

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



เลขที่แบบสอบถาม   

วันที่เก็บข้อมูล ...../...../2556

## แบบสอบถาม

**เรื่อง** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

### คำชี้แจง

การวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อปริญาหลักสูตรเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเท่านั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบคำถามทุกข้อตรงตามความคิดเห็นที่เป็นจริง

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

**ตอนที่ 2** ความพึงพอใจต่อการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย 9 หัวข้อหลัก

ดังนี้

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

**ตอนที่ 3** ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัด

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

**ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร**

(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน)

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



## ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

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

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

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

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

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในสังกัด  
สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

3.1 ปัญหา

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

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

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

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

### 3.2 ข้อเสนอแนะ

#### 1. งานในความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

.....

#### 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

#### 3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

#### 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

.....

.....

.....

.....

.....

#### 5. โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

## 6. การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

.....

.....

.....

.....

## 7. การสื่อสารในองค์กร

.....

.....

.....

.....

## 8. การสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร

.....

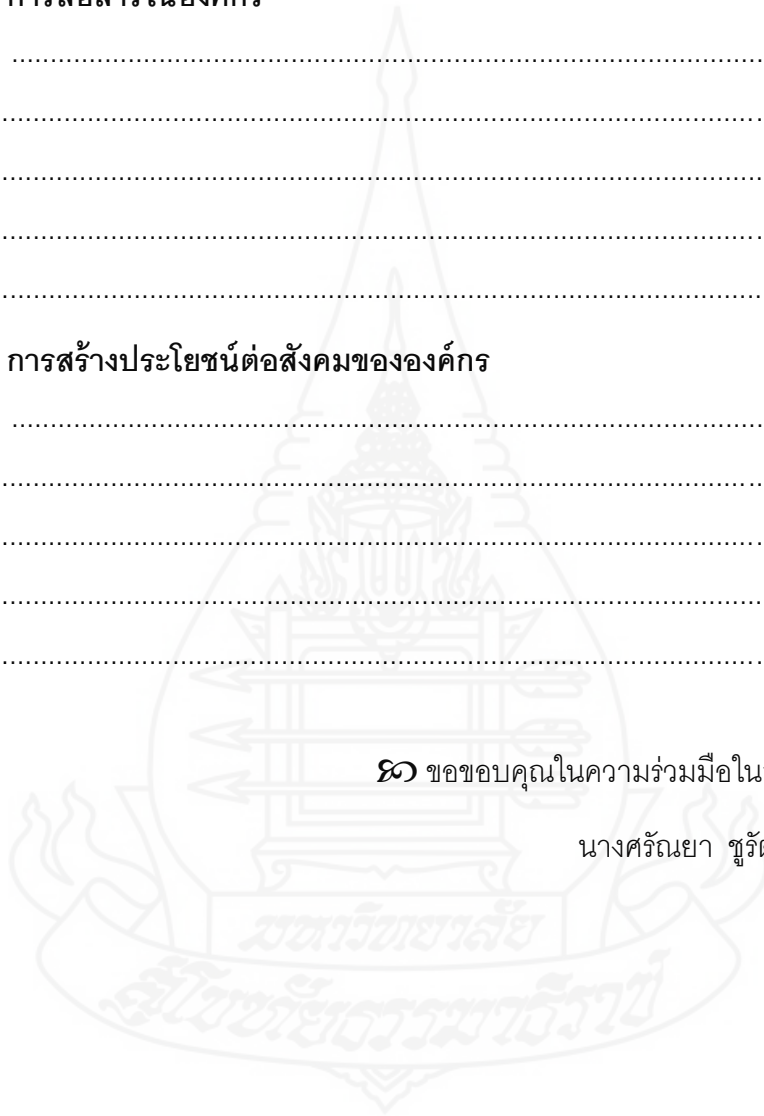
.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางศรัณยา ชูรัตน์



**ภาคผนวก ข**

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเฉพาะกรณี





## ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเฉพาะกรณี

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

การวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 1.1-1.9

ตารางที่ 1.1 ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

งานในความ รับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	(S.D.)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	(S.D.)	
1. ปริมาณงานในความ รับผิดชอบของท่าน	4 (8.3)	16 (33.3)	24 (50.0)	3 (6.3)	1 (2.1)	3.40 (0.818)	ปานกลาง	7 (12.5)	34 (60.7)	15 (26.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.85 (0.616)	มาก
2. ความท้าทายของงานที่ ได้รับมอบหมาย	5 (10.4)	21 (43.7)	20 (41.7)	2 (4.2)	0 (0.0)	3.60 (0.736)	มาก	8 (14.3)	33 (58.9)	15 (26.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.88 (0.634)	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนการ เรียนรู้ในงานโดย ให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	2 (4.2)	15 (31.3)	17 (35.4)	10 (20.8)	4 (8.3)	3.02 (1.021)	ปานกลาง	6 (10.7)	22 (39.3)	23 (41.1)	5 (8.9)	0 (0.0)	3.52 (0.809)	มาก

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

N = 48

N = 56

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

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

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





ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

N = 48

N = 56

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

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

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

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

N = 48								N = 56							
ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี							
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และ นโยบายของจังหวัด	5 (10.4)	19 (39.6)	17 (35.4)	5 (10.4)	2 (4.2)	3.42 (0.964)	มาก	8 (14.3)	30 (53.5)	17 (30.4)	1 (1.8)	0 (0.0)	3.80 (0.699)	มาก	
2. การจัดโครงสร้าง หน่วยงานของจังหวัดและ การจัดสายการบังคับ บัญชา	4 (8.3)	17 (35.4)	18 (37.5)	7 (14.6)	2 (4.2)	3.29 (0.967)	ปานกลาง	8 (14.3)	27 (48.2)	19 (33.9)	2 (3.6)	0 (0.0)	3.73 (0.751)	มาก	
3. การมอบอำนาจการ บริหารงานของจังหวัด ให้แก่อำเภอ	3 (6.3)	17 (35.4)	21 (43.7)	6 (12.5)	1 (2.1)	3.31 (0.854)	ปานกลาง	6 (10.7)	24 (42.9)	25 (44.6)	0 (0.0)	1 (1.8)	3.61 (0.755)	มาก	
เฉลี่ยรวม						3.34 (0.928)	ปานกลาง						3.71 (0.735)	มาก	

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

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





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

N = 48								N = 56							
ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (หน่วยงานที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี							
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			
1. การนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จของผู้บริหาร ในหน่วยงานของท่าน	6 (12.5)	20 (41.7)	16 (33.3)	4 (8.3)	2 (4.2)	3.50 (0.968)	มาก	8 (14.3)	29 (51.8)	17 (30.3)	1 (1.8)	1 (1.8)	3.75 (0.792)	มาก	
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วาง ใจและเชื่อมั่นในความ สามารถของท่าน	4 (8.3)	24 (50.0)	18 (37.5)	1 (2.1)	1 (2.1)	3.60 (0.765)	มาก	7 (12.5)	32 (57.1)	15 (26.8)	2 (3.6)	0 (0.0)	3.79 (0.706)	มาก	
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ในการช่วยแก้ปัญหา ต่างๆ ให้กับท่าน	5 (10.4)	16 (33.3)	18 (37.5)	6 (12.5)	3 (6.3)	3.29 (1.031)	ปานกลาง	8 (14.3)	23 (41.1)	19 (33.9)	5 (8.9)	1 (1.8)	3.57 (0.912)	มาก	
4. ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	5 (10.4)	17 (35.4)	14 (29.2)	9 (18.7)	3 (6.3)	3.25 (1.082)	ปานกลาง	5 (8.9)	25 (44.6)	22 (39.3)	1 (1.8)	3 (5.4)	3.50 (0.894)	มาก	

สรุป

ตารางที่ 1.4 (ต่อ)

N = 48

N = 56

ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (หน่วยงานที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  ความหมาย (S.D.)		ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  ความหมาย (S.D.)	
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
5. ผู้บังคับบัญชาเห็น คุณค่าและให้ความ สำคัญของบุคลากรใน หน่วยงาน	5	22	13	8	0	3.50	มาก	6	26	19	4	1	3.57	มาก
	(10.4)	(45.8)	(27.1)	(16.7)	(0.0)	(0.899)		(10.7)	(46.4)	(33.9)	(7.2)	(1.8)	(0.850)	
6. ผู้บังคับบัญชามชย และยอมรับความรู้ความ สามารถของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานอย่างเปิดเผย จริงใจ	6	21	14	6	1	3.52	มาก	6	26	19	3	2	3.55	มาก
	(12.5)	(43.7)	(29.2)	(12.5)	(2.1)	(0.945)		(10.7)	(46.4)	(33.9)	(5.4)	(3.6)	(0.893)	
7. การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเมื่อเกิด ปัญหา	8	21	17	2	0	3.73	มาก	10	33	11	1	1	3.89	มาก
	(16.7)	(43.7)	(35.4)	(4.2)	(0.0)	(0.792)		(17.9)	(58.9)	(19.6)	(1.8)	(1.8)	(0.779)	

ตารางที่ 1.4 (ต่อ)

N = 48

N = 56

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

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

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

ตารางที่ 1.5 ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

คำตอบแทนและ สวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. คำตอบแทนที่ได้รับ จากราชการเพียงพอกับ ค่าครองชีพ	2 (4.2)	4 (8.3)	33 (68.7)	7 (14.6)	2 (4.2)	2.94 (0.755)	ปานกลาง	4 (7.1)	15 (26.8)	30 (53.6)	6 (10.7)	1 (1.8)	3.27 (0.820)	ปานกลาง
2. วิธีการประเมินเพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี	3 (6.3)	6 (12.5)	26 (54.1)	9 (18.8)	4 (8.3)	2.90 (0.951)	ปานกลาง	2 (3.6)	19 (33.9)	28 (50.0)	4 (7.1)	3 (5.4)	3.23 (0.853)	ปานกลาง
3. การได้รับคำตอบแทน เป็นธรรมและเหมาะสม กับคุณภาพและปริมาณ งานที่รับผิดชอบและนำ ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน	2 (4.2)	7 (14.6)	30 (62.5)	8 (16.6)	1 (2.1)	3.20 (0.758)	ปานกลาง	3 (5.4)	22 (39.3)	24 (42.8)	5 (8.9)	2 (3.6)	3.34 (0.859)	ปานกลาง
4. การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรใน หน่วยงาน	3 (6.3)	3 (6.3)	24 (50.0)	13 (27.0)	5 (10.4)	2.71 (0.967)	ปานกลาง	1 (1.8)	21 (37.5)	23 (41.1)	8 (14.3)	3 (5.3)	3.16 (0.890)	ปานกลาง

ตารางที่ 1.5 (ต่อ)

N = 48

N = 56

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

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

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



ตารางที่ 1.6 ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

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



ตารางที่ 1.6 (ต่อ)

N = 48

N = 56

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

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

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



ตารางที่ 1.7 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

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

ตารางที่ 1.7 (ต่อ)

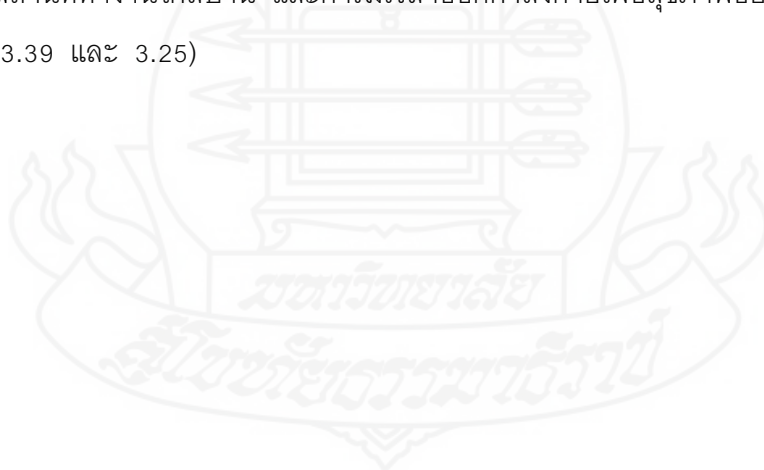
N = 48

N = 56

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

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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) และใน 3 ประเด็น ได้แก่ การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้อย่างดีสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ การแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.82 3.71 และ 3.41) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 2 ประเด็น ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างอำเภอเพื่อทำงานในสถานที่ทำงานใกล้บ้าน และการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.25)



ตารางที่ 1.8 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

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

ตารางที่ 1.8 (ต่อ)

N = 48

N = 56

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

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

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





ตารางที่ 1.9 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

N = 48

N = 56

การสร้างประโยชน์ ต่อสังคม	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  ความหมาย  (S.D.)		ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  ความหมาย  (S.D.)	
	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุน้อยกว่า 45 ปี							นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรอายุมากกว่า 45 ปี						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การทำงานในการสร้าง ประโยชน์ต่อสังคมของ หน่วยงานที่สังกัดอยู่ใน ปัจจุบัน	7 (14.6)	26 (54.1)	13 (27.1)	2 (4.2)	0 (0.0)	3.79 (0.743)	มาก	6 (10.7)	29 (51.8)	19 (33.9)	1 (1.8)	1 (1.8)	3.68 (0.765)	มาก
2. นโยบายและการ บริหารจัดการของ หน่วยงานที่สังกัดอยู่ใน ปัจจุบันเอื้อในการสร้าง ประโยชน์ต่อสังคม	5 (10.4)	30 (62.5)	12 (25.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	3.81 (0.641)	มาก	9 (16.1)	33 (58.9)	11 (19.6)	2 (3.6)	1 (1.8)	3.84 (0.804)	มาก
3. การสร้างองค์ความรู้ ของหน่วยงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	2 (4.2)	26 (54.1)	19 (39.6)	1 (2.1)	0 (0.0)	3.60 (0.610)	มาก	7 (12.5)	31 (55.3)	16 (28.6)	1 (1.8)	1 (1.8)	3.75 (0.769)	มาก
4. ความกล้าที่จะเปิดเผย ถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน อยู่	5 (10.4)	24 (50.0)	16 (33.3)	2 (4.2)	1 (2.1)	3.63 (0.815)	มาก	10 (17.9)	32 (57.1)	11 (19.6)	1 (1.8)	2 (3.6)	3.84 (0.869)	มาก

ตารางที่ 1.9 (ต่อ)

N = 48

N = 56

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

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

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



2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 2.1-2.9

ตารางที่ 2.1 ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43								N = 52						
งานในความ รับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ปริมาณงานในความ รับผิดชอบของท่าน	3 (7.0)	13 (30.2)	23 (53.5)	3 (7.0)	1 (2.3)	3.33 (0.808)	ปานกลาง	7 (30.8)	29 (55.8)	16 (13.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.64 (0.648)	มาก
2. ความท้าทายของงานที่ ได้รับมอบหมาย	3 (7.0)	16 (37.2)	22 (51.2)	2 (4.7)	0 (0.0)	3.47 (0.702)	มาก	10 (19.2)	30 (57.7)	12 (23.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.76 (0.656)	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนการ เรียนรู้ในงานโดยให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3 (7.0)	13 (30.2)	13 (30.2)	12 (27.9)	2 (4.7)	3.07 (1.033)	ปานกลาง	4 (7.7)	21 (40.4)	23 (44.3)	2 (3.8)	2 (3.8)	3.30 (0.850)	ปานกลาง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

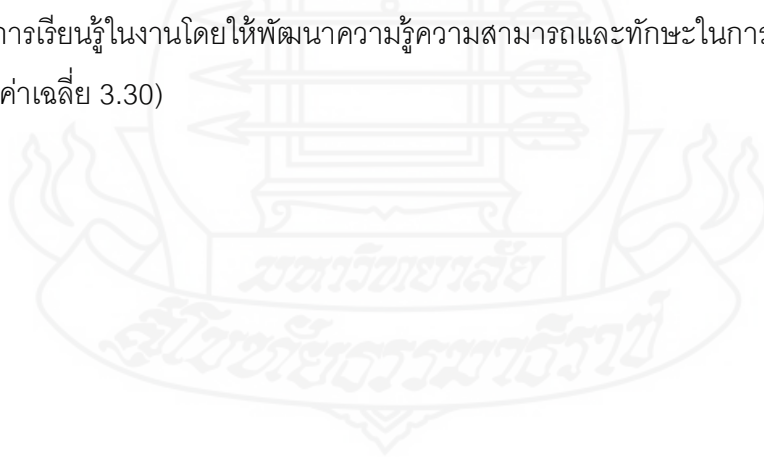
N = 43

N = 52

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

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

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



ตารางที่ 2.2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

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

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

N = 43

N = 52

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



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

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



ตารางที่ 2.3 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร(ภาพรวมจังหวัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และ  
ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43								N = 52						
ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5  จำนวน (ร้อยละ)	4  จำนวน (ร้อยละ)	3  จำนวน (ร้อยละ)	2  จำนวน (ร้อยละ)	1  จำนวน (ร้อยละ)			5  จำนวน (ร้อยละ)	4  จำนวน (ร้อยละ)	3  จำนวน (ร้อยละ)	2  จำนวน (ร้อยละ)	1  จำนวน (ร้อยละ)		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และ นโยบายของจังหวัด	3  (7.0)	16  (37.2)	19  (44.2)	3  (7.0)	2  (4.7)	3.35  (0.897)	ปานกลาง	8  (15.4)	28  (53.8)	13  (25.0)	3  (5.8)	0  (0.0)	3.79  (0.776)	มาก
2. การจัดโครงสร้าง หน่วยงานของจังหวัดและ การจัดสายการบังคับ บัญชา	2  (4.7)	15  (34.9)	18  (41.9)	6  (14.0)	2  (4.7)	3.21  (0.914)	ปานกลาง	9  (17.3)	23  (44.2)	17  (32.7)	3  (5.8)	0  (0.0)	3.73  (0.819)	มาก
3. การมอบอำนาจการ บริหารงานของจังหวัด ให้แก่อำเภอ	3  (7.0)	14  (32.6)	21  (48.8)	4  (9.3)	1  (2.3)	3.33  (0.837)	ปานกลาง	5  (9.7)	21  (40.4)	23  (44.2)	2  (3.8)	1  (1.9)	3.52  (0.804)	มาก
เฉลี่ยรวม						3.30  (0.883)	ปานกลาง						3.68  (0.800)	มาก

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

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



ตารางที่ 2.4 ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43								N = 52						
ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (หน่วยงานที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5  จำนวน (ร้อยละ)	4  จำนวน (ร้อยละ)	3  จำนวน (ร้อยละ)	2  จำนวน (ร้อยละ)	1  จำนวน (ร้อยละ)			5  จำนวน (ร้อยละ)	4  จำนวน (ร้อยละ)	3  จำนวน (ร้อยละ)	2  จำนวน (ร้อยละ)	1  จำนวน (ร้อยละ)		
1. การนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จของผู้บริหาร ในหน่วยงานของท่าน	7  (16.3)	15  (34.9)	18  (41.9)	2  (4.7)	1  (2.3)	3.58  (0.906)	มาก	6  (11.6)	28  (53.9)	14  (26.9)	2  (3.8)	2  (3.8)	3.65  (0.883)	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วาง ใจและเชื่อมั่นในความ สามารถของท่าน	4  (9.3)	17  (39.5)	19  (44.2)	2  (4.7)	1  (2.3)	3.49  (0.827)	มาก	5  (9.6)	32  (61.6)	14  (26.9)	1  (1.9)	0  (0.0)	3.79  (0.637)	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ในการช่วยแก้ปัญหา ต่างๆ ให้กับท่าน	6  (14.0)	14  (32.6)	16  (37.2)	6  (14.0)	1  (2.3)	3.42  (0.982)	มาก	6  (11.5)	21  (40.4)	18  (34.6)	4  (7.7)	3  (5.8)	3.44  (0.998)	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	5  (11.6)	15  (34.9)	14  (32.6)	5  (11.6)	4  (9.3)	3.28  (1.120)	ปานกลาง	4  (7.7)	21  (40.4)	21  (40.4)	5  (9.6)	1  (1.9)	3.42  (0.848)	มาก

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

N = 43

N = 52

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

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

N = 43

N = 52

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

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

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

ตารางที่ 2.5 ความพึงพอใจเกี่ยวกับคำตอบแทนและสวัสดิการ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

คำตอบแทนและ สวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับ จากราชการเพียงพอกับ ค่าครองชีพ	3 (7.0)	5 (11.6)	28 (65.1)	6 (14.0)	1 (2.3)	3.07 (0.799)	ปานกลาง	2 (3.8)	13 (25.0)	29 (55.8)	6 (11.6)	2 (3.8)	3.13 (0.817)	ปานกลาง
2. วิธีการประเมินเพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี	2 (4.7)	6 (14.0)	26 (60.5)	6 (14.0)	3 (7.0)	2.95 (0.872)	ปานกลาง	3 (5.8)	17 (32.6)	24 (46.2)	5 (9.6)	3 (5.8)	3.23 (0.921)	ปานกลาง
3. การได้รับค่าตอบแทน เป็นธรรมและเหมาะสม กับคุณภาพและปริมาณ งานที่รับผิดชอบและนำ ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน	3 (7.0)	7 (16.3)	26 (60.5)	6 (14.0)	1 (2.3)	3.12 (0.823)	ปานกลาง	1 (1.9)	19 (36.5)	24 (46.2)	7 (13.5)	1 (1.9)	3.23 (0.783)	ปานกลาง
4. การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากรใน หน่วยงาน	2 (4.7)	4 (9.3)	31 (48.8)	11 (25.6)	5 (11.6)	2.70 (0.964)	ปานกลาง	1 (1.9)	16 (30.8)	23 (44.2)	10 (19.3)	2 (3.8)	3.08 (0.860)	ปานกลาง



ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

N = 43

N = 52

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

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

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



ตารางที่ 2.6 ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรระหว่างของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

โอกาสและ ความก้าวหน้าทาง อาชีพในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับการพัฒนา ทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมใน การก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูง ขึ้นอยู่เสมอ	1 (2.3)	11 (25.6)	22 (51.2)	7 (16.3)	2 (4.7)	3.05 (0.844)	ปานกลาง	4 (7.7)	13 (25.0)	22 (42.3)	10 (19.2)	3 (5.8)	3.10 (0.995)	ปานกลาง
2. การได้รับโอกาสในการ ใช้ความรู้ความ สามารถในการพัฒนา งานที่รับผิดชอบ	2 (4.7)	14 (32.6)	22 (51.2)	5 (16.6)	0 (0.0)	3.30 (0.741)	ปานกลาง	5 (9.6)	24 (46.2)	19 (36.5)	4 (7.7)	0 (0.0)	3.58 (0.776)	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้า ร่วมประชุม/อบรม/ สัมมนาและศึกษาดูงาน	2 (4.7)	10 (23.3)	23 (53.5)	8 (18.6)	0 (0.0)	3.14 (0.774)	ปานกลาง	6 (11.5)	13 (25.0)	24 (46.2)	8 (15.4)	1 (1.9)	3.29 (0.936)	ปานกลาง

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

N = 43

N = 52

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

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

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



ตารางที่ 2.7 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวระหว่างของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และ  
ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

การรักษาดุลยภาพ ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย
	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น							ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ	3 (7.0)	11 (25.6)	24 (55.8)	4 (9.3)	1 (2.3)	3.26 (0.819)	ปานกลาง	2 (3.9)	18 (34.6)	27 (51.9)	5 (9.6)	0 (0.0)	3.33 (0.706)	ปานกลาง
2. การดำเนินชีวิตและ ครอบครัวเป็นไปได้อย่างดี สอดคล้องกับการปฏิบัติ ราชการ	3 (7.0)	15 (34.9)	18 (41.9)	6 (14.0)	1 (2.3)	3.30 (0.887)	ปานกลาง	5 (9.6)	30 (57.7)	15 (28.8)	2 (3.9)	0 (0.0)	3.73 (0.689)	มาก
3. การแบ่งเวลาการ ทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม	1 (2.3)	15 (34.9)	18 (41.9)	8 (18.6)	1 (2.3)	3.16 (0.843)	ปานกลาง	4 (7.7)	29 (55.8)	16 (30.8)	2 (3.8)	1 (1.9)	3.63 (0.768)	มาก
4. การมีเวลาออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพอย่าง เหมาะสม	1 (2.3)	10 (23.3)	23 (53.5)	7 (16.3)	2 (4.7)	3.02 (0.831)	ปานกลาง	3 (5.7)	12 (23.1)	27 (51.9)	7 (13.5)	3 (5.8)	3.10 (0.913)	ปานกลาง

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

N = 43

N = 52

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

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

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



ตารางที่ 2.8 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

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

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

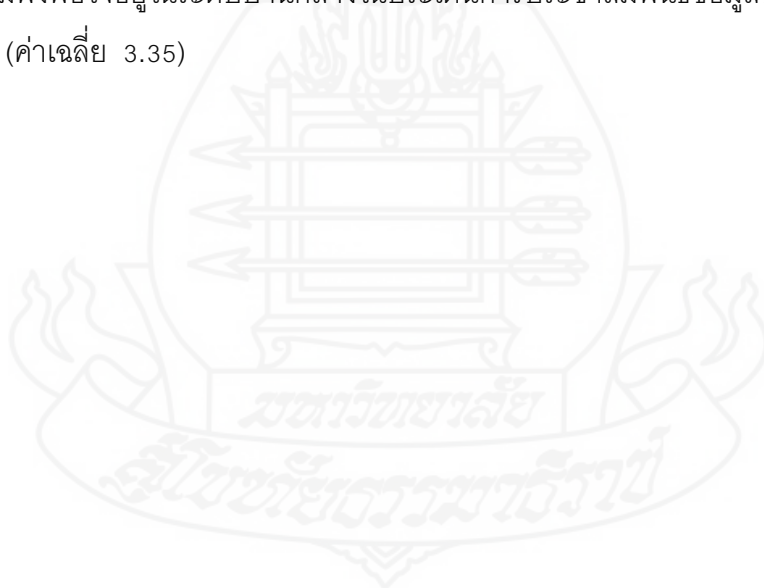
N = 43

N = 52

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

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

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



ตารางที่ 2.9 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

N = 43

N = 52

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

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

N = 43

N = 52

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

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

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



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

ตารางที่ 3.1 ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้ร่วมน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

N = 53															N = 51														
งานในความ รับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย	ความหมาย															
	รายได้ร่วมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท																					
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1																	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)																	
1. ปริมาณงานในความ รับผิดชอบของท่าน	5 (9.4)	24 (45.3)	20 (37.7)	3 (5.7)	1 (1.9)	3.55 (0.822)	มาก	6 (11.8)	26 (51.0)	19 (37.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.75 (0.659)	มาก	100														
2. ความท้าทายของงานที่ ได้รับมอบหมาย	5 (9.4)	28 (52.8)	18 (34.0)	2 (3.8)	0 (0.0)	3.68 (0.701)	มาก	9 (17.6)	25 (49.0)	17 (33.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.84 (0.703)	มาก															
3. การได้รับการสนับสนุนการ เรียนรู้ในงานโดยให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3 (5.7)	18 (34.0)	20 (37.7)	9 (17.0)	3 (5.7)	3.17 (0.975)	ปานกลาง	5 (9.8)	20 (39.2)	19 (37.3)	6 (11.8)	1 (2.0)	3.43 (0.900)	มาก															

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

N = 53

N = 51

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



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

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

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

N = 53

N = 51

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

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

N = 53

N = 51

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

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

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

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

N = 53								N = 51						
ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (ภาพรวมจังหวัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย
	รายได้ร่วมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5  จำนวน (ร้อยละ)	4  จำนวน (ร้อยละ)	3  จำนวน (ร้อยละ)	2  จำนวน (ร้อยละ)	1  จำนวน (ร้อยละ)			5  จำนวน (ร้อยละ)	4  จำนวน (ร้อยละ)	3  จำนวน (ร้อยละ)	2  จำนวน (ร้อยละ)	1  จำนวน (ร้อยละ)		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และ นโยบายของจังหวัด	6  (11.3)	25  (47.2)	19  (35.8)	1  (1.9)	2  (3.8)	3.60  (0.862)	มาก	7  (13.7)	23  (45.1)	16  (31.4)	5  (9.8)	0  (0.0)	3.63  (0.848)	มาก
2. การจัดโครงสร้าง หน่วยงานของจังหวัดและ การจัดสายการบังคับ บัญชา	5  (9.4)	22  (41.5)	22  (41.5)	2  (3.8)	2  (3.8)	3.49  (0.869)	มาก	7  (13.7)	23  (45.1)	14  (27.5)	7  (13.7)	0  (0.0)	3.59  (0.898)	มาก
3. การมอบอำนาจการ บริหารงานของจังหวัด ให้แก่อำเภอ	5  (9.4)	21  (39.6)	23  (43.4)	3  (5.7)	1  (1.9)	3.49  (0.823)	มาก	4  (7.8)	20  (39.2)	23  (45.1)	3  (5.9)	1  (2.0)	3.45  (0.808)	มาก
เฉลี่ยรวม						3.53  (0.851)	มาก						3.56  (0.851)	มาก

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

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



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

N = 53								N = 51							
ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร (หน่วยงานที่สังกัด)	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท							
	5  จำนวน (ร้อยละ)	4  จำนวน (ร้อยละ)	3  จำนวน (ร้อยละ)	2  จำนวน (ร้อยละ)	1  จำนวน (ร้อยละ)			5  จำนวน (ร้อยละ)	4  จำนวน (ร้อยละ)	3  จำนวน (ร้อยละ)	2  จำนวน (ร้อยละ)	1  จำนวน (ร้อยละ)			
1. การนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จของผู้บริหาร ในหน่วยงานของท่าน	8  (15.1)	26  (49.1)	16  (30.2)	2  (3.8)	1  (1.9)	3.72  (0.841)	มาก	7  (13.7)	23  (45.1)	16  (31.4)	3  (5.9)	2  (3.9)	3.59  (0.942)	มาก	
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วาง ใจและเชื่อมั่นในความ สามารถของท่าน	5  (9.4)	30  (56.6)	16  (30.2)	1  (1.9)	1  (1.9)	3.70  (0.749)	มาก	6  (11.8)	26  (51.0)	17  (33.3)	2  (3.9)	0  (0.0)	3.71  (0.729)	มาก	
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ในการช่วยแก้ปัญหา ต่างๆ ให้กับท่าน	7  (13.2)	22  (41.5)	17  (32.1)	5  (9.4)	2  (3.8)	3.51  (0.973)	มาก	7  (13.7)	18  (35.3)	18  (35.3)	6  (11.8)	2  (3.9)	3.43  (1.005)	มาก	
4. ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	3  (5.7)	25  (47.2)	18  (34.0)	4  (7.5)	3  (5.7)	3.40  (0.927)	ปานกลาง	7  (13.7)	17  (33.3)	18  (35.3)	6  (11.8)	3  (5.9)	3.37  (1.057)	ปานกลาง	

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

N = 53

N = 51

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



ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

N = 53

N = 51

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

จากตารางที่ 3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในองค์กร (ในระดับหน่วยงานที่สังกัด) ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) และใน 10 ประเด็น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาชมเชยและยอมรับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.98 3.81 3.77 3.72 3.70 3.70 3.64 3.57 3.57 และ 3.51) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40)

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

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

N = 53

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

N = 51

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

N = 53

N = 51

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

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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริม การเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบและนำไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ วิธีการประเมินเพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรใน หน่วยงาน และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่ เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.24 3.14 3.04 2.98 และ 2.84) ตามลำดับ



ตารางที่ 3.6 ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างกลุ่มรายได้รายน้อยกว่า 30,000 บาท และกลุ่มรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท

N = 53

N = 51

โอกาสและ ความก้าวหน้าทาง อาชีพในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย  (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รายน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับการพัฒนา ทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมใน การก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูง ขึ้นอยู่เสมอ	3 (5.7)	16 (30.2)	22 (41.5)	8 (15.1)	4 (7.5)	3.11 (0.993)	ปานกลาง	4 (7.5)	10 (19.6)	26 (51.0)	9 (17.8)	2 (3.9)	3.10 (0.922)	ปานกลาง
2. การได้รับโอกาสในการ ใช้ความรู้ความ สามารถในการพัฒนา งานที่ได้รับมอบ	4 (7.5)	24 (45.3)	21 (39.6)	3 (5.7)	1 (1.9)	3.51 (0.800)	มาก	5 (9.8)	19 (37.3)	21 (41.2)	6 (11.8)	0 (0.0)	3.45 (0.832)	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้า ร่วมประชุม/อบรม/ สัมมนาและศึกษาดูงาน	4 (7.5)	15 (28.3)	27 (50.9)	6 (11.3)	1 (1.9)	3.28 (0.841)	ปานกลาง	6 (11.8)	11 (21.6)	24 (47.1)	10 (19.6)	0 (0.0)	3.25 (0.913)	ปานกลาง

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

N = 53

N = 51

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

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

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



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

N = 53								N = 51						
การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย (S.D.)	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)			5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	1 (1.9)	16 (30.2)	29 (54.7)	6 (11.3)	1 (1.9)	3.19 (0.735)	ปานกลาง	4 (7.6)	16 (31.4)	28 (54.9)	3 (5.9)	0 (0.0)	3.41 (0.726)	มาก
2. การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ	4 (7.5)	27 (50.9)	15 (28.3)	6 (11.3)	1 (1.9)	3.51 (0.869)	มาก	5 (9.8)	24 (47.1)	20 (39.2)	2 (3.9)	0 (0.0)	3.63 (0.720)	มาก
3. การแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม	3 (5.7)	25 (47.2)	18 (34.0)	6 (11.3)	1 (1.9)	3.43 (0.844)	มาก	2 (3.9)	26 (51.0)	18 (35.3)	4 (7.8)	1 (2.0)	3.47 (0.784)	มาก
4. การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	1 (1.9)	12 (22.6)	26 (49.1)	10 (18.9)	4 (7.5)	2.92 (0.895)	ปานกลาง	3 (5.9)	14 (27.5)	27 (52.9)	6 (11.8)	1 (2.0)	3.24 (0.815)	ปานกลาง

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

N = 53

N = 51

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

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

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

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

N = 53								N = 51						
การสื่อสารในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย	ความหมาย
	รายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท							รายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท						
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	(S.D.)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	(S.D.)	
1. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน	1 (1.9)	18 (34.0)	29 (54.7)	5 (9.4)	0 (0.0)	3.28 (0.662)	ปานกลาง	5 (9.8)	18 (35.3)	25 (49.0)	3 (5.9)	0 (0.0)	3.49 (0.758)	มาก
2. ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน	2 (3.8)	20 (37.7)	29 (54.7)	2 (3.8)	0 (0.0)	3.42 (0.633)	มาก	8 (15.7)	17 (33.3)	22 (43.1)	4 (7.8)	0 (0.0)	3.57 (0.855)	มาก
3. การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร	1 (1.9)	22 (41.5)	25 (47.2)	5 (9.4)	0 (0.0)	3.36 (0.682)	ปานกลาง	8 (15.7)	21 (41.2)	17 (33.3)	4 (7.8)	1 (2.0)	3.61 (0.918)	มาก
4. การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	5 (9.4)	23 (43.4)	15 (28.3)	6 (11.3)	4 (7.5)	3.36 (1.058)	ปานกลาง	8 (15.7)	20 (39.2)	11 (21.6)	9 (17.6)	3 (5.9)	3.41 (1.135)	มาก

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

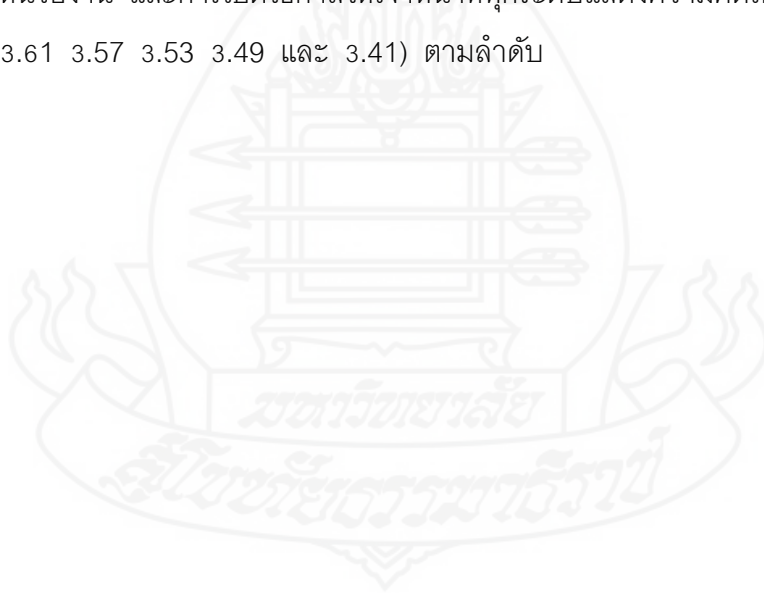
N = 53

N = 51

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

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

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



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

N = 53

N = 51

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

ตารางที่ 3.9 (ต่อ)

N = 53

N = 51

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



จากตารางที่ 3.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมน้อยกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ ความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ การทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน และการสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.81 3.79 3.77 3.74 และ 3.70) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,000 บาท พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) และใน 5 ประเด็น ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ การทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.86 3.82 3.73 3.67 และ 3.67) ตามลำดับ

