอาจมีผลต่อการตัดสินใจ

ด้านความพึงพอใจ พนักงานจะรู้สึกพึงพอใจถ้าหัวหน้าของเขามีความเข้าใจ และมีความเป็นมิตรกับเขา ให้การยกย่องเมื่อทำดี รับฟังความคิดเห็นและแสดงความสนใจเป็นการส่วนตัว

กรองแก้ว (2541: 33 - 34) กล่าวว่า ถ้าบุคคลได้รับการปฏิบัติที่ดี และได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาตามสมควร เช่น การที่สภาพในการทำงานมั่นคงปลอดภัย ได้เงินเดือนค่าจ้างตอบแทนเพียงพอแก่การยังชีพ สวัสดิการดี ฯลฯ จะทำให้พนักงานพอใจและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

Feldman และ Arnold (1986: 85 - 95) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทำนองที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ เงินเดือน ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในระดับที่ต่างกัน นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และในการปฏิบัติงานย่อมมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย หน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูงการปฏิบัติงานก็จะสูงตามไปด้วย ในขณะที่หน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานต่ำการปฏิบัติงานจะลดน้อยลง และความพึงพอใจในงานยังมีอิทธิพลต่อการออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานด้วยเช่นกัน

จากแนวคิดดังที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความเกี่ยวข้อง และเป็นสาเหตุของความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่ามีปัจจัยทั้งด้านบุคคล ด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรนั้น มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี Motivation – Hygiene Herzburg

Beach (1971: 455 - 457) ได้กล่าวถึงทฤษฎี Motivation – Hygiene ของ Herzburg ว่า ปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ชื่อว่า “ทฤษฎีสองปัจจัย” โดยปัจจัยดังกล่าวได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับบริการ หรือจากบุคคลในหน่วยงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (skill) วิชาชีพด้วย

1.7 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2. ปัจจัยคำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยคำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับบุคคลใดในองค์กรจะนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในงานได้ เป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน (interpersonal relations with supervisor, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือ

วาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
อย่างดี

2.3 นโยบายและการบริหารงาน (district policy and administration) หมายถึง การ
จัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.4 สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน
เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือ
เครื่องมือต่างๆ

2.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผล
ที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกล
จากครอบครัว อาจทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.6 ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง
ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.7 วิธีการนิเทศงาน (supervision - technique) หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บังคับบัญชาในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow 's Theory of Need Gratification)

Maslow (1970 อ้างถึงใน พรณี, 2538: 461) เป็นผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความ
ต้องการของมนุษย์โดยมองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการ
ให้กับตนเองทั้งสิ้น ความต้องการของมนุษย์นี้มีมากมายหลายอย่างด้วยกันซึ่ง Maslow ได้นำ
ความต้องการเหล่านั้นมาจัดเรียงเป็นลำดับขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุดเป็น 7 ขั้นด้วยกัน โดยที่
มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงๆ ถ้าความต้องการในขั้นต้นๆ ได้รับการตอบสนองเสียก่อน
นอกจากนี้ Maslow เป็นผู้ที่มีมองเห็นว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดี และพร้อมจะทำสิ่งดีถ้า
ความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ และมองว่าความดีที่อยู่ในตัวมนุษย์เป็น
สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด การเรียนรู้หรือการแสดงพฤติกรรมเกิดจากแรงผลักดันภายในตัวบุคคล
เด็กมีธรรมชาติพร้อมที่จะศึกษาสำรวจสิ่งต่างๆ มนุษย์ทุกคนมีแรงภายในที่จะไปถึงสภาพการณ์
ที่เรียกว่า การรู้จักตนเองตรงตามสภาพที่เป็นจริง หรือความต้องการที่จะตระหนักใน
ความสามารถของตนเอง ซึ่งหมายถึงความสามารถที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง พร้อมทั้งจะ

รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อตนเอง เป็นภาพที่บุคคลพยายามใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งมนุษย์จะพัฒนาขึ้นมาขั้นนี้ได้ถ้าความต้องการในขั้นต้นๆ ก่อนที่จะถึงขั้นนี้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอเสียก่อน

ลำดับชั้นความต้องการตามแนวคิดของ Maslow (Maslow 's Hierarchy of Need)

Maslow (1970 อ้างถึงใน พรณี, 2538: 462 - 463) ได้จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์โดยเรียงจากความต้องการขั้นต่ำสุดขึ้นไปหาความต้องการขั้นสูงสุดไว้ 7 ชั้น ซึ่งปรากฏในแผนภาพลำดับความต้องการตามแนวคิดของ Maslow



ภาพที่ 1 ลำดับชั้นความต้องการตามแนวคิดของ Maslow

ที่มา: พรณี (2538: 463 – 464)

Maslow (1970 อ้างถึงใน พรณี, 2538: 463 - 464) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของการเกิดความต้องการไว้ ดังนี้

1. เมื่อความต้องการในขั้นที่หนึ่งได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองนั้นไม่จำเป็นต้องได้รับ 100 เปอร์เซ็นต์เต็มเสียก่อนจึงจะมีความต้องการในขั้นถัดไปได้ ความต้องการของมนุษย์จะได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนและมีบางส่วนจะไม่ได้ได้รับการตอบสนอง

2. เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองก็就会有ความต้องการอื่นเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการอื่นที่เกิดขึ้นค่อยเป็นค่อยไปมิใช่เกิดอย่างทันทีที่ เช่น เมื่อความต้องการ ก.ได้รับการตอบสนองประมาณ 10 เปอร์เซนต์ ความต้องการ ข.ก็ยังไม่ปรากฏ แต่ถ้าความต้องการ ก.ได้รับประมาณ 25 เปอร์เซนต์ ความต้องการ ข.อาจจะปรากฏออกมา 5 เปอร์เซนต์ และเมื่อความต้องการ ก.ได้รับการตอบสนองประมาณ 75 เปอร์เซนต์ ความต้องการ ข.ก็จะปรากฏออกมาเป็น 50 เปอร์เซนต์ เป็นเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ

3. Maslow เสนอความต้องการไว้ 7 ชั้น แต่โดยทั่วไปจะกล่าวเพียง 5 ชั้นเท่านั้น คือ กล่าวถึงชั้นที่ 5 “ การตระหนักในความสามารถของตนเอง ” ทั้งนี้เพราะ ถ้ามนุษย์พัฒนาขึ้นมาถึงขั้นนี้ก็就会有ความต้องการหรือพัฒนาขึ้นไปสู่ชั้นที่ 6 และ 7 ได้เอง เพราะทั้งสองขั้นสุดท้ายเป็นคุณสมบัติของชั้นที่ 5

Maslow (1970 อ้างถึงใน พรณี, 2538: 465 - 469) ได้อธิบายถึงลักษณะความต้องการในแต่ละชั้นไว้ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการที่ถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดซึ่งได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การหลับสนิท การขับถ่าย ฯลฯ ถ้าความต้องการชั้นต่างๆ ตั้งแต่ อาหาร ความปลอดภัย ความรักและการตระหนักในความสามารถของตนเองขาดหมดทุกอย่าง สิ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมมากที่สุดคือ ความต้องการอาหาร トラบใดที่มนุษย์เรายังมีความหิว トラบนั้นมนุษย์เราจะไม่มีความต้องการในเรื่องอื่น จะคิดอยู่เพียงเรื่องเดียวว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้ท้องอิ่มได้ จะไม่คำนึงถึงสิ่งอื่นใดแม้แต่เรื่องความปลอดภัย จากแนวคิดนี้ของ Maslow ทำให้เราพอจะเข้าใจการแสดงพฤติกรรมทั้งของตัวเองและของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องได้ว่า ในขณะที่หรือช่วงเวลานั้นเราหรือเขาขาดอะไรหรือมีความต้องการในเรื่องใด

2. ความต้องการความปลอดภัย เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มนุษย์ก็就会有ความต้องการในเรื่องอื่นต่อไปอีก คือ ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่น ความต้องการคุ้มครองปกป้อง ความรู้สึกที่ปลอดภัยจากการคุกคาม ปลอดภัยจากความวิตกกังวล ความต้องการที่จะอยู่ในระเบียบ ความต้องการกฎหมายคุ้มครอง ตลอดจนความต้องการความเข้มแข็งของผู้คุ้มกัน

3. ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ เมื่อความต้องการทั้งด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มนุษย์ก็就会有ความต้องการในเรื่องความรักและ

ความเป็นเจ้าของขึ้นมาอีก มนุษย์ทุกคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนเองจะต้องเกี่ยวข้องด้วย ไม่มีใครทนได้ถ้ารู้สึกว่าจะไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม มนุษย์ทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่น อยากเป็นเจ้าของคนอื่น และในขณะเดียวกันก็อยากให้ตนเป็นที่รักและเป็นของใครสักคน

4. ความต้องการจะเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง เป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าในสายตาตนเองและสายตาของผู้อื่น คนที่ยอมรับนับถือในตนเองมองเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเองนั้นมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นคนที่มองเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คนประเภทนี้จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง ให้ความร่วมมือและเป็นมิตร จะยอมรับผู้อื่น เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้อื่นเช่นเดียวกับที่มีต่อตนเอง ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่สร้างสัมพันธภาพได้ดีเพราะไม่มีลักษณะขมขื่น คนประเภทนี้เมื่อมอบหมายการงานให้ผู้อื่นแล้วจะวางใจเพราะคิดว่ามีความสามารถที่จะทำได้เช่นเดียวกับกับตน ลักษณะที่สองเป็นคนที่มองเห็นคุณค่าในตนเอง แต่มีความรู้สึกไม่ใคร่มั่นคงปลอดภัย คนประเภทนี้จะไม่ใคร่ให้ความช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอกว่า จะมีลักษณะขมขื่นมากกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากความรู้สึกที่ไม่ใคร่มั่นคงปลอดภัยนั่นเอง ดังนั้นจะเป็นคนที่มีลักษณะค่อนข้างมั่นใจในตนเอง มองเห็นคุณค่าในตนเอง แต่ฝ่ายเดียวโดยไม่ใคร่ยอมรับหรือเห็นคุณค่าในตัวผู้อื่น เป็นคนที่สร้างสัมพันธภาพได้น้อยกว่าพวกแรก คนประเภทนี้เมื่อมอบหมายการงานให้ผู้อื่นแล้วจะไม่ใคร่ไว้วางใจ เพราะจะคิดว่าไม่มีใครมีความสามารถทำได้ดีเท่ากับตน สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการด้านนี้ จะมีความรู้สึกต่ำต้อย ไร้ค่า อ่อนแอ หมดหวัง ไม่มีความหมาย

5. ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเองหรือรู้จักตนเอง เมื่อความต้องการทั้ง 4 ขั้วดังกล่าวได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอมนุษย์จะมีความต้องการที่จะรู้จักตนเองตรงตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการของตนเองโดยไม่มีการปกป้องและบิดเบือน พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเองพิจารณาตนเองอย่างใจเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องของตนเอง เป็นความต้องการที่คนแต่ละคนต้องการที่จะเป็นคนชนิดที่เราเป็นได้ดีที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นพื้นฐานในการเลือกอาชีพ ถ้าทำความเข้าใจตนเองได้ถูกต้องเลือกงานถูก ก็มีความสุขทำงานได้เต็มความสามารถ แต่ถ้าทำไม่ได้ก็เกิดความรู้สึกขัดแย้งระหว่างสิ่งที่ตนเองชอบและงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา

นอกจากนี้ Maslow ได้แบ่งความต้องการทั้ง 7 ขั้วออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ความต้องการขั้นที่ 1 – 4 เรียกว่าความต้องการขั้นต่ำ หรือความต้องการเนื่องจากการขาดหรือไม่มี ซึ่งต้องการการตอบสนองจากปัจจัยภายนอก

กลุ่มที่ 2 ความต้องการขั้นที่ 5 – 7 เรียกว่าความต้องการขั้นสูง หรือความต้องการพัฒนา เป็นความต้องการเนื่องมาจากการแสวงหา มิใช่เนื่องมาจากการขาดหรือการไม่มี ถ้าความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอมนุษย์จะพัฒนาขึ้นมาถึงความต้องการขั้นที่ 5 ซึ่งเป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตรงตามสภาพ เป็นความต้องการของผู้ที่จะพัฒนาขึ้นไปสู่ความเป็นคนที่สามารถใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเต็มสมบูรณ์ จะเป็นผู้ที่คำนึงถึงปัญหามากกว่าตัวบุคคล จะเป็นผู้คำนึงถึงบุคคลอื่น ทั้งนี้เพราะตนเองได้รับการสนองความต้องการขั้นต่ำอย่างเต็มที่แล้ว ทั้งเป็นผู้ที่มองเห็นศักดิ์ศรีและคุณค่าในตนเอง ตลอดจนมีความนับถือในตนเอง

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎี Motivation – Hygiene ของ Herzberg สามารถนำมาอธิบายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครได้ กล่าวคือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่างๆ แตกต่างกันย่อมมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่ขาดการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำโดยเฉพาะความต้องการด้านร่างกายเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเพียงพอแล้ว จะมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำไปด้วย ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตรให้แก่เกษตรกรไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และในทางกลับกันนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำอย่างเพียงพอก็จะพัฒนาสู่ความต้องการขั้นสูง ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานสูง และจะมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย

กรมส่งเสริมการเกษตร

วิสัยทัศน์

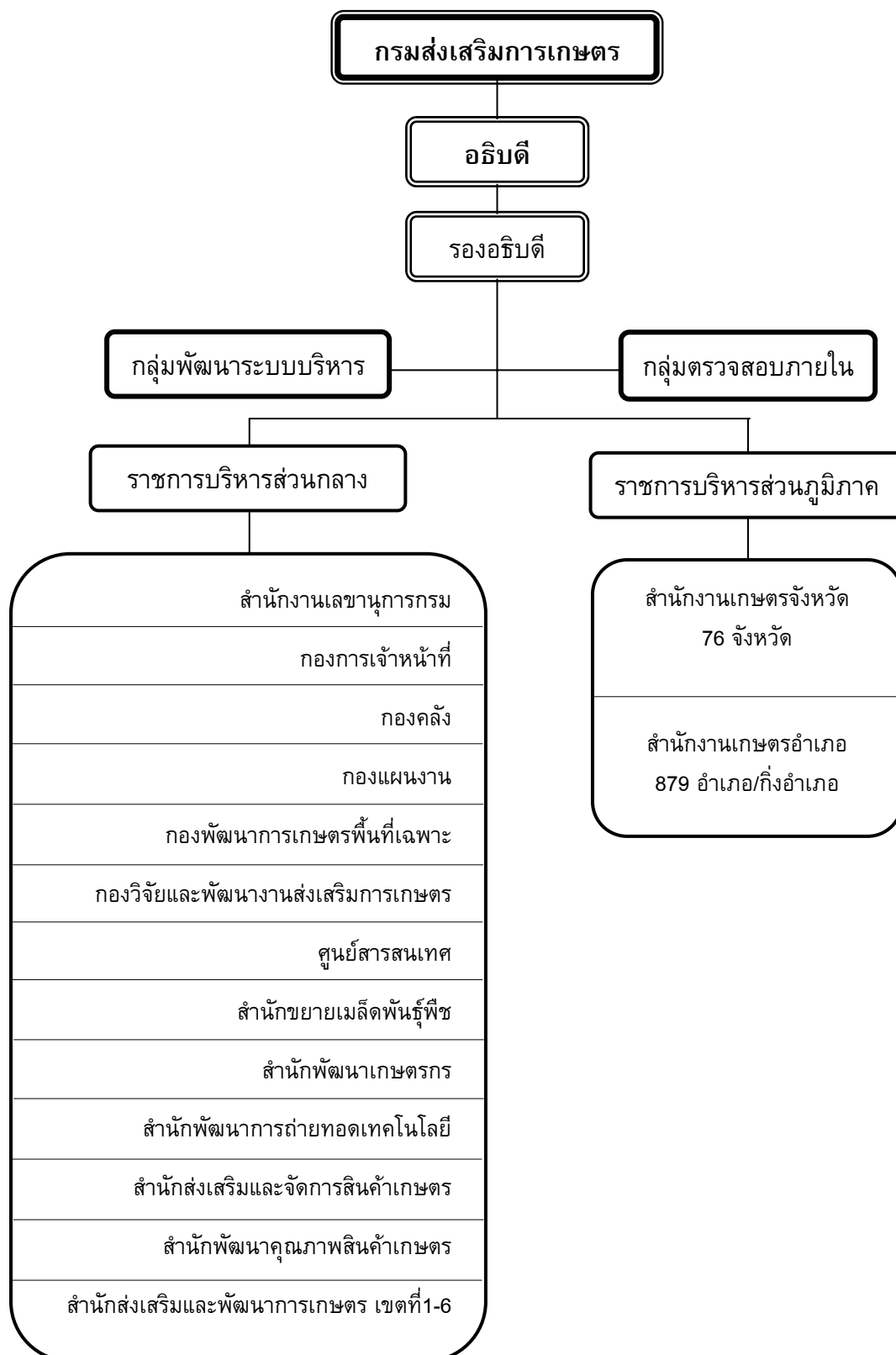
“กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ให้พึ่งพาตนเอง สามารถผลิตสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพและประกอบอาชีพการเกษตรได้อย่างยั่งยืน”

อำนาจหน้าที่

1. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและองค์กรการเกษตร
2. ฝึกอบรมเกษตรกร และให้บริการทางการเกษตร
3. พัฒนา ส่งเสริมและประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต และการจัดการผลผลิตพืช ประมง ปศุสัตว์ แก่เกษตรกร
4. ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตร หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

พันธกิจ

1. ถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการผลิตการเกษตร
2. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร
3. ให้บริการและส่งเสริมอาชีพเกษตรกร



ภาพที่ 2 โครงสร้างกรมส่งเสริมการเกษตรและหน้าที่ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

สำนักงานเกษตรจังหวัด

โครงสร้างและการแบ่งงานภายในสำนักงานเกษตรจังหวัด (ปี 2547)

สำนักงานเกษตรจังหวัด มีอำนาจหน้าที่

- 1) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจเกษตรของชุมชน
- 2) ส่งเสริมและประสานถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิตพืช ประมง และปศุสัตว์
- 3) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเกษตรจังหวัด แบ่งขนาดจังหวัดออกเป็น 2 กลุ่ม ตามจำนวนครัวเรือนเกษตรกรโดยใช้ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ คือ

กลุ่มที่ 1 จังหวัดขนาดใหญ่มีครัวเรือนเกษตรกร 50,000 ครัวเรือนขึ้นไป จำนวน 44 จังหวัด มีอัตรากำลังจังหวัดละ 23 – 24 อัตรา ดังนี้

จังหวัดกลุ่มที่ 1 (24 อัตรา) จำนวน 17 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี ภาพสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ เชียงราย เชียงใหม่ นครราชสีมา นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ บุรีรัมย์ เพชรบูรณ์ รอยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร สงขลา อุดรธานี และอุบลราชธานี

จังหวัดกลุ่มที่ 1 (23 อัตรา) จำนวน 27 จังหวัด ได้แก่ กำแพงเพชร จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชุมพร ตรัง นครพนม นราธิวาส น่าน บัตตานี พะเยา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก แพร่ มหาสารคาม ยโสธร ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย สุโขทัย สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี สุรินทร์ หนองคาย และอุดรดิติ

กลุ่มที่ 2 จังหวัดขนาดเล็ก มีครัวเรือนเกษตรกรน้อยกว่า 50,000 ครัวเรือน จำนวน 32 จังหวัด มีอัตรากำลังจังหวัดละ 20 อัตรา ดังนี้

จังหวัดกลุ่มที่ 2 (เดิม 18 อัตรา เพิ่มเป็น 20 อัตรา) จำนวน 21 จังหวัด ได้แก่ กระบี่ ชลบุรี ชัยนาท ตาก นครนายก นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พังงา เพชรบุรี แม่ฮ่องสอน ยะลา ระยอง สตูล สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง อุทัยธานี

จังหวัดกลุ่มที่ 2 (เดิม 17 อัตรา เพิ่มเป็น 20 อัตรา) จำนวน 11 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ตราด ภูเก็ต มุกดาหาร ระนอง สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สระแก้ว หนองบัวลำภู และอำนาจเจริญ

โดยตัดให้อोनอัตรากำลังจากสำนักงานเกษตรอำเภอ

สำนักงานเกษตรจังหวัดแบ่งงานภายในออกเป็น 2 ฝ่าย 2 กลุ่ม ซึ่งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป ได้แก่ งานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและยานพาหนะ การจัดทำและบริหารงบประมาณ งานพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานการเจ้าหน้าที่ งานประชุม และงานประสานราชการทั่วไปของสำนักงาน

2. กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร มีหน้าที่

1) ศึกษา พัฒนา และวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

2) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนของชุมชน องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน

3) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานด้านการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย

4) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการผลิต และพัฒนาผลิตภัณฑ์ขององค์กร เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

5) สนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน

6) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชนในจังหวัด

7) ประสานและดำเนินงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ

8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มส่งเสริมและการพัฒนาการผลิต มีหน้าที่

1) ศึกษา พัฒนา และวางแผนการส่งเสริมการผลิตและจัดการผลผลิตการเกษตร

2) ศึกษา พัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต และจัดการผลผลิตการเกษตรที่เหมาะสมกับท้องถิ่น

3) ดำเนินการส่งเสริม และประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตและจัดการผลผลิต การให้บริการทางการเกษตร และการอารักขาพืช

4) ดำเนินการตามแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการส่งเสริมการผลิต การจัดการผลผลิตและการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตร และประสานการแก้ไขปัญหาการผลิตของเกษตรกร ได้แก่ ภัยธรรมชาติ การระบาดของศัตรูพืช

5) ประสานการดำเนินโครงการพระราชดำริและโครงการส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่เฉพาะ

6) สนับสนุนการดำเนินงาน และพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม การผลิต และจัดการผลผลิต

7) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการส่งเสริมการผลิตและจัดการผลผลิตในจังหวัด

8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ฝ่ายยุทธศาสตร์และสารสนเทศ มีหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลตรด้นการผลิตพืช การพัฒนาอาชีพของเกษตรกร และส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เพื่อผนวกเป็นแผนพัฒนาจังหวัดของผู้ว่าราชการจังหวัด

2) ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการบูรณาการงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลตรในจังหวัด

3) พัฒนาสารสนเทศระดับจังหวัด รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์การปลูกพืชผลผลิตการเกษตร วิสาหกิจชุมชน และข้อมูลมือสองอื่นๆ เพื่อเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตรในระบบสารสนเทศ

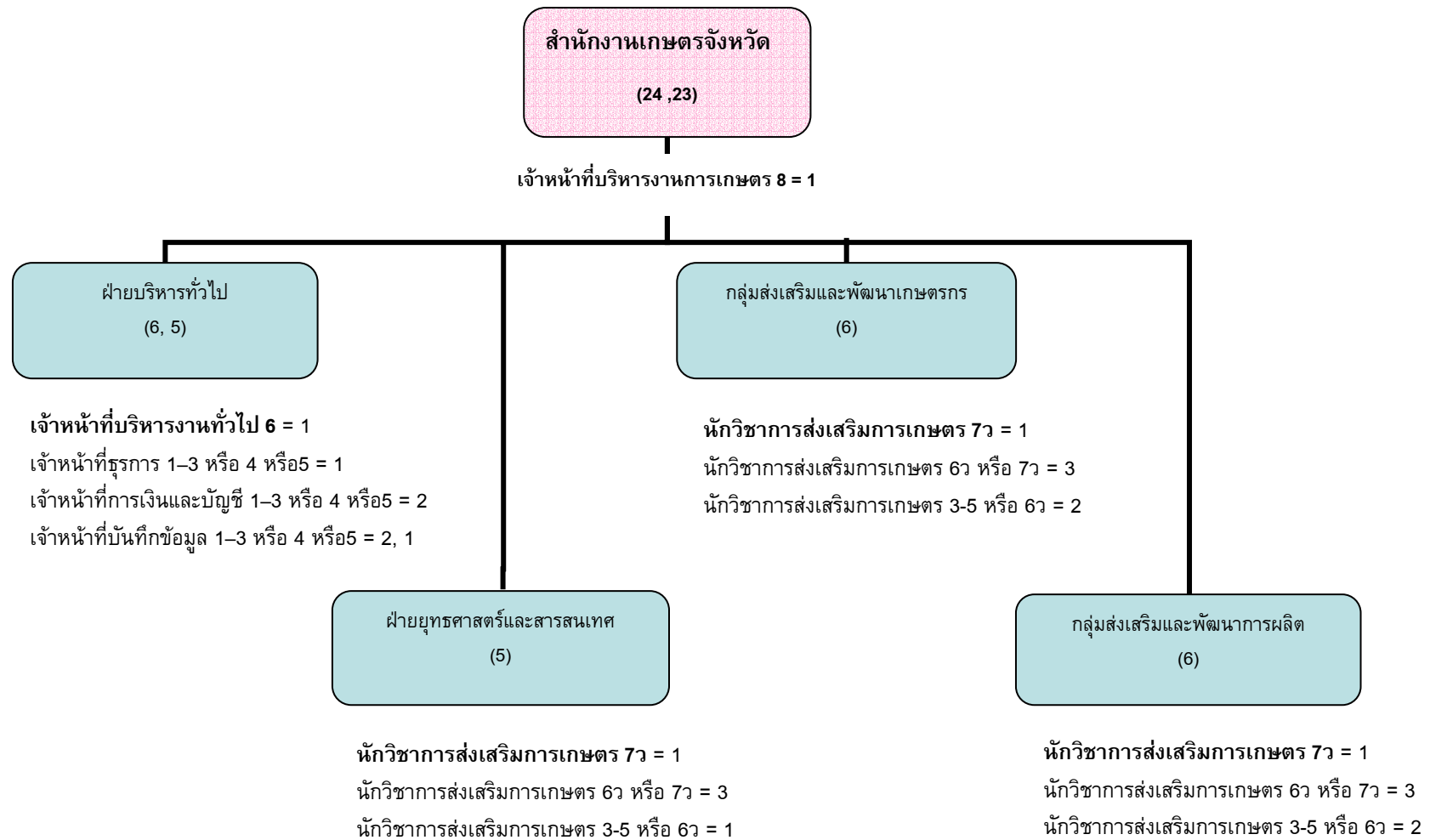
4) ประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร งานวิจัยและพัฒนาในจังหวัด

5) สนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนของชุมชน

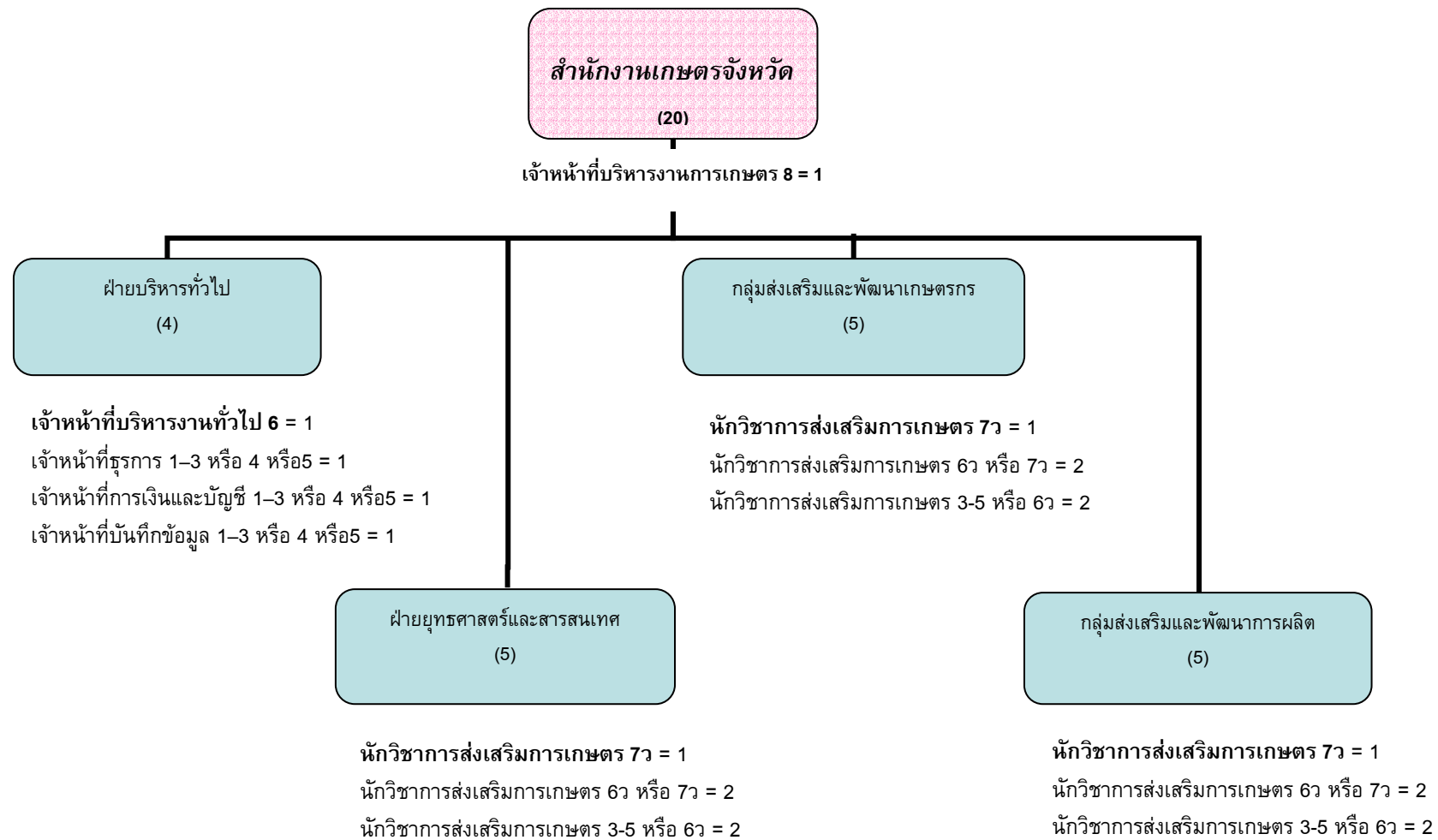
6) สนับสนุนสำนักงานเกษตรอำเภอในการจัดทำแผนงาน/โครงการส่งเสริมการเกษตร และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศระดับอำเภอ

7) ติดตาม ประเมินผล รวบรวม และรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานเกษตรจังหวัด

8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย



ภาพที่ 3 แผนภูมิการแบ่งงานและอัตรากำลังของส่วนราชการ กลุ่มที่ 1 จำนวน 44 จังหวัด



ภาพที่ 4 แผนภูมิการแบ่งงานและอัตรากำลังของส่วนราชการ กลุ่มที่ 2 จำนวน 32 จังหวัด

สำนักงานเกษตรกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเกษตรกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่บนถนนบางขุนนนท์ - ดลิ่งชัน แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาคระดับจังหวัดตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ครอบคลุมพื้นที่เกษตรทั้งบริเวณชั้นในและชั้นนอกของกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตพืช และธุรกิจแก่เกษตรกร ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกร ภายใต้งานกำกับดูแลและบริหารงานของเกษตรกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเกษตรกรุงเทพมหานคร เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเกษตรจังหวัด ในกรมส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรกรุงเทพมหานครเดิมตั้งอยู่ที่ เจ้าพระยารัตนาธิเชษฐ์ ถนนจักรเพชร แขวงวังบูรพาภิรมย์ (ดึกกสิกรรมเดิม) ซึ่งขณะนี้ได้บูรณะเป็นอาคารที่ทำการของศาลรัฐธรรมนูญไปแล้ว ในปัจจุบันกำกับดูแลการบริหารงานโดย นายพิบูล เตียสุวรรณ เกษตรกรุงเทพมหานครคนปัจจุบัน

งานในแต่ละฝ่าย

ฝ่ายบริหาร ปฏิบัติงานด้านการประสานงานทั่วไป งานการเงิน -บัญชี การพัสดุงาน ภัยธรรมชาติ และปฏิบัติ การเกี่ยวกับสถาบันเกษตรกร

ฝ่ายแผนงาน ปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานด้านการเกษตร ภายในกรุงเทพมหานคร ตามนโยบายของ กรมส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานคร ,แผนพัฒนาการเกษตร แผนฟื้นฟูการเกษตร แผนปรับโครงสร้าง และระบบการผลิต, ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร, เกษตรกร,การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมการเกษตรให้เกษตรกรและประชาชนทั่วไปได้ทราบ

ฝ่ายส่งเสริม ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมให้เกษตรกรได้มีการผลิตอย่างเพียงพอเหมาะสม เป็นไปตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ ตามนโยบายที่กำหนด

ฝ่ายป้องกัน ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนช่วยเหลือ การป้องกันกำจัดศัตรูพืชทุกชนิด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จรงค์ (2532: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำของผู้บริหาร กับ ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่า ครู – อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง 7 สถานศึกษา และระดับปานกลาง 5 สถาบัน โดย ครู – อาจารย์ชายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครู – อาจารย์หญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครู – อาจารย์ที่มีอายุราชการ และวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

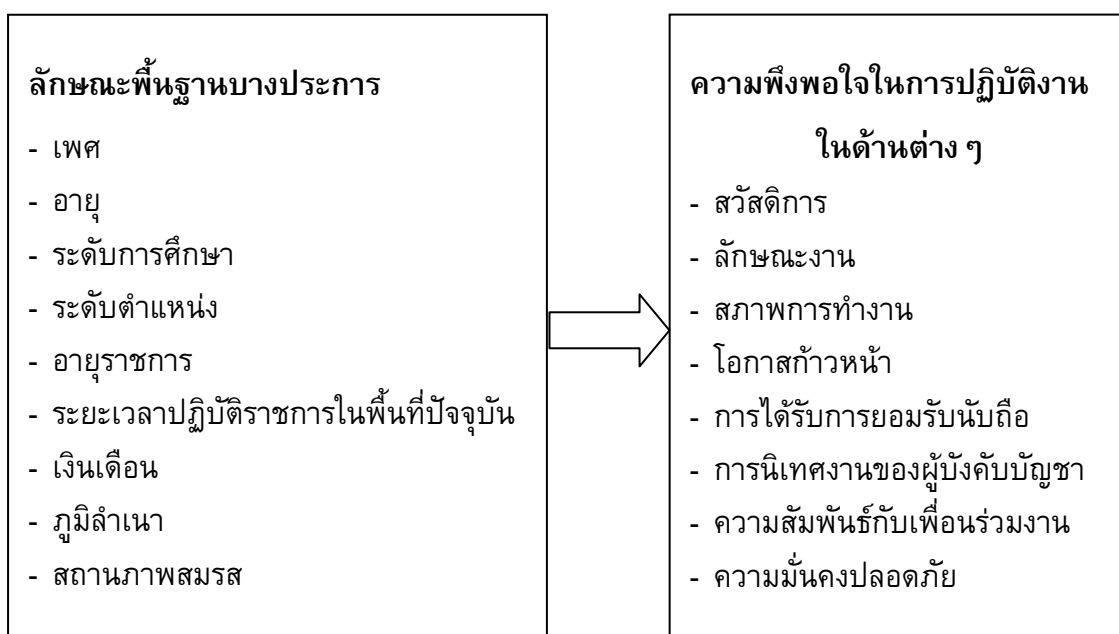
ระพีพัฒน์ (2532: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ อายุ รายได้ ชันยศ และการได้รับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนอายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสวัสดิการไม่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

มนตรี (2536: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในภาระหน้าที่และงานของเกษตรอำเภอในจังหวัดภาคเหนือ พบว่า โดยภาพรวมเกษตรอำเภอส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ และมีความพึงพอใจมากกับภาระหน้าที่และงาน โดยความพึงพอใจในภาระหน้าที่และงานไม่มีความสัมพันธ์กับอายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ภูมิลำเนาเดิม และเงินเดือน แต่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปัจจุบัน ลักษณะของงาน นโยบาย และการบริหาร การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการ สภาพการทำงาน และความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐาน

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะพื้นฐานบางประการเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งอายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบัน เงินเดือน ภูมิลำเนา และสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิด

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากร อุปกรณ์และวิธีการ การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมดที่เป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรซึ่งประจำปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรกรุงเทพมหานคร, สำนักงานเกษตรเขตลาดกระบัง, สำนักงานเกษตรเขตมีนบุรี และสำนักงานเกษตรเขตตลิ่งชัน จำนวนทั้งสิ้น 38 คน ดังนี้

1. สำนักงานเกษตรกรุงเทพมหานคร	15	คน	โดยแบ่งเป็น
- ฝ่ายยุทธศาสตร์และสารสนเทศ	5	คน	
- กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร	5	คน	
- กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการผลิต	5	คน	
2. สำนักงานเกษตรเขตลาดกระบัง	7	คน	
3. สำนักงานเกษตรเขตมีนบุรี	9	คน	
4. สำนักงานเกษตรเขตตลิ่งชัน	7	คน	
รวมทั้งสิ้น	38	คน	

อุปกรณ์และวิธีการ

การวิจัยในครั้งนี้ จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ปัจจุบัน เงินเดือน ภูมิสำเนา และสถานภาพสมรส รวม 9 ข้อ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ด้านต่างๆ 8 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการ ลักษณะงาน สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัย รวม 30 ข้อ ใช้เกณฑ์การวัดความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในด้านต่างๆ รวม 11 ข้อ ใช้เกณฑ์การวัดความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มีปัญหามากที่สุด มีปัญหามาก มีปัญหาปานกลาง มีปัญหาน้อย และ ไม่มีปัญหา

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการชีวิตตัวแปรโดยกำหนดรายละเอียดจากแนวความคิด ทฤษฎี และหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง การใช้ภาษา และความเหมาะสม

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่ทำการแก้ไขแล้วไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะทำการศึกษา จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งเพื่อนำไปใช้งานจริง

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา จากนั้นผู้วิจัยจะนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ไปทำการสัมภาษณ์นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรทั้ง 38 คน ด้วยตนเอง ใช้เวลาประมาณ 15 วัน จากนั้นจะรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน แล้วนำไปทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ดังนี้

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

และได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายความว่า มีปัญหาน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายความว่า มีปัญหาน้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายความว่า มีปัญหาปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายความว่า มีปัญหามาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายความว่า มีปัญหามากที่สุด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลักษณะพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบัน เงินเดือน ภูมิสำเนา และสถานภาพสมรส

2. ตัวแปรตาม

ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย สวัสดิการ ลักษณะงาน สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัย ปัญหาและอุปสรรค

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปเพื่อทราบความถี่การกระจายของข้อมูล

2. ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ใช้หาค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม

4. ค่า F-test ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในการนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้ทำการศึกษาวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบัน เงินเดือน และภูมิลำเนาจากการศึกษาวิเคราะห์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 38 คน พบว่า เป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ 57.9 และ 42.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี คือ ร้อยละ 55.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คือ ร้อยละ 89.5 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็น ร้อยละ 55.3 เป็นโสด ร้อยละ 39.5 มีระดับตำแหน่ง ซี 6 มากที่สุด คือ ร้อยละ 36.8 มีผู้ไม่ตอบคำถามจำนวน 5 คน คือ ร้อยละ 13.2 มีผู้ที่มีอายุราชการสูงกว่า 20 ปี มากที่สุด คือ ร้อยละ 52.6 ระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบัน ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน เงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.9 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนา อยู่ภาคกลาง คิดเป็น ร้อยละ 73.7 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะพื้นฐาน
บางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=38)		
ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	22	57.9
หญิง	16	42.1
อายุ		
อายุต่ำกว่า 30 ปี	13	34.2
อายุระหว่าง 30-45 ปี	4	10.5
อายุมากกว่า 45 ปี	21	55.3
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	34	89.5
สูงกว่าปริญญาตรี	4	10.5
สถานภาพสมรส		
โสด	15	39.5
สมรส	21	55.3
หย่าร้าง	2	5.3
ระดับตำแหน่ง		
ซี 3	1	2.6
ซี 4	1	2.6
ซี 6	14	36.8
ซี 7	3	7.9
สูงกว่า ซี 7	7	18.4
อื่น ๆ	7	18.4
ไม่ตอบคำถาม	5	13.2
อายุราชการ		
อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี	16	42.1
อายุราชการระหว่าง 10-20 ปี	2	5.3
อายุราชการสูงกว่า 20 ปี	20	52.6

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n=38)		
ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 5 ปี	19	50.0
ระหว่าง 5-10 ปี	9	23.7
สูงกว่า 10 ปี	10	26.3
เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	14	36.8
ระหว่าง 10,000-20,000 บาท	2	5.3
สูงกว่า 20,000 บาท	22	57.9
ภูมิลำเนา		
ภาคกลาง	28	73.7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3	7.9
ภาคเหนือ	4	10.5
ภาคใต้	3	7.9

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 2 การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมแล้วมีความพอใจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37) เมื่อศึกษาความพึงพอใจในแต่ละด้านพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71) และมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.79)

ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน พบว่า สิ่งที่พอใจมากที่สุด คือ ได้ปฏิบัติงานที่ถนัด ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และ สิ่งที่พอใจน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความเหมาะสมกับเวลา

ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน สิ่งที่พอใจมากที่สุด คือ อาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีความสะอาดสะดวกสบาย สิ่งที่พอใจน้อยที่สุด คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานไม่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

ความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้า สิ่งที่พอใจมากที่สุด คือ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต สิ่งที่พอใจน้อยที่สุด คือ ไม่ได้รับการส่งเสริมไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

ความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สิ่งที่พอใจมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน สิ่งที่พอใจน้อยที่สุด คือ ผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่ยอมรับนับถือความคิด ความรู้และความสามารถ

ความพึงพอใจด้านการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา สิ่งที่พอใจมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาจะกระตุ้นเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจแผนและจุดประสงค์ของการทำงาน สิ่งที่พอใจน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งที่พอใจมากที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกๆ ด้านต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งที่พอใจน้อยที่สุด คือ ผู้ร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชามักขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหา ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย สิ่งที่พอใจมากที่สุด คือ คิดว่าจะรับราชการไปจนครบกำหนดเกษียณอายุราชการ สิ่งที่พอใจน้อยที่สุด คือ งานในหน้าที่รับผิดชอบ มีโอกาสเสี่ยงอันตรายหรือทำให้บาดเจ็บได้

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ สิ่งที่พอใจมากที่สุดคือ หน่วยงานจัดให้มีจำนวนวันหยุดและวันลาอย่างเหมาะสม สิ่งที่พอใจน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมบางอย่างไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลพิเศษจากหน่วยงาน

จากตารางที่ 3 จากการศึกษาเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัญหา และ อุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.95) โดยปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น รองลงมา คือ ปัญหา ขาดแคลนยานพาหนะในการปฏิบัติงาน ปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ ปัญหาผู้ร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดง จำนวน,ร้อยละ,ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร
ในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=38)														
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น										Mean	S.D.	ระดับ ความพอใจ	
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
ลักษณะงาน											3.73	.55	มาก	
1.ท่านได้ปฏิบัติงานที่ท่านถนัด ตรงกับ ความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่	-	-	-	-	3	7.9	28	73.7	7	18.4	4.11	.51	มาก	
2.ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับเวลาหรือไม่	1	2.6	7	18.4	19	50.0	10	26.3	1	2.6	3.08	.82	ปานกลาง	
3.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านมี โอกาสพัฒนาด้านการใช้ความคิด	-	-	2	5.3	14	36.8	13	34.2	9	23.7	3.76	.88	มาก	
4.ท่านมีโอกาสดำใช้ความรู้และความ สามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มที่	-	-	-	-	10	26.3	18	47.4	10	26.3	4.00	.74	มาก	
สภาพการทำงาน											3.34	.54	ปานกลาง	
5.อาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมของ หน่วยงานมีความสะอาดสะดวกสบาย	-	-	5	13.2	11	28.9	17	44.7	5	13.2	3.58	.89	มาก	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n=38)													
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น										Mean	S.D.	ระดับ ความพอใจ
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
6.หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เพียงพอ	-	-	4	10.5	21	55.3	12	31.6	1	2.6	3.26	.69	ปานกลาง
7.จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	1	2.6	7	18.4	21	55.3	9	23.7	-	-	3.00	.74	ปานกลาง
8.บุคลากรทุกคนในหน่วยงานของท่าน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจ	-	-	3	7.9	16	42.1	16	42.1	3	7.9	3.50	.76	มาก
9.ในหน่วยงานมีกฎระเบียบให้ต้อง ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิด ความเป็นระเบียบ	-	-	6	15.8	16	42.1	12	31.6	4	10.5	3.37	.88	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้า											3.21	.69	ปานกลาง
10.ท่านได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษา ความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการทำงาน	4	10.5	12	31.6	14	36.8	5	13.2	3	7.9	2.76	1.08	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n=38)													
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น										Mean	S.D.	ระดับ ความพอใจ
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
11.ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	1	2.6	13	34.2	16	42.1	5	13.2	3	7.9	2.89	.95	ปานกลาง
12.งานที่ท่านปฏิบัติขณะนี้ มีส่วนช่วยให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	-	-	7	18.4	21	55.3	9	23.7	1	2.6	3.11	.73	ปานกลาง
13.ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	-	-	1	2.6	6	15.8	19	50.0	12	31.6	4.11	.76	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ											3.44	.47	มาก
14.ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน	-	-	-	-	16	42.1	19	50.0	3	7.9	3.66	.63	มาก
15.ผู้ร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	-	-	1	2.6	21	55.3	15	39.5	1	2.6	3.42	.60	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n=38)													
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น										Mean	S.D.	ระดับ ความพอใจ
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
16.ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยกย่อง นับถือความรู้และความสามารถของท่าน	2	5.3	1	2.6	25	65.8	9	23.7	1	2.6	3.16	.75	ปานกลาง
17.เกษตรกรที่ท่านให้คำแนะนำได้ ปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน	-	-	1	2.6	16	42.1	20	52.6	1	2.6	3.55	.60	มาก
การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา											3.59	.68	มาก
18.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ ช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติ งานเป็นอย่างดี	-	-	6	15.8	14	36.8	13	34.2	5	13.2	3.45	.92	มาก
19.ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตนต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	1	2.6	-	-	18	47.4	16	42.1	3	7.9	3.53	.76	มาก
20.ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกระตุ้น เตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจแผนและ จุดประสงค์ของการทำงาน	-	-	-	-	13	34.2	19	50.0	6	15.8	3.82	.69	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n=38)													
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น										Mean	S.D.	ระดับ ความพอใจ
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน											3.61	.65	มาก
21.ผู้ร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานกับท่านด้วยความเต็มใจ	-	-	3	7.9	16	42.1	15	39.5	4	10.5	3.53	.80	มาก
22.ผู้ร่วมงานกับผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน มักขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหา	-	-	3	7.9	17	44.7	16	42.1	2	5.3	3.45	.72	มาก
23.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกๆ ด้าน ต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา	-	-	-	-	13	34.2	17	44.7	8	21.1	3.87	.74	มาก
ความมั่นคงปลอดภัย											2.79	.60	ปานกลาง
24.ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	6	15.8	15	39.5	9	23.7	4	10.5	4	10.5	2.61	1.20	ปานกลาง
25.ท่านได้รับความคุ้มครองจาก ผู้บังคับบัญชา	4	10.5	8	21.1	21	55.3	5	13.2	-	-	2.71	.84	ปานกลาง
26.ท่านได้รับความปลอดภัยในการ ทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	5	13.2	4	10.5	16	42.1	9	23.7	4	10.5	3.08	1.15	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n=38)													
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น										Mean	S.D.	ระดับ ความพอใจ
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
สวัสดิการ											3.24	.94	ปานกลาง
27.หน่วยงานของท่านจัดให้มีการช่วยเหลือสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ	6	15.8	3	7.9	10	26.3	12	31.6	7	18.4	3.29	1.31	ปานกลาง
28.หน่วยงานของท่านจัดให้มีจำนวนวันหยุดและวันลาอย่างเหมาะสม	-	-	1	2.6	9	23.7	17	44.7	11	28.9	4.00	.81	มาก
29.ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับหลังจากเกษียณอายุราชการ ทำให้ท่านมั่นใจว่าสามารถใช้ชีวิตได้อย่างไม่ลำบาก	5	13.2	8	21.1	14	36.8	8	21.1	3	7.9	2.89	1.13	ปานกลาง
30.การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมบางอย่างทำให้ท่านได้รับรางวัลพิเศษจากหน่วยงาน	6	15.8	10	26.3	10	26.3	10	26.3	2	5.3	2.79	1.17	ปานกลาง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม											3.37	.43	ปานกลาง

ตารางที่ 3 แสดง จำนวน,ร้อยละ,ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=38)													
คำถาม	ระดับความคิดเห็น										Mean	S.D.	ระดับปัญหา
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
1. ปัญหาด้านการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ	1	2.7	9	24.3	21	56.8	5	13.5	1	2.7	2.89	.77	ปานกลาง
2. ปัญหาเกษตรกรไม่ยอมรับนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	2	5.3	15	39.5	17	44.7	4	10.5	-	-	2.61	.75	ปานกลาง
3. ปัญหานักวิชาการส่งเสริมการเกษตรขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานร่วมกับเกษตรกร	5	13.2	11	28.9	19	50.0	3	7.9	-	-	2.53	.83	น้อย
4. ปัญหาขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่	1	2.6	9	23.7	13	34.2	15	39.5	-	-	3.11	.86	ปานกลาง
5. ปัญหาผู้ร่วมงาน ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	5	13.2	16	42.1	11	28.9	5	13.2	1	2.6	2.50	.98	น้อย
6. ปัญหา ขาดแคลนยานพาหนะในการปฏิบัติงาน	4	10.5	4	10.5	9	23.7	7	18.4	14	36.8	3.61	1.37	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n=38)														
คำถาม	ระดับความคิดเห็น										Mean	S.D.	ระดับปัญหา	
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
7. ปัญหาสภาพการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เหมาะสม	8	21.1	9	23.7	14	36.8	5	13.2	2	5.3	2.58	1.13	น้อย	
8. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน	5	13.2	7	18.4	14	36.8	5	13.2	7	18.4	3.05	1.27	ปานกลาง	
9. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน	2	5.3	14	36.8	14	36.8	3	7.9	5	13.2	2.87	1.09	ปานกลาง	
10. ปัญหาการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น	-	-	7	18.4	10	26.3	11	28.9	10	26.3	3.63	1.08	มาก	
11. ปริมาณงานที่ได้รับไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	2	5.3	8	21.1	16	42.1	6	15.8	6	15.8	3.16	1.10	ปานกลาง	
ปัญหาจากการปฏิบัติงานโดยรวม											2.95	.65	ปานกลาง	

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่กำหนด ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริม การเกษตร

ตารางที่ 4 ความแตกต่างระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 38)							
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)	ผลการทดสอบ
ด้านลักษณะงาน	ชาย	22	3.7841	.5632	.608	.547	ไม่แตกต่าง
	หญิง	16	3.6719	.5606			
ด้านสภาพการทำงาน	ชาย	22	3.3545	.5484	.162	.872	ไม่แตกต่าง
	หญิง	16	3.3250	.5604			
ด้านโอกาสก้าวหน้า	ชาย	22	3.0909	.6881	-1.320	.195	ไม่แตกต่าง
	หญิง	16	3.3906	.6950			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	22	3.5114	.5028	.982	.333	ไม่แตกต่าง
	หญิง	16	3.3594	.4469			
ด้านการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา	ชาย	22	3.6364	.6580	.413	.682	ไม่แตกต่าง
	หญิง	16	3.5417	.7491			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	22	3.6364	.5719	.245	.808	ไม่แตกต่าง
	หญิง	16	3.5833	.7650			
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ชาย	22	2.8636	.6396	.780	.441	ไม่แตกต่าง
	หญิง	16	2.7083	.5561			
ด้านสวัสดิการ	ชาย	22	3.0795	.8977	-1.263	.215	ไม่แตกต่าง
	หญิง	16	3.4688	.9911			
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ชาย	22	3.3682	.4369	-.146	.885	ไม่แตกต่าง
	หญิง	16	3.3896	.4581			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 การทดสอบด้วย Independent Sample t-test ผลการศึกษาเพศมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในทุก ๆ ด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตารางที่ 5 ความแตกต่างระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 38)							
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.	ผลการ ทดสอบ
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.5577	.5415	1.025	.369	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 30-45 ปี	4	3.8125	.6575			
	มากกว่า 45 ปี	21	3.8333	.5496			
ด้านสภาพการทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.2462	.6009	.491	.616	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 30-45 ปี	4	3.5500	.4123			
	มากกว่า 45 ปี	21	3.3619	.5427			
ด้านโอกาสก้าวหน้า	ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.0000	.5863	.987	.383	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 30-45 ปี	4	3.2500	1.0206			
	มากกว่า 45 ปี	21	3.3452	.7003			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.3846	.5739	3.340	.047*	แตกต่าง
	ระหว่าง 30-45 ปี	4	4.0000	.2041			
	มากกว่า 45 ปี	21	3.3810	.3923			
ด้านการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.4872	.9871	.582	.564	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 30-45 ปี	4	3.9167	.4194			
	มากกว่า 45 ปี	21	3.6032	.4901			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.6923	.8104	.797	.459	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 30-45 ปี	4	3.9167	.7391			
	มากกว่า 45 ปี	21	3.5079	.5230			
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ต่ำกว่า 30 ปี	13	2.3333	.2722	11.249	.000*	แตกต่าง
	ระหว่าง 30-45 ปี	4	2.5833	.1667			
	มากกว่า 45 ปี	21	3.1270	.6007			

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 38)							
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.	ผลการ ทดสอบ
ด้านสวัสดิการ	ต่ำกว่า 30 ปี	13	2.4423	.9637	10.898	.000*	แตกต่าง
	ระหว่าง 30-45 ปี	4	3.6250	.7500			
	มากกว่า 45 ปี	21	3.6667	.6141			
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.1436	.4252	3.243	.051	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 30-45 ปี	4	3.5917	.4484			
โดยรวม	มากกว่า 45 ปี	21	3.4810	.4042			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 5 การทดสอบด้วย Oneway Anova ผลการศึกษาอายุมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า พบความแตกต่างระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้การยอมรับนับถือ , ด้านความมั่นคงความปลอดภัย , ด้านสวัสดิการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า อายุมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ด้านการได้การยอมรับนับถือ , ด้านความมั่นคงความปลอดภัย , ด้านสวัสดิการ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 6 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 38)

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับ การศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)	ผลการ ทดสอบ
ด้านลักษณะงาน	ปริญญาตรี	34	3.7794	.5599	1.390	.173	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาโท	4	3.3750	.4330			
ด้านสภาพการทำงาน	ปริญญาตรี	34	3.3294	.5611	-.413	.682	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาโท	4	3.4500	.4435			
ด้านโอกาสก้าวหน้า	ปริญญาตรี	34	3.2426	.7216	.653	.518	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาโท	4	3.0000	.4564			
การได้รับการยอมรับ นับถือ	ปริญญาตรี	34	3.4412	.4649	-.229	.820	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาโท	4	3.5000	.6770			
ด้านการนิเทศงาน ของผู้บังคับบัญชา	ปริญญาตรี	34	3.6275	.7048	.803	.427	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาโท	4	3.3333	.5443			
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ปริญญาตรี	34	3.6275	.6755	.366	.716	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาโท	4	3.5000	.4303			
ด้านความมั่นคง ปลอดภัย	ปริญญาตรี	34	2.8333	.6044	1.047	.302	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาโท	4	2.5000	.5774			
ด้านสวัสดิการ	ปริญญาตรี	34	3.2059	.9701	-.709	.483	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาโท	4	3.5625	.7181			
ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวม	ปริญญาตรี	34	3.3863	.4583	.367	.716	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาโท	4	3.3000	.2596			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 6 การทดสอบด้วย Independent Sample t-test ผลการศึกษาระดับ
การศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ไม่พบความ
แตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในทุก ๆ ด้าน ที่
ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตารางที่ 7 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 38)							
ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	สถานภาพ สมรส	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.	ผลการ ทดสอบ
ด้านลักษณะงาน	โสด	15	3.5833	.5059	.965	.391	ไม่แตกต่าง
	สมรส	21	3.8452	.5994			
	หย่าร้าง	2	3.7500	.3536			
ด้านสภาพการทำงาน	โสด	15	3.2533	.5680	1.263	.295	ไม่แตกต่าง
	สมรส	21	3.3524	.5363			
	หย่าร้าง	2	3.9000	.1414			
ด้านโอกาสก้าวหน้า	โสด	15	3.0500	.6065	.712	.498	ไม่แตกต่าง
	สมรส	21	3.3333	.7759			
	หย่าร้าง	2	3.2500	.3536			
การได้รับการยอมรับ นับถือ	โสด	15	3.4500	.5606	.023	.977	ไม่แตกต่าง
	สมรส	21	3.4524	.4375			
	หย่าร้าง	2	3.3750	.5303			
ด้านการนิเทศงานของ ผู้บังคับบัญชา	โสด	15	3.5556	.9315	.510	.605	ไม่แตกต่าง
	สมรส	21	3.6667	.4944			
	หย่าร้าง	2	3.1667	.2357			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	โสด	15	3.6889	.7608	.167	.847	ไม่แตกต่าง
	สมรส	21	3.5714	.5882			
	หย่าร้าง	2	3.5000	.7071			
ด้านความมั่นคง ปลอดภัย	โสด	15	2.3333	.2817	11.659	.000*	แตกต่าง
	สมรส	21	3.1111	.5900			
	หย่าร้าง	2	3.0000	.0000			
ด้านสวัสดิการ	โสด	15	2.5667	.9612	10.019	.000*	แตกต่าง
	สมรส	21	3.7381	.6045			
	หย่าร้าง	2	3.1250	.8839			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 38)							
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	โสด	15	3.1867	.4167	2.565	.091	ไม่แตกต่าง
	สมรส	21	3.5095	.4313			
	หย่าร้าง	2	3.4167	.3064			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 7 การทดสอบด้วย Oneway Anova ผลการศึกษาสถานภาพสมรสมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงความปลอดภัย , ด้านสวัสดิการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ด้านความมั่นคงความปลอดภัย , ด้านสวัสดิการ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 8 ความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 33)							
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ด้านลักษณะงาน	ซี 3	1	3.2500	.	2.941	.030*	แตกต่าง
	ซี 4	1	2.7500	.			
	ซี 6	14	4.0893	.4115			
	ซี 7	3	3.2500	.0000			
	สูงกว่า ซี 7	7	3.6429	.6592			
	อื่น ๆ	7	3.6071	.6099			
ด้านสภาพการทำงาน	ซี 3	1	4.0000	.	2.488	.056	ไม่แตกต่าง
	ซี 4	1	3.2000	.			
	ซี 6	14	3.3857	.5051			
	ซี 7	3	2.8000	.0000			

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 33)							
ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับ ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.	ผลการ ทดสอบ
	สูงกว่า ซี 7 อื่น ๆ	7 7	3.5714 2.9143	.5090 .4880			
ด้านโอกาสก้าวหน้า	ซี 3	1	3.0000	.	2.809	.036*	แตกต่าง
	ซี 4	1	3.2500	.			
	ซี 6	14	3.5179	.7303			
	ซี 7	3	2.5000	.0000			
	สูงกว่า ซี 7 อื่น ๆ	7 7	3.3571 2.6071	.7480 .2440			
การได้รับการยอมรับ นับถือ	ซี 3	1	4.0000	.	3.390	.017*	แตกต่าง
	ซี 4	1	2.5000	.			
	ซี 6	14	3.5536	.4181			
	ซี 7	3	3.0000	.0000			
	สูงกว่า ซี 7 อื่น ๆ	7 7	3.4643 3.2500	.4432 .0000			
ด้านการนิเทศงานของ ผู้บังคับบัญชา	ซี 3	1	4.0000	.	5.457	.001*	แตกต่าง
	ซี 4	1	2.6667	.			
	ซี 6	14	3.8095	.4475			
	ซี 7	3	3.3333	.0000			
	สูงกว่า ซี 7 อื่น ๆ	7 7	3.4286 2.8571	.5681 .3253			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ซี 3	1	3.6667	.	.368	.866	ไม่แตกต่าง
	ซี 4	1	3.0000	.			
	ซี 6	14	3.5476	.7114			
	ซี 7	3	3.3333	.0000			
	สูงกว่า ซี 7 อื่น ๆ	7 7	3.7143 3.5714	.3563 .5998			
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ซี 3	1	2.3333	.	4.542	.004*	แตกต่าง
	ซี 4	1	1.6667	.			

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 33)							
ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับ ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.	ผลการ ทดสอบ
	ที่ 6	14	3.0238	.5915			
	ที่ 7	3	2.6667	.0000			
	สูงกว่า ที่ 7	7	3.3333	.6086			
	อื่น ๆ	7	2.3333	8.350E-17			
ด้านสวัสดิการ	ที่ 3	1	4.0000	.	12.329	.000*	แตกต่าง
	ที่ 4	1	4.5000	.			
	ที่ 6	14	3.6429	.6333			
	ที่ 7	3	3.2500	.0000			
	สูงกว่า ที่ 7	7	3.8214	.7319			
	อื่น ๆ	7	1.8571	.2440			
ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวม	ที่ 3	1	3.5667	.	5.192	.002*	แตกต่าง
	ที่ 4	1	3.0000	.			
	ที่ 6	14	3.5762	.3482			
	ที่ 7	3	3.0000	.0000			
	สูงกว่า ที่ 7	7	3.5476	.4973			
	อื่น ๆ	7	2.8714	.1799			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 8 การทดสอบด้วย Oneway Anova ผลการศึกษาระดับตำแหน่งมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน,ด้านโอกาสก้าวหน้า,ด้านการได้การยอมรับนับถือ,ด้านการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา,ด้านความมั่นคงปลอดภัย,ด้านสวัสดิการและความพึงพอใจโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ระดับตำแหน่งมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมด้านลักษณะงาน,ด้านโอกาสก้าวหน้า,ด้านการได้การยอมรับนับถือ,ด้านการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา,ด้านความมั่นคงปลอดภัย,ด้านสวัสดิการและความพึงพอใจโดยรวม นอกนั้นนอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 9 ความแตกต่างระหว่างอายุราชการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 38)							
ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	อายุราชการ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.	ผลการ ทดสอบ
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	16	3.5469	.4934	2.245	.121	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 10-20 ปี	2	4.2500	.7071			
	สูงกว่า 20 ปี	20	3.8375	.5636			
ด้านสภาพการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	16	3.3375	.5784	.008	.992	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 10-20 ปี	2	3.3000	.4243			
	สูงกว่า 20 ปี	20	3.3500	.5539			
ด้านโอกาสก้าวหน้า	ต่ำกว่า 10 ปี	16	2.9688	.5391	2.157	.131	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 10-20 ปี	2	3.7500	1.4142			
	สูงกว่า 20 ปี	20	3.3625	.7139			
การได้รับการ ยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 10 ปี	16	3.4375	.5664	1.463	.245	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 10-20 ปี	2	4.0000	.3536			
	สูงกว่า 20 ปี	20	3.4000	.3924			
ด้านการนิเทศงาน ของผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 10 ปี	16	3.5000	.8944	.842	.439	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 10-20 ปี	2	4.1667	.2357			
	สูงกว่า 20 ปี	20	3.6167	.4988			
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	16	3.7083	.7290	1.314	.282	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 10-20 ปี	2	4.1667	1.1785			
	สูงกว่า 20 ปี	20	3.4833	.5240			
ด้านความมั่นคง ปลอดภัย	ต่ำกว่า 10 ปี	16	2.4167	.3549	8.483	.001*	แตกต่าง
	ระหว่าง 10-20 ปี	2	2.6667	.0000			
	สูงกว่า 20 ปี	20	3.1167	.6144			
ด้านสวัสดิการ	ต่ำกว่า 10 ปี	16	2.6563	.9953	7.100	.003*	แตกต่าง
	ระหว่าง 10-20 ปี	2	3.7500	1.0607			
	สูงกว่า 20 ปี	20	3.6625	.6297			
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน โดยรวม	ต่ำกว่า 10 ปี	16	3.2000	.4022	2.836	.072	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 10-20 ปี	2	3.7500	.6835			
	สูงกว่า 20 ปี	20	3.4817	.4147			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 9 การทดสอบด้วย Oneway Anova ผลการศึกษาอายุราชการมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบความแตกต่างระหว่างอายุราชการกับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัย,ด้านสวัสดิการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า อายุราชการมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมด้านความมั่นคงปลอดภัย,ด้านสวัสดิการ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 10 ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 38)							
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ปัจจุบัน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	19	3.4868	.4893	7.116	.003*	แตกต่าง
	ระหว่าง 5-10 ปี	9	4.2222	.4912			
	สูงกว่า 10 ปี	10	3.7750	.4632			
ด้านสภาพการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	19	3.2526	.5690	.777	.467	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 5-10 ปี	9	3.3333	.5568			
	สูงกว่า 10 ปี	10	3.5200	.5007			
ด้านโอกาสก้าวหน้า	ต่ำกว่า 5 ปี	19	2.8947	.5225	5.160	.011*	แตกต่าง
	ระหว่าง 5-10 ปี	9	3.4444	.6222			
	สูงกว่า 10 ปี	10	3.6250	.8101			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 5 ปี	19	3.3289	.5208	2.101	.138	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 5-10 ปี	9	3.4167	.4146			
	สูงกว่า 10 ปี	10	3.7000	.3873			
ด้านการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 5 ปี	19	3.4561	.8256	.798	.458	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 5-10 ปี	9	3.7037	.4547			
	สูงกว่า 10 ปี	10	3.7667	.5676			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	19	3.5789	.6925	.609	.549	ไม่แตกต่าง
	ระหว่าง 5-10 ปี	9	3.4815	.7658			
	สูงกว่า 10 ปี	10	3.8000	.4500			
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ต่ำกว่า 5 ปี	19	2.4561	.3184	11.562	.000*	แตกต่าง
	ระหว่าง 5-10 ปี	9	3.3704	.4843			
	สูงกว่า 10 ปี	10	2.9333	.6992			

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n = 38)							
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาปฏิบัติราชการ ในพื้นที่ปัจจุบัน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.	ผลการ ทดสอบ
ด้านสวัสดิการ	ต่ำกว่า 5 ปี	19	2.7368	.9519	8.254	.001*	แตกต่าง
	ระหว่าง 5-10 ปี	9	3.9722	.4040			
	สูงกว่า 10 ปี	10	3.5500	.7341			
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	19	3.1509	.3667	6.550	.004*	แตกต่าง
	ระหว่าง 5-10 ปี	9	3.6185	.3141			
โดยรวม	สูงกว่า 10 ปี	10	3.5900	.4714			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 10 การทดสอบด้วย Oneway Anova ผลการศึกษาระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบันกับความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน,ด้านโอกาสก้าวหน้า,ด้านความมั่นคงปลอดภัย,ด้านสวัสดิการ,ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมด้านความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน,ด้านโอกาสก้าวหน้า,ด้านความมั่นคงปลอดภัย,ด้านสวัสดิการ,ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 11 ความแตกต่างระหว่างรายได้กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 38)							
ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	เงินเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.	ผลการ ทดสอบ
ด้านลักษณะงาน	น้อยกว่า10,000 บาท	14	3.5357	.5268	2.114	.136	ไม่แตกต่าง
	10,000-20,000 บาท	2	4.2500	.7071			
	สูงกว่า 20,000 บาท	22	3.8182	.5411			
ด้านสภาพการทำงาน	น้อยกว่า10,000 บาท	14	3.3000	.6114	.078	.925	ไม่แตกต่าง
	10,000-20,000 บาท	2	3.3000	.4243			
	สูงกว่า 20,000 บาท	22	3.3727	.5320			
ด้านโอกาสก้าวหน้า	น้อยกว่า10,000 บาท	14	3.0000	.5633	1.480	.242	ไม่แตกต่าง
	10,000-20,000 บาท	2	3.7500	1.4142			
	สูงกว่า 20,000 บาท	22	3.3068	.7068			
การได้รับการยอมรับนับถือ	น้อยกว่า10,000 บาท	14	3.4286	.5754	1.441	.250	ไม่แตกต่าง
	10,000-20,000 บาท	2	4.0000	.3536			
	สูงกว่า 20,000 บาท	22	3.4091	.4049			
ด้านการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา	น้อยกว่า10,000 บาท	14	3.5238	.9582	.752	.479	ไม่แตกต่าง
	10,000-20,000 บาท	2	4.1667	.2357			
	สูงกว่า 20,000 บาท	22	3.5909	.4817			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า10,000 บาท	14	3.6905	.7786	1.076	.352	ไม่แตกต่าง
	10,000-20,000 บาท	2	4.1667	1.1785			
	สูงกว่า 20,000 บาท	22	3.5152	.5115			
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	น้อยกว่า10,000 บาท	14	2.3333	.2615	10.838	.000	แตกต่าง
	10,000-20,000 บาท	2	2.6667	.0000			
	สูงกว่า 20,000 บาท	22	3.1061	.5944			
ด้านสวัสดิการ	น้อยกว่า10,000 บาท	14	2.5536	1.0152	8.227	.001	แตกต่าง
	10,000-20,000 บาท	2	3.7500	1.0607			
	สูงกว่า 20,000 บาท	22	3.6364	.6159			
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	น้อยกว่า10,000 บาท	14	3.1738	.4239	3.034	.061	ไม่แตกต่าง
	10,000-20,000 บาท	2	3.7500	.6835			
	สูงกว่า 20,000 บาท	22	3.4727	.3964			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 11 การทดสอบด้วย Oneway Anova ผลการศึกษารายได้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบความแตกต่างระหว่างรายได้กับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัย,ด้านสวัสดิการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ารายได้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมด้านความมั่นคงปลอดภัย,ด้านสวัสดิการ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 12 ความแตกต่างระหว่างภูมิลำนากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 38)							
ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ภูมิลำน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.	ผลการ ทดสอบ
ด้านลักษณะงาน	ภาคกลาง	28	3.6518	.5152	4.180	.013*	แตกต่าง
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3	3.2500	.0000			
	ภาคเหนือ	4	4.3750	.4787			
	ภาคใต้	3	4.1667	.5204			
ด้านสภาพการทำงาน	ภาคกลาง	28	3.3143	.4759	8.019	.000*	แตกต่าง
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3	2.4000	.0000			
	ภาคเหนือ	4	3.8000	.2828			
	ภาคใต้	3	3.9333	.2309			
ด้านโอกาสก้าวหน้า	ภาคกลาง	28	3.0714	.6080	5.471	.004*	แตกต่าง
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3	2.7500	.0000			
	ภาคเหนือ	4	4.1875	.4270			
	ภาคใต้	3	3.7500	.9014			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ภาคกลาง	28	3.3839	.4786	2.921	.048*	แตกต่าง
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3	3.2500	.0000			
	ภาคเหนือ	4	4.0625	.1250			
	ภาคใต้	3	3.4167	.5204			
ด้านการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา	ภาคกลาง	28	3.5952	.6438	4.217	.012*	แตกต่าง
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3	2.6667	.0000			
	ภาคเหนือ	4	4.3333	.4714			
	ภาคใต้	3	3.5556	.6939			

ตารางที่ 12 (ต่อ)

		(n = 38)					
ความพึงพอใจ	ภูมิสำเนา	N	Mean	Std.	F	Sig.	ผลการ
ในการปฏิบัติงาน				Deviation			ทดสอบ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ภาคกลาง	28	3.5952	.5763	4.916	.006*	แตกต่าง
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3	3.0000	.0000			
	ภาคเหนือ	4	4.5000	.5774			
	ภาคใต้	3	3.2222	.6939			
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ภาคกลาง	28	2.7857	.5534	1.881	.151	ไม่แตกต่าง
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3	2.3333	.0000			
	ภาคเหนือ	4	2.7500	.5693			
	ภาคใต้	3	3.4444	1.0715			
ด้านสวัสดิการ	ภาคกลาง	28	3.3125	.8730	2.131	.114	ไม่แตกต่าง
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3	2.0000	.0000			
	ภาคเหนือ	4	3.5000	1.2416			
	ภาคใต้	3	3.5000	1.1456			
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ภาคกลาง	28	3.3393	.3386	7.818	.000*	แตกต่าง
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3	2.7000	.0000			
	ภาคเหนือ	4	3.9417	.2740			
	ภาคใต้	3	3.6556	.6769			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 12 การทดสอบด้วย Oneway Anova ผลการศึกษาภูมิสำเนา มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบความแตกต่างระหว่างภูมิสำเนา กับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัย, ด้านสวัสดิการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ภูมิสำเนา มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมด้านลักษณะงาน, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านโอกาสก้าวหน้า, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านการนิเทศงานของ ผู้บังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มประชากร คือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 38 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 38 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 38 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบจำนวนสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้ไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมSPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test และ One-Way ANOVA ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา คือปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับ ภูมิลำเนา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ รายได้และสวัสดิการ ลักษณะงาน สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัย ปัญหาและอุปสรรค ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 57.9 และ 42.1 ตามลำดับ

2. อายุ ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.2 และอายุระหว่าง 30 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.5

3. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.5 นอกนั้นมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.5

4. สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็น ร้อยละ 55.3 เป็นโสด ร้อยละ 39.5

5. ระดับตำแหน่ง มีระดับตำแหน่ง ซี 6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือระดับสูงกว่า ซี 7 และตำแหน่งพนักงานราชการ มีจำนวนเท่ากัน คือร้อยละ 18.4 มีผู้ไม่ตอบคำถามจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละร้อยละ 13.2

6. อายุราชการ มีผู้ที่มีอายุราชการสูงกว่า 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมาคือผู้ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.1 และผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 10-20 ปีคิดเป็นร้อยละ 5.3

7. ระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ปัจจุบันสูงกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 นอกนั้นเป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบัน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.7

8. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.8 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.3

9. ภูมิลำเนา ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนา อยู่ภาคกลาง คิดเป็น ร้อยละ 73.7 รองลงมามีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 10.5 ส่วนผู้ที่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้มีจำนวนเท่ากัน คือร้อยละ 7.9

ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อศึกษาความพึงพอใจในแต่ละด้านพบว่านักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71) มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.79)

ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน พบว่า สิ่งที่พอใจมากที่สุด คือ ได้ปฏิบัติงานที่ถนัด ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่มากที่สุด และ สิ่งที่ไม่พอใจน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาหรือไม่

ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน สิ่งที่พอใจมากที่สุด คือ อาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีความสะอาดสะดวกสบาย สิ่งที่ไม่พอใจน้อยที่สุด คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

ความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้า สิ่งที่พอใจมากที่สุด คือ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต สิ่งที่ไม่พอใจน้อยที่สุด คือ การได้รับการส่งเสริมไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

ความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สิ่งที่พอใจมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน คือ สิ่งที่ไม่พอใจน้อยที่สุด คือ ผู้ใต้บังคับบัญชายกย่องและนับถือความคิด ความรู้และความสามารถของท่าน

ความพึงพอใจด้านการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา สิ่งที่พอใจมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาจะกระตุ้นเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจแผนและจุดประสงค์ของการทำงาน สิ่งที่ไม่พอใจน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งที่น่าสนใจมากที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกๆ ด้านต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งที่น่าสนใจน้อยที่สุด คือ ผู้ร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชามักขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหา ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย สิ่งที่น่าสนใจมากที่สุด คือ คิดว่าจะรับราชการไปจนครบกำหนดเกษียณอายุราชการ สิ่งที่น่าสนใจน้อยที่สุด คือ งานในหน้าที่รับผิดชอบ มีโอกาสเสี่ยงอันตรายหรือทำให้บาดเจ็บได้

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ สิ่งที่น่าสนใจมากที่สุดคือ หน่วยงานจัดให้มีจำนวนวันหยุด และวันลาอย่างเหมาะสม สิ่งที่น่าสนใจน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมบางอย่างทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลพิเศษจากหน่วยงาน

ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัญหา และ อุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95) โดยปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น รองลงมา คือ ปัญหา ขาดแคลนยานพาหนะในการปฏิบัติงาน ปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ ปัญหาผู้ร่วมงาน ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล

- เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร

- อายุมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสวัสดิการ

- ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร

- สถานภาพสมรสมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร ทางด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสวัสดิการ

- ระดับตำแหน่งมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร ทางด้านลักษณะงาน, ด้านโอกาสก้าวหน้า, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา, ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสวัสดิการ

- อายุราชการมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสวัสดิการ

- ระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน, ด้านโอกาสก้าวหน้า, ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสวัสดิการ

- รายได้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสวัสดิการ

- ภูมิสำเนา มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านโอกาสก้าวหน้า, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสำนักงานเกษตรกรุงเทพมหานคร ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งถ้ามีการปรับปรุงความพึงพอใจการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ก็จะส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สูงกว่าเดิมได้ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน การมอบหมายงานให้นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถที่มีเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะได้ทำให้นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรได้นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีไปส่งเสริม แนะนำ ให้แก่เกษตรกรอย่างถูกต้องและเต็มที่ เพื่อให้เกษตรกรได้นำความรู้ที่ได้รับมานั้นไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันต่อไป

2. ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดสถานที่ในบริเวณที่ต้องปฏิบัติงานให้มีความสะดวกสบายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดบริเวณภายในตัวอาคารให้มีอากาศถ่ายเทได้ดี สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ นอกจากนี้ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น

3. ด้านโอกาสก้าวหน้า ควรให้โอกาส หรือส่งเสริมให้นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรได้มีโอกาสไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อบรม หรือดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็น และเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ย่อมทำให้นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเกิดกำลังใจและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5. ด้านการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีสัมพันธภาพที่ดี สมาชิกย่อมเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความสามัคคี และเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหน่วยงาน

7. ด้านความมั่นคงปลอดภัย หน่วยงานควรจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หรือตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน

8. ด้านสวัสดิการ หน่วยงานควรจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน เช่น วันหยุด วันลา เงินช่วยเหลือในด้านต่างๆ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และจัดให้มีของขวัญหรือรางวัลตอบแทนเมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงาน กิจกรรม หรือทำความดีความชอบ เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้สนใจจะทำวิจัยในกรณีเดียวกัน เพื่อความครอบคลุมในเนื้อหาของข้อมูล ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งงานอื่นๆ ในหน่วยงาน หรือ ทำการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดอื่น
2. ควรพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลด้านอื่นๆ นอกเหนือไปจากเดิม เพื่อความแตกต่าง และหลากหลายของข้อมูล
3. ควรพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแง่มุมที่หลากหลายออกไป เพื่อให้มองเห็นปัญหาในด้านอื่นๆ ด้วย
4. ผลงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคลและการพัฒนางานส่งเสริม การเกษตร สามารถนำไปพิจารณาประกอบการวางนโยบายและวางแผนงานของผู้บริหารงาน กรมส่งเสริมการเกษตรต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรองแก้ว อยู่สุข. 2542. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกียรติศักดิ์ โฆษิตชัยวัฒน์. 2539. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของประมงอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จตุรงค์ พรหมวิจิต. 2539. ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จำนรรจ์ บุญศิริ. 2543. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทรงศักดิ์ สุรัฐติกุล. 2528. บทบาทของเกษตรอำเภอและเกษตรตำบลภาคตะวันตก ตามระบบการฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ภายใต้โครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2541. ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชาติ รักษากุล. 2525. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล เกี่ยวกับระบบการฝึกอบรมและการเยี่ยมเยียนเกษตรกร ตามโครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรของประเทศไทย ใน 4 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธำรง บุญยประสาท. 2523. ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับ
อำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นภัสวรรณ ทศนาญชลี. 2540. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2530. สถิติวิจัย 1 (พิมพ์ครั้งที่ 3). คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์พิมพ์ดี.

มนตรี เจียบแหลม. 2536. ความพึงพอใจในภาระหน้าที่และงานของเกษตรอำเภอใน
จังหวัดภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ไศภิสฐ์ รัชฎ์ลักษณะกุล. 2534. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของ
ปศุสัตว์อำเภอในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมชาย เขียนงาม. 2536. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
จังหวัด สุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อิทธิพล อินทมาตย์, ร.ต.อ. 2543. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจ “โรงพักเพื่อประชาชน” :
ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Arnold, H.J. and D.C. Feldman. 1986. **Organizational Behavior**. Mc Graw – Hill.

Brech, E.F.L. 1966. **Principle and Practice of Management**. Longman, Green and Company.

Dersal, V. and R. William. 1968. **The Successful Supervisor in Government and Business**. New York: Harper & Row Publishers.

Flippo, E.B. 1971. **Principles of Personnel Management**. (3d ed.). New York: McGraw – Hill Book Company.

Good, C.V. 1973. **Dictionary of Education**. New York: McGraw – Hill Book Company.

Herzberg, F., B. Mausner and B. Snyderman. 1959. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley.

Maslow, A.H. 1954. **Motivation and Personality**. (2d ed.). New York: Harper and Row, Inc.

Morse, N.C. 1955. **Satisfactions in the White Collar Job**. Michigan: University of Michigan Press.

Strauss, G. and L.R. Sayless. 1960. **Personnel: The Human Problems of Management**. Englewood, New Jersey: Prentice – Hall Inc.

Tiffin, J. and E.J. McCormick. 1968. **Industrial Psychology**. London: George Allen and Winvin Ltd.

สำนักงานเกษตรกรุงเทพมหานคร. กรมส่งเสริมการเกษตร. 2547. **โครงสร้างและอัตรากำลัง**. แหล่งที่มา: http://bangkok.doae.go.th/index_1.htm

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ในเขต
กรุงเทพมหานคร

โดย

น.ส.พัทตร์สุดา พิลีก

นิสิตปริญญาโท สาขาส่งเสริมการเกษตร

ภาควิชาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์เกษตร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น และจะเก็บไว้เป็นความลับ ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบคำถามตามความรู้สึกและความคิดเห็นที่เป็นจริง โดยท่านไม่ต้องแจ้งชื่อให้ทราบ

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ส่วนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี (ระบุ)

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ อื่นๆ (ระบุ)

4. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ อื่นๆ (ระบุ)

5. ระดับตำแหน่ง

☐ ชี 3

☐ ชี 4

☐ ชี 5

☐ ชี 6

☐ ชี 7

☐ สูงกว่า ชี 7

☐ อื่น ๆ (ระบุ)

6. อายุราชการรวมทั้งสิ้น.....ปี

7. ระยะเวลาปฏิบัติราชการในพื้นที่ปัจจุบัน.....ปี

8. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน.....บาท

9. ภูมิลำเนา

☐ ภาคกลาง

☐ ภาคตะวันตก

☐ ภาคตะวันออก

☐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

☐ ภาคเหนือ

☐ ภาคใต้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ลักษณะงาน</u>					
1. ท่านได้ปฏิบัติงานที่ท่านถนัด ตรงกับความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่					
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด					
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้ ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาด้านการใช้ความคิด					
4. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานเต็มที่					
<u>สภาพการทำงาน</u>					
5. อาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน มีความสะอาด สะดวกสบาย					
6. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
7. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน					
8. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานของท่าน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
9. ในหน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบให้ทุกคนในหน่วยงานต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบ					
<u>โอกาสก้าวหน้า</u>					
10. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการทำงาน เช่น ดูงาน ฝึกอบรม ศึกษาต่อ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ					
12. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้ มีส่วนช่วยเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
13. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต					
<u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u>					
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
15. ผู้ร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
16. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยกย่องและนับถือความคิด ความรู้ และความสามารถของท่าน					
17. เกษตรกรที่ท่านให้คำแนะนำ ได้ปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน					
<u>การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา</u>					
18. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกระตุ้นเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้เข้าใจในแผนการปฏิบัติงานและจุดประสงค์ของการทำงานอยู่เสมอ					
<u>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>					
21. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมักจะขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อเขามีปัญหา ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
23. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุก ๆ ด้านต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา					
<u>ความมั่นคงปลอดภัย</u> 24. ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
25. ท่านได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา					
26 ท่านได้รับความปลอดภัยในการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ					
<u>สวัสดิการ</u> 27. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการช่วยเหลือสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างพอเพียง เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร					
28. หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีจำนวนวันหยุดและวันลาอย่างเหมาะสม					
29. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านจะได้รับหลังจากเกษียณอายุราชการ ทำให้ท่านมั่นใจว่าสามารถใช้ชีวิตได้อย่างไม่ลำบาก					
30. การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมบางอย่างทำให้ท่านได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลพิเศษจากหน่วยงาน					

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มีปัญหา มากที่สุด	มีปัญหา มาก	มีปัญหา ปานกลาง	มีปัญหา น้อย	ไม่มีปัญหา
1. ปัญหาด้านการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ					
2. ปัญหา เกษตรกรไม่ยอมรับนักวิชาการส่งเสริม					
3. ปัญหานักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ขาดความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานร่วมกับเกษตรกร					
4. ปัญหาขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือ และสถานที่					
5. ปัญหาผู้ร่วมงาน ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
6. ปัญหา ขาดแคลนยานพาหนะในการปฏิบัติงาน					
7. ปัญหาสภาพการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกไม่					
8. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
9. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน					
10. ปัญหาการปฏิบัติงาน ขัดข้องกับหน่วยงานอื่น					
11. ปริมาณงานที่ได้รับไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร					

ข้อเสนอแนะและปัญหาอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอบขอบพระคุณ
นางสาวพักตร์สุดา พิลีก