

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

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

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานบางประการ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

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

1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1.3.1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

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

1.3.2 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มี 8 ด้าน ได้แก่

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

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

3) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

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

โครงสร้างหน่วยงานของจังหวัดและการจัดสายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจการบริหารงานของจังหวัดให้แก่อำเภอ

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

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

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

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

การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้อย่างดีสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ และการแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

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

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

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

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

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

และชีวิตส่วนตัว และโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.5 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และใน 5 ด้าน ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ การสื่อสารในองค์กร โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนใน 3 ประเด็น ได้แก่ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.3.6 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และใน 6 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร งานในความรับผิดชอบ การสื่อสารในองค์กร และการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่วนใน 2 ด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.7 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

กลุ่มรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และใน 4 ด้าน ได้แก่ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และงานในความรับผิดชอบ ส่วนใน 4 ด้าน ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.8 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

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

1.3.9 ระดับความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ

ส่งเสริมการเกษตร ใน 8 ด้าน ดังนี้

1) **งานในความรับผิดชอบ** ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และใน 4 ประเด็น ได้แก่ งานที่ทำอยู่ซ้ำซากจำเจโดยไม่มีการพัฒนาความรู้

และทักษะเพิ่มเติม ทำงานไม่ทันในเวลาที่กำหนด ต้องทำงานภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชาและไม่มีอิสระในการตัดสินใจ และได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ ส่วนประเด็นได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในปริมาณมาก มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมาก

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

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

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

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

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

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

8) การสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย และใน 3 ประเด็น ได้แก่ ไม่มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัด ไม่มีการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และไม่มีภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัด

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

1.3.10 ข้อเสนอแนะของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีดังต่อไปนี้

1) งานในความรับผิดชอบ

(1) ควรมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบโดยยึดหลักตามความรู้ความสามารถ อาวุโส ประสบการณ์ และเป็นธรรม มากกว่าการแบ่งแบบเลือกที่รักมักที่ชัง ทำให้ปริมาณงานในความรับผิดชอบไม่เท่าเทียมกัน

(2) ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม และไม่ควรจะใช้คำสั่งการแต่เพียงฝ่ายเดียว

(3) เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคจากการปฏิบัติงานควรช่วยกันคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหา ไม่ใช่หาคนรับผิดชอบแล้วมีการตำหนิตี้นหรือกล่าวโทษ

(4) เนื่องจากในปัจจุบันมีโครงการต่างๆ มากทำให้ปริมาณงานที่เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบเกินกำลัง จึงควรมีการบรรจุเจ้าหน้าที่เพิ่มเติมให้มีความเหมาะสม

(5) ไม่ควรมีการสั่งงานแบบเร่งด่วนบ่อยๆ แต่ควรสั่งงานแบบมีระยะเวลาให้ปฏิบัติพอสมควร เพื่อการปฏิบัติงานดังกล่าวได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ

(6) ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการเรียนรู้งานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น และไม่ซ้ำซากจำเจ

(2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

(3) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

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

(4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

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

(4) ควรมีระบบการเบิกจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยง เงินเดือน หรือค่าครองชีพที่เป็นปัจจุบัน ไม่ควรมีการตกเบิกโดยเฉพาะกับพนักงานราชการ

(5) ควรมีการทำประกันอุบัติเหตุให้แก่เจ้าหน้าที่ในการออกปฏิบัติงานในพื้นที่

(5) โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

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

(2) ผู้บริหารควรมีบทบาทในการพิจารณาคัดสรรบุคลากร Career Path (เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ) อย่างจริงจังตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาในแต่ละตำแหน่ง

(3) ควรมีการจัดโครงการศึกษาดูงาน อบรมฝึกทักษะต่างๆ ทางเกษตรหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่เจ้าหน้าที่

(4) เจ้าหน้าที่ควรมีการพัฒนาศักยภาพ ตัวตน ใฝ่รู้ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการเตรียมตัวเอง และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ

(5) ควรจะเลื่อนระดับให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ

(6) การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

(1) ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมอบหมายงานให้มากจนเกินไปเนื่องจากบางครั้งใช้เวลาปฏิบัติงานมากจนไม่มีเวลาให้ครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว

(7) การสื่อสารในองค์กร

(1) การสั่งการงานโครงการต่างๆ หรือการขอข้อมูลควรมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และมีเวลาสำหรับปฏิบัติไม่ใช่แบบเร่งด่วน

(2) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอความคิดเห็นและรับฟังเพื่อพิจารณาในทุกระดับชั้น

(3) บุคลากรในหน่วยงานควรมีการพูดคุยกันให้มากขึ้น ยิ้มแย้ม แจ่มใส ไม่ใช้อารมณ์ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับงาน และมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม รู้จักแบ่งปัน และทำงานเป็นทีม

(4) หน่วยงานควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการใช้เครื่องมือสื่อสารในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ

(8) ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

(1) ควรมีกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและเป็นการให้ข้อมูลความรู้ทางการเกษตรและแลกเปลี่ยนประสบการณ์นอกเหนือจากเกษตรกรซึ่งเป็นเป้าหมายหลัก

(2) ควรดำเนินงานที่ส่งเสริมและสร้างประโยชน์แก่บุคคลเป้าหมายทุกฝ่าย ไม่ใช่เอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นพิเศษ

2. อภิปรายผล

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

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

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

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

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

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

2.1.5 หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ และส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นการทำงานในพื้นที่ภาคสนาม ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ประจำในทุกภูมิภาค ที่มีความใกล้ชิด

กับเกษตรกร จำเป็นต้องใช้บุคลากรจำนวนมากในการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ ส่วนบุคลากรระดับจังหวัดจะเป็นฝ่ายรับนโยบายและโครงการต่างๆ จากกรมส่งเสริมการเกษตรและมอบหมายลงสู่ระดับอำเภอต่อไป

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

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

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

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

การเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมมีช่วงอายุ 2 รุ่น เนื่องจากการเปิดรับบรรจุข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตรมีการเว้นระยะเวลานานทำให้เกิดช่องว่างของช่วงวัยดังกล่าว

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

2.2 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

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

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

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

ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ ใน 5 ประเด็น ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิต หากนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม มีอาหารและที่พักอาศัย มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัยเขาจะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป

2) ความต้องการความปลอดภัย คือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมมีความต้องการสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย อันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ก็จะปฏิบัติงานทำให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในการใช้ชีวิตประจำวัน และการดูแลสุขภาพ

3) ความต้องการทางสังคม นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมต้องการได้รับความรัก และมีมิตรภาพที่ดีจากเกษตรกรเป้าหมายและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการเข้าสังคมกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อได้รับการยอมรับทางสังคม

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ย่อมมีความต้องการเพื่อให้เกิดความภูมิใจต่อตนเอง คือ มีตำแหน่ง มีระดับเงินเดือนที่สูง ได้รับการยกย่องจากเกษตรกรและบุคคลอื่นๆ มีโอกาสและความก้าวหน้าในงานอาชีพ

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

2.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

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

เป้าหมาย ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีความรู้สึกพึงพอใจระดับปานกลางเท่านั้น อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานมีลักษณะผู้ใหญ่มอบงานให้ผู้ช่วยทำงาน เช่น การใช้อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ในการบันทึกข้อมูลหรือการทำเอกสารราชการต่างๆ เพื่อความรวดเร็ว หรือในบางกรณีผู้ใหญ่มอบงานอ้างว่าทำงานมานานแล้วสมควรกระจายงานให้ผู้ช่วยทำงานมากๆ จะได้เป็นการฝึกปฏิบัติให้มีประสบการณ์และรับผิดชอบงานมากขึ้น ทำให้ในปัจจุบันภารกิจงานต่างๆ มักจะมอบหมายให้กับผู้ช่วยในปริมาณมากเกินกำลังจนทำให้เวลาของการทำงานมาเบียดบังและในการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวได้ รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ก็ไม่สามารถทำได้เต็มที่ เนื่องจากความต่างกันของระดับวิทยุฒินั่นเอง นอกจากนี้ โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประเด็นที่พึงพอใจต่างกัน เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นไปตามที่ปฏิบัติจริง แต่อาจได้มาตามระบบเส้นสายหรือผู้ทำงานมานานเป็นคนเก่าแกในวงการทำงานที่มีความคุ้นเคยกับผู้ใหญ่ผู้อาวุโส

2.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้นและตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

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

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

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

2.6 ระดับความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการ ส่งเสริมการเกษตร

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

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

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 สำนักงานเกษตรจังหวัดและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะเพื่อให้การปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเป็นไปตามบทบาทที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในประเด็นต่อไปนี้

- 1) **หน้าที่และความรับผิดชอบ** องค์กรควรมีการมอบหมายงานภารกิจและความรับผิดชอบงานในหน้าที่ต่างๆ ให้มีความเหมาะสม ชัดเจน กับความรู้ความสามารถทั้งทางคุณวุฒิและวัยวุฒิ เพื่อให้การปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถและทำได้ด้วยความเชื่อมั่น และสามารถดำเนินการไปในทิศทางและรูปแบบเดียวกัน การขับเคลื่อนโครงการต่างๆ จากระดับกรมก็สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มความสามารถ
- 2) **การพัฒนาความรู้ความสามารถ** องค์กรควรมีการส่งเสริมการเพิ่มทักษะความรู้ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแก่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในทุกระดับ เพื่อสร้างให้นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ใฝ่รู้อยู่เสมอ ซึ่งการที่บุคคลดังกล่าวมีความรู้ต่างๆ เพิ่มมากขึ้นก็จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานในการกิจและบทบาทหน้าที่ทำได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
- 3) **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** องค์กรควรมีการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน โดยเฉพาะอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำนักงาน ให้มีเพียงพอ ทันสมัยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ

ส่งเสริมการเกษตรให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคแห่งเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร หรือเรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน รวมทั้งจัดสถานที่ให้มีความเหมาะสม ไม่แออัด อื้ออานวย และมีความ สะดวกต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการขอรับบริการทางการเกษตรของเกษตรกรหรือผู้ มาติดต่อ

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

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

6) *ค่าตอบแทนและสวัสดิการ* องค์กรควรสนับสนุนให้เพียงพอและ เหมาะสมและตามสภาพความเป็นจริงต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากในปัจจุบันเศรษฐกิจและค่า ครองชีพที่สูงขึ้นส่งผลให้มีค่าใช้จ่ายต่างๆ สูงขึ้นตาม รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานในการกิจ ด้วย เพราะค่าเบี่ยเลี้ยงที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ ดังนั้น หาก องค์กรสนับสนุนในด้านนี้ก็จะช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ได้เป็นอย่างมาก

7) *การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว* องค์กร ควรมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมเกี่ยวกับปริมาณงานและช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดย ไม่ควรมอบหมายงานให้มากเกินไปจนทำให้เวลาการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมาเบียดบัง

เวลาของชีวิตส่วนตัว แต่อาจมีได้บ้างตามความเร่งด่วนและเหมาะสม ซึ่งในการปฏิบัติงานในบางครั้งหากบุคคลทำเกินกว่ากำหนดอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของบุคคลนั้น เนื่องจากการขาดเวลาการออกกำลังกายตามปกติ

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

3.1.2 นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

1) *หน้าที่ความรับผิดชอบ* นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่อย่างไรในการปฏิบัติงาน และจะต้องถือปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่นั้น ๆ อย่างจริงจังและเคร่งครัด แม้ว่าในบางครั้งอาจถูกมอบหมายงานเกินบทบาทหรือเกินกำลัง ก็ควรรับไปปฏิบัติโดยดี แต่อาจชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชารับทราบว่าจะขณะนี้ตนเองรับผิดชอบงานอะไรบ้าง เนื่องจากว่าหากเป็นงานเร่งด่วนก็จะไม่ได้รับการดำหนิหากทำไม่ทันตามเวลาที่กำหนด โดยให้คิดว่าทำงานมากจะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ รวมทั้งควรมีการพัฒนาศักยภาพ ใฝ่รู้อยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองได้มากยิ่งขึ้น

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

3) *สภาพแวดล้อมในการทำงาน* นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรควรดูแลรักษาโต๊ะทำงานให้มีความสะอาด ของใช้ต่างๆ จัดอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ รวมทั้งอาคารสำนักงาน ตลอดจนบ้านพักสวัสดิการ เพื่อเป็นการสร้างนิสัยรักความสะอาดและเป็นระเบียบ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรดำเนินการวิจัยแบบเจาะลึกลงในรายละเอียดในประเด็นที่มีระดับความพึงพอใจและความรุนแรงของปัญหาที่เป็นที่สนใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลดังกล่าวอย่างแท้จริงและนำผลการวิจัยมาปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น

3.2.2 ควรดำเนินการวิจัยเพิ่มเติมในองค์กรอื่นๆ เพื่อจะได้ข้อมูลใหม่มาเปรียบเทียบและนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นเช่นเดียวกัน

3.2.3 ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีอื่นๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ หรือการทำวิจัยเชิงคุณภาพโดยให้นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย

