

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ครั้งนี้นำเสนอผลการวิจัยในรูปตารางข้อมูลประกอบคำบรรยาย และเรียงความเป็นตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

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

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 104

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

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 104

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

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ปรากฏผล ดังนี้

เพศ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.2 เป็นเพศชาย และร้อยละ 29.8 เป็นเพศหญิง

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

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

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

หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.7 สังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ และ ร้อยละ 16.3 สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด

สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.7 เป็นผู้ปฏิบัติงาน และ ร้อยละ 16.3 เป็นเกษตรอำเภอ/หัวหน้ากลุ่มงาน

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

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

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

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

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

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

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประเด็นต่างๆ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

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

ตารางที่ 4.2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

N = 104

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

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

ตารางที่ 4.3 ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. สถานที่ทำงานมีความ เหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ฯลฯ	23 (22.1)	50 (48.1)	24 (23.1)	7 (6.7)	0 (0.0)	3.86 (0.842)	มาก
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์/ เครื่องมือสำหรับการทำงาน ที่เหมาะสมและเพียงพอ	6 (5.8)	27 (26.0)	48 (46.1)	15 (14.4)	8 (7.7)	3.08 (0.972)	ปานกลาง
3. ความรู้สึกปลอดภัยใน สถานที่ทำงาน	16 (15.4)	55 (52.9)	24 (23.1)	7 (6.7)	2 (1.9)	3.73 (0.873)	มาก
4. การมีโอกาสทำกิจกรรม ต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ	17 (16.3)	45 (43.2)	32 (30.8)	9 (8.7)	1 (1.0)	3.65 (0.890)	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการ พัฒนาหน่วยงานทั้งด้าน อาคารสถานที่และการ ให้บริการ	21 (20.2)	54 (51.9)	26 (25.0)	3 (2.9)	0 (0.0)	3.89 (0.749)	มาก
เฉลี่ยรวม						3.64 (0.865)	มาก

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

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

ตารางที่ 4.4 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด)
ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

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

ตารางที่ 4.5 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด)
ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

N = 104

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

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) และใน 10 ประเด็น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาชมเชยและยอมรับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.96 3.89 3.85 3.74 3.70 3.67 3.65 3.56 3.55 และ 3.47) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 4.6 ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

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

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

ตารางที่ 4.7 ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการ
ส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

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

ตารางที่ 4.8 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

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

ตารางที่ 4.9 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

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

ตารางที่ 4.10 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

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

ตารางที่ 4.11 สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

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

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

2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

รายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

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

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

2.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น กับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง รายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

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

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ระดับต้น		ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ระดับกลาง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5. โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	3.23	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง
6. การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.18	ปานกลาง	3.42	มาก
7. การสื่อสารในองค์กร	3.29	ปานกลาง	3.51	มาก
8. ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	3.73	มาก	3.73	มาก
เฉลี่ยรวม	3.33	ปานกลาง	3.53	มาก

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

**2.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รายน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่ม
รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท รายละเอียดในตารางที่ 4.14**

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

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

จากตารางที่ 4. 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มที่มีรายได้รายน้อยกว่า 30,000 บาท
และกลุ่มที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า มีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก
เหมือนกัน (ค่าเฉลี่ย 3.44 และ 3.51) ตามลำดับ และใน 4 ประเด็น ได้แก่ งานในความ
รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และความภูมิใจต่อ
องค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกันใน 2 ประเด็น

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

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

3.1 ปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

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

ตารางที่ 4.15 ปัญหางานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

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

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความรุนแรงของปัญหางานในความรับผิดชอบ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ งานที่ทำอยู่ซ้ำซากจำเจ โดยไม่มีการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม ทำงานไม่ทันในเวลาที่กำหนด ต้องทำงานภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชา และไม่มีอิสระในการตัดสินใจ และได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.17 3.13 2.88 และ 2.77) ตามลำดับ และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมากในประเด็นได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในปริมาณมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ตารางที่ 4.16 ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

N = 104

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

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

ตารางที่ 4.17 ปัญหาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

N = 104

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

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

ตารางที่ 4.18 ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความรุนแรงของปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.08) และใน 3 ประเด็น ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ได้มาจากความสามารถโดยตรง และไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ (ค่าเฉลี่ย 3.26 3.20 และ 2.91) ตามลำดับ มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมากในประเด็นได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงน้อยไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อยในประเด็นไม่มีบ้านพักสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.57)

ตารางที่ 4.19 ปัญหาโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริม
การเกษตร

N = 104

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

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

ตารางที่ 4.20 ปัญหาการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการ
ส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

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

ตารางที่ 4.21 ปัญหาการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

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

ตารางที่ 4.22 ปัญหาการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

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

ตารางที่ 4.23 สรุปความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

N = 104

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

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

3.2 เปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี
รายละเอียดในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริม
การเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

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

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า มีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน (ค่าเฉลี่ย 2.97 และ 2.75) และใน 4 ประเด็น ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อยเหมือนกันในประเด็นความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ มีความรุนแรงของปัญหาที่ต่างกัน 3 ประเด็น ได้แก่

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

3.3 เปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น กับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง รายละเอียดในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

ปัญหา	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น		นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1. งานในความรับผิดชอบ	3.00	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.37	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	2.58	น้อย	2.66	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.26	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
5. โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	3.02	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
6. การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	2.57	น้อย	2.52	น้อย
7. การสื่อสารในองค์กร	2.30	น้อย	2.65	ปานกลาง
8. ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	1.87	น้อย	2.41	น้อย
เฉลี่ยรวม	2.75	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง

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

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

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

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

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

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

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

3.5 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

จากการศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ จำนวน 29 ราย จากจำนวนทั้งสิ้น 104 ราย รายละเอียดในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

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

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

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

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

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

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)	4.4 ควรมีระบบการเบิกจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยง เงินเดือน หรือค่าครองชีพ ที่เป็นปัจจุบัน ไม่ควรมีการตกเบิกโดยเฉพาะกับ พนักงานราชการ	3	10.3
	4.5 ควรมีการทำประกันอุบัติเหตุให้แก่ เจ้าหน้าที่ในการออกปฏิบัติงานในพื้นที่	2	6.9
5. โอกาสและความก้าวหน้า ทางอาชีพในองค์กร	5.1 การสนับสนุนในการเลื่อนขั้นควรคัดเลือก ตามระดับ ได้แก่ ความอาวุโส อายุ ประสบการณ์ และความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบงาน เพื่อเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทุก ระดับ ไม่ใช่ประเมินจากเส้นสายคนใกล้ชิด ชิด การวิ่งเต้น หรือการประจบประแจง	8	25.6
	5.2 ผู้บริหารควรมีบทบาทในการพิจารณาคัด สรรบุคลากร Career Path (เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ) อย่างจริงจัง ตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรประกาศ หลักเกณฑ์การพิจารณาในแต่ละตำแหน่ง	5	17.2
	5.3 ควรมีการจัดโครงการศึกษาดูงาน อบรม ฝึกทักษะต่างๆ ทางเกษตรหรืออื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่ เจ้าหน้าที่	4	13.8

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

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

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
8. ความภาคภูมิใจต่อ องค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อ สังคม	8.1 ควรมีกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการประชา สัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเป็นการให้ข้อมูลความรู้ทางการ เกษตรและแลกเปลี่ยนประสบการณ์นอก เหนือจากเกษตรกรซึ่งเป็นเป้าหมายหลัก	8	27.6
	8.2 ควรดำเนินงานที่ส่งเสริมและสร้าง ประโยชน์แก่บุคคลเป้าหมายทุกฝ่าย ไม่ใช่เชื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นพิเศษ	4	13.8

