



การศึกษาความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง  
กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร

๒๕๕๕

การศึกษาความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง  
กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร  
๒๕๕๕

ชื่อเรื่องการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ  
ในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

ปีงบประมาณ

๒๕๕๕

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ที่จะทำการศึกษาถึงความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ  
ในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น  
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกรมส่งเสริมการเกษตร ทั้งในส่วนกลางและส่วน  
ภูมิภาค จำนวน ๕๔๒ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึง  
พอใจในแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า จากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรทั้งหมด จำนวน  
๕๔๒ คน เป็นเพศหญิง ๓๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗๐ เพศชาย ๒๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๐  
ส่วนใหญ่มีอายุ อยู่ระหว่าง ๓๐ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๐ และมีการศึกษา  
อยู่ในระดับปริญญาตรี ๓๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๕๐

บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อ  
องค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๐ รองลงมาคือ มีความ  
พึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ คิดเป็นค่าเฉลี่ย ๓.๔๓ ในระดับความพึงพอใจปานกลาง,  
ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย ๓.๒๘ ในระดับความพึง  
พอใจปานกลาง, ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย ๓.๑๘ ในระดับ  
ความพึงพอใจปานกลาง, ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต  
ส่วนตัว คิดเป็นค่าเฉลี่ย ๓.๑๔ ในระดับความพึงพอใจปานกลาง, ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารใน  
องค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย ๓.๑๑ ในระดับความพึงพอใจปานกลาง, ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและ  
ความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย ๒.๘๓ ในระดับความพึงพอใจปานกลาง และความ  
พึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ คิดเป็นค่าเฉลี่ย ๒.๖๖ ในระดับความพึงพอใจปานกลาง  
ตามลำดับ

ผลการศึกษานี้ นอกจากจะได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้สนใจในเรื่องนี้แล้ว ยังเป็นสิ่งบ่งชี้  
ให้เห็นว่าความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร มีความสำคัญ  
มาก เพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนางานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และ  
ส่งเสริมการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร  
ที่ตั้งไว้ การศึกษาอิสระครั้งนี้ทำให้ได้รับทราบปัญหา และแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรของ  
กรมส่งเสริมการเกษตรมีความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถนำมาเป็น  
ข้อมูลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงานด้านการบริหารขององค์กร หน่วยงาน ส่วนงานต่าง ๆ  
ของกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดมากขึ้นในอนาคตต่อไป

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อ                                      | (ก)  |
| บทที่ ๑ บทนำ                                  | ๑    |
| บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๕    |
| บทที่ ๓ ระเบียบวิธีการศึกษา                   | ๙    |
| บทที่ ๔ การวิเคราะห์ผลการศึกษา                | ๑๔   |
| บทที่ ๕ สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ            | ๒๘   |
| บรรณานุกรม                                    | ๓๑   |

## สารบัญตาราง

|   | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม   | ๑๕   |
| ตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามอายุ  | ๑๕   |
| ตารางที่ ๓ แสดงข้อมูลคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามระดับการศึกษา   | ๑๕   |
| ตารางที่ ๔ แสดงข้อมูลคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามตำแหน่งในปัจจุบัน   | ๑๖   |
| ตารางที่ ๕ แสดงข้อมูลคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามเงินเดือน<br>และค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ              | ๑๖   |
| ตารางที่ ๖ แสดงข้อมูลคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามหน่วยงานที่สังกัด<br>ในปัจจุบัน                             | ๑๗   |
| ตารางที่ ๗ แสดงข้อมูลคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามระยะเวลา<br>ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน                 | ๑๗   |
| ตารางที่ ๘ แสดงข้อมูลคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามอายุราชการ  | ๑๘   |
| ตารางที่ ๙ แสดงข้อมูลคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามสถานภาพ<br>ในงานปัจจุบัน                                    | ๑๘   |
| ตารางที่ ๑๐ แสดงข้อมูลความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของบุคลากร<br>กรมส่งเสริมการเกษตร                   | ๑๙   |
| ตารางที่ ๑๑ แสดงข้อมูลความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของ<br>บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร                | ๒๐   |
| ตารางที่ ๑๒ แสดงข้อมูลความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร<br>ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร         | ๒๑   |
| ตารางที่ ๑๓ แสดงข้อมูลความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ<br>ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร                | ๒๒   |
| ตารางที่ ๑๔ แสดงข้อมูลความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ<br>ในองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร | ๒๓   |

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| ตารางที่ ๑๕ | แสดงข้อมูลความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิต<br>การทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร | ๒๔ |
| ตารางที่ ๑๖ | แสดงข้อมูลความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของบุคลากร<br>กรมส่งเสริมการเกษตร                                | ๒๕ |
| ตารางที่ ๑๗ | แสดงข้อมูลความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กร<br>ที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร    | ๑๙ |
| ตารางที่ ๑๘ | แสดงข้อมูลความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร   | ๑๙ |

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง ๗ ด้าน (หมวด) คือ

(๑) การนำองค์การ เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

(๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอด ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

(๓) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการ กำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนด ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

(๔) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ

(๕) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การ สร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ตามทิศทางองค์การ

(๖) การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการ สนับสนุน เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์การ

(๗) ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วน ราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการ พัฒนาองค์การ



ภาพที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA Framework)  
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๕๕

กรมส่งเสริมการเกษตร ได้ดำเนินการพัฒนาองค์กรตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินองค์กรในหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ดังนั้น กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้ทำการศึกษาความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕ ว่าควรมีปัจจัยและแนวทางที่จะกระตุ้นในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ เพราะถือเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่ไม่อาจละเลยได้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนได้อย่างแท้จริง และผลการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีบทบาทในการส่งเสริมการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

### ความสำคัญของการศึกษา

๑. ผลการศึกษาครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงความผาสุก ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

๒. ผู้บริหารของกรมส่งเสริมการเกษตร ได้รับประโยชน์ในการใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนในการพัฒนาการดำเนินงานด้านการส่งเสริมให้บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผาสุก ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการมากยิ่งขึ้น

๓. ผลการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อกรมส่งเสริมการเกษตร ในการศึกษาถึงความผาสุก ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในอนาคต



## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาระดับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร
๒. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

## ขอบเขตการศึกษา

### ๑. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

#### ๑.๑ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกรมส่งเสริมการเกษตรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น ๑๓,๒๒๔ คน

#### ๑.๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้ จะใช้กลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้

### ๒. ขอบเขตในด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ การศึกษา แนวทาง และปัจจัยของความผาสุก ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

จุดเน้นของการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ มุมมอง ความคิดเห็นในเรื่องความผาสุก ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

### ๓. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษารั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา คือ บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

### ๔. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้ จะทำการศึกษาความผาสุก ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ที่เกิดขึ้นในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ระยะเวลาที่ใช้การศึกษารั้งนี้ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๕ - สิงหาคม ๒๕๕๕

## วิธีการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผาสุก ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ที่เกิดขึ้นในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ใช้วิธีเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ แบ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเลือกจากกลุ่มตัวอย่างที่เข้าไปตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online) เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตของกรมส่งเสริมการเกษตร (SSNET) เพื่อให้ผู้ที่เข้าเว็บไซต์ได้กรอกข้อมูลในระบบได้ทันที เพื่อความ

สะดวก และประหยัดเวลา ทรัพยากรและค่าใช้จ่าย ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนด จำนวนทั้งสิ้น ๕๔๒ คน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงานปัจจุบัน อายุราชการ สถานภาพในงานปัจจุบัน

**ความผาสุก** หมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำ ได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน

**ความพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานใน ทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ทำให้เกิดความ กระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ

**แรงจูงใจ** หมายถึง สิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ บางอย่าง โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้ทราบถึงระดับความผาสุก ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

๒. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

๓. สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และตอบสนองความ ต้องการของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ในการสร้างความผาสุก ความพอใจและแรงจูงใจในการ ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## บทที่ ๒

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร ได้นำหลักการแนวความคิดจากวรรณกรรมและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

๑. แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกในการทำงาน
๒. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
๓. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
๔. งานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### ๑. แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผาสุกในการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่แนวคิด ความหมายล้วนใกล้เคียงกัน เพราะถือว่าความผาสุกในการทำงาน นั้นมีส่วนสำคัญมากต่อการดำเนินงานพัฒนาต่าง ๆ ขององค์กร ความหมายของความผาสุก ประกอบด้วย

ศรารุช อยู่เกษม (๒๕๕๕) ได้ให้ความหมายของความผาสุกไว้ว่า ความรู้สึกมีความสุข มีความพอใจในชีวิต วิตได้จากความสุขในการดำรงชีวิตประจำวัน ความรู้สึกกระฉับกระเฉง ความสดชื่นแจ่มใสมีชีวิตชีวา มีพลังกำลังมีอารมณ์มั่นคง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง รู้สึกมีความมั่นใจในตนเอง และมีความรู้สึกผ่อนคลายมากกว่ามีความรู้สึกเครียด หรือกังวลใจ หรือว่าวุ่นใจ หรือท้อใจ หมดกำลังใจ หรือหมดหวัง หรือซึมเศร้า หรือเป็นทุกข์

ศุภย์จิตวิทย์วิฑูรย์และสุภาวระสาธารณะ (๒๕๕๕) ได้ให้ความหมายของความผาสุก หมายถึง ความสุข คือสภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวกมีความกระตือรือร้น ล้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้าง และสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ

จรรยา เพชรหวน (๒๕๕๕) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าองค์กรมีองค์ประกอบหรือสร้างทั้ง ๔ อย่าง ดังต่อไปนี้แล้ว จะเรียกได้ว่าเรามีความผาสุกในการทำงาน

๑. Achievement Motivation ได้ทำงานตามความอยาก หรือความต้องการ และงานนั้นสนองตอบสิ่งที่เป็นแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก
๒. Profession เป็นตำแหน่งหรือลักษณะงานตรงตามสาขาที่เรียนมา หรือสาขาวิชาที่ทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับ และได้ทำงานจนสร้างความภูมิใจในวิชาชีพ
๓. Job Satisfaction พึงพอใจในงาน ทั้งในงานที่ตนเองได้ทำ เพื่อนร่วมงานเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแล สอน และพัฒนาให้ทำงานได้ดี องค์กรมีงานที่สร้างสรรค์หรือ สร้างคุณค่าของงานให้ทำ

๔. Human Spirit เป็นองค์กรที่เห็นคนทำงานมีความเป็นมนุษย์ มีความนึกคิด มีจิตใจ ให้โอกาสในการเติมเต็ม รับผิดชอบต่อชีวิตอย่างพอเหมาะพอควร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความผาสุกในการทำงาน หมายถึง การมีความสุขและความพอใจในการทำงาน รู้สึกมั่นใจในตัวเอง ไม่รู้สึกเครียดหรือกังวลใจ ได้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการและทำได้สำเร็จ มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตนเองและมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแลและพัฒนาให้ทำงานได้ดี ซึ่งสามารถช่วยให้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดี

## ๒. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพอใจในการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ พอสรุปได้ดังนี้ ทวีพงษ์ หินคำ (๒๕๔๑ : ๘) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจเป็นความชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถลดความตึงเครียดและตอบสนองตามความต้องการของบุคคลได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น

ชนิน ทิวรรณรักษ์ (๒๕๔๒ : ๑๕) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีที่ชอบหรือพอใจ เพราะความต้องการของตน ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยด้านจิตใจที่เข้ามาเกี่ยวข้องภายใต้สถานการณ์การทำงานและมีผลต่อการปฏิบัติงาน

จรรยา แก้วมณี (๒๕๔๕ : ๘) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเกิดมาจากงานหรือหน่วยงานนั้น ๆ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้มีการตอบสนองความคาดหวังและความต้องการในด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความมั่นคงปลอดภัยและความมีศักดิ์ศรีของอาชีพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ศิริพร นามจันดี (๒๕๔๖ : ๙) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานในทางที่ดี โดยบุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งจะกลายเป็นพลังที่จะทำให้เกิดความทุ่มเทและตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นแรงจูงใจให้เกิด ความร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

จากความหมายความพึงพอใจในการทำงานที่หลาย ๆ ท่าน ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานและการทำงานของตนให้มีความสุข ถ้าบุคคลมีความพร้อมที่จะทุ่มเททั้งด้านร่างกาย แรงใจ สติปัญญาให้แก่งาน งานก็จะประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ทำงานอย่างมีความสุข ความพึงพอใจในงานก็เกิดขึ้น

### ๓. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ พอสรุปได้ดังนี้  
 วินัย เพชรช่วย (๒๕๕๕) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่ริเริ่ม กำกับ และค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลมีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกตัวบุคคลก็ได้ แรงจูงใจจะแตกต่างกันระหว่างบุคคลและมีลักษณะเป็นเรื่องภายในตัวคน จึงไม่สามารถสังเกต วัด หรือวิเคราะห์ได้โดยตรง แต่สังเกตได้จากการกระทำหรือพฤติกรรมภายนอก ผู้บริหารจึงสังเกตได้จากลักษณะที่พนักงานแสดงออกภายนอกและจากผลการปฏิบัติงาน

อุบลรัตน์ เฟื่องสฤตย์ (๒๕๔๔ : ๑) กล่าวถึง แรงจูงใจ ว่าหมายถึง เป็นสภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นภายในร่างกาย ภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางให้ได้ แรงจูงใจชนิดนี้ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเห็นได้โดยตรงแต่อนุมานได้จากพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ลักษณะดังกล่าวนี้นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายที่รวมไปถึงความปรารถนา หรือความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (๒๕๔๙ : ๔) กล่าวว่า การจูงใจในการทำงาน หมายถึง การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของบุคคลตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของการทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งเร้าที่มากระตุ้นให้เกิดความเต็มใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะความสามารถในการจูงใจนั้นคือคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ หากได้รับการจูงใจจะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และทำงานอย่าง

### ๔. งานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ธनिया ปัญญาแก้ว (๒๕๔๑ : ๙๖) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ สรุปผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อระดับความพอใจในงานของข้าราชการครู พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูนั้น ส่วนใหญ่มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบ มีความสุขในการทำงานเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเองและคิดว่ามีเกียรติ ตลอดจนเคยมีผลงานที่เป็นความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจ รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีการปรับปรุงและคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ หรือเคยอาสาทำงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงาน ในหน้าที่และประการสุดท้าย มีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ นอกจากนี้จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุและการศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างไม่มี

อิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู อาจเป็นเพราะข้าราชการครูส่วนใหญ่เลือกอาชีพครูเพราะความพอใจทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน พอใจในระบบบริหารงานที่แน่นอนมองเห็นเพื่อนร่วมงานมีประสิทธิภาพ พอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยที่ความแตกต่างของเพศ อายุและการศึกษานั้น ไม่ได้มีอิทธิพลต่อความพอใจและความสุขในการทำงาน

สิริชัยชาญ พักจำรูญ (๒๕๓๕ : ๑๐๕-๑๐๖) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง ๑๐ แห่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ๑๑ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

## บทที่ ๓

### ระเบียบวิธีการศึกษา

#### ๑. รูปแบบของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ผสมผสานกับการศึกษาจากเอกสารโดยใช้รูปแบบการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

#### ๒. กลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

๒.๑ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกรมส่งเสริมการเกษตรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น ๑๓,๒๒๔ คน

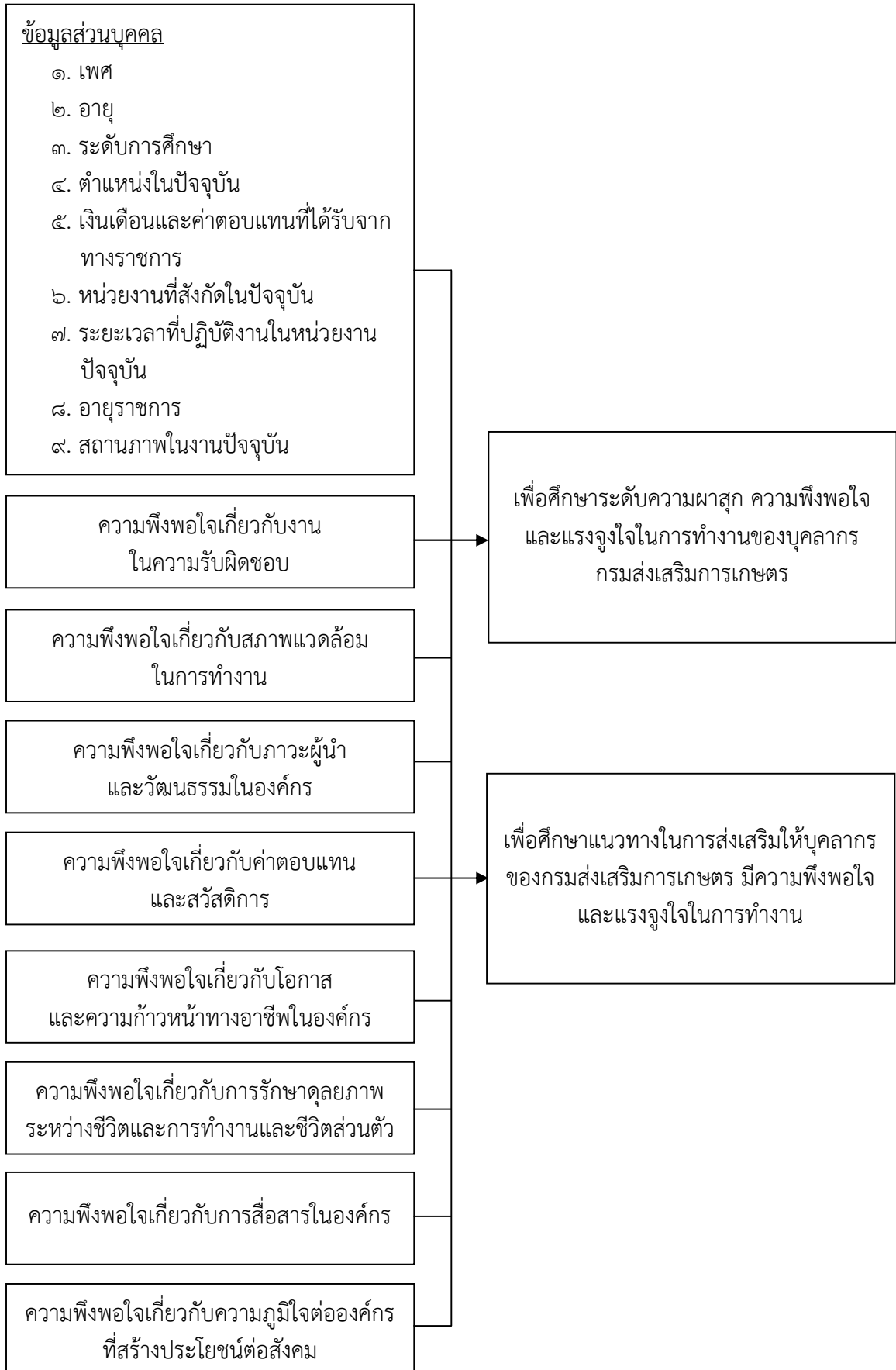
๒.๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา (Sample) ผู้ศึกษาจะใช้กลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้

#### ๓. ตัวแปรที่ศึกษา

๓.๑ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการ หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน อายุราชการ สถานภาพในงานปัจจุบัน

๓.๒ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตและการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร ความพึงพอใจเกี่ยวกับความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรที่ศึกษา





### ๓.๓ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้สูตรของ Yamane โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ ๐.๐๕ โดยใช้สูตร ดังนี้

$$n = N/(1 + Ne^2)$$

โดย  $n$  = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

$N$  = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= ๑๓,๒๒๔ / (๑ + ๑๓,๒๒๔ * ๐.๐๕^๒) \\ &= ๓๘๘.๒๕ \end{aligned}$$

ดังนั้น จะใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๓๘๘ คน และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

## ๔. เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาแบ่งออกเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close - ended Question) ที่ถามข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการ หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน อายุราชการ สถานภาพในงานปัจจุบัน เป็นต้น

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจในแต่ละแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงาน

## ๕. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๕.๑ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นต่าง ๆ แล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและนำมาจัดทำแบบสอบถาม เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

๕.๒ ตรวจสอบแบบสอบถามให้ตรงตามเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence หรือค่า IOC) ของแบบสอบถามแต่ละข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ IOC ที่มีค่า ๐.๕ ขึ้นไป

๕.๓ นำเครื่องมือวัดที่ไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการศึกษา จำนวน ๒๐ คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ ๐.๙๔๙

| ตัวแปร   | ค่าความเชื่อมั่น Alpha |
|--|------------------------|
| ๑. ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ                                | ๐.๖๔๓                  |
| ๒. ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน                             | ๐.๗๑๕                  |
| ๓. ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำวัฒนธรรมในองค์กร                         | ๐.๘๗๔                  |
| ๔. ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ                             | ๐.๘๕๓                  |
| ๕. ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร              | ๐.๙๐๔                  |
| ๖. ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | ๐.๗๑๒                  |
| ๗. ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร                                | ๐.๙๑๘                  |
| ๘. ความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม    | ๐.๘๘๓                  |

๕.๔ จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Online) เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตของกรมส่งเสริมการเกษตร (SSNET) เพื่อให้ผู้ที่เข้าเว็บไซต์ได้กรอกข้อมูลในระบบได้ทันที เพื่อความสะดวก และประหยัดเวลา ทรัพยากรและค่าใช้จ่าย

## ๖. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามตามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ดังนี้

๖.๑ ศึกษาเอกสาร ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ รายงานการวิจัย ภาคนิพนธ์ วารสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัย

๖.๒ ศึกษาจากการใช้แบบสอบถามลักษณะคำถามปลายปิด (Close - ended Question)

## ๗. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

๗.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการสำรวจในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามมีลักษณะแบบปลายปิด (Close - ended Question) เป็นมาตรวัดทัศนคติของ Likert ซึ่งเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale)

สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปได้แก่

- ค่าความถี่ (Frequency)
- ค่าร้อยละ (Percentage)
- ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยมีค่าความหมายดังนี้

- ๑ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับไม่พึงพอใจ
- ๒ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับน้อย
- ๓ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับปานกลาง
- ๔ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับมาก
- ๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

โดยช่วงคะแนนเป็นดังนี้

- ๐.๐๑ - ๑.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับไม่พึงพอใจ
- ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับน้อย
- ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับปานกลาง
- ๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับมาก
- ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

## บทที่ ๔

### การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาถึงความผาสุก ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร เพราะถือว่ามีความสำคัญอย่างมาก ที่จะขับเคลื่อนการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนางานด้านการเกษตรในอนาคต

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่อไป

โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติเพื่อนำข้อมูลการวิเคราะห์ อภิปรายผล และสรุปผลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาอิสระครั้งนี้ จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๒ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

๑) แนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

๒) ปัจจัยในการส่งเสริมให้บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ ดังนี้

๐.๐๑ - ๑.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับไม่พึงพอใจ

๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับน้อย

๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับปานกลาง

๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับมาก

๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

## ผลการศึกษาจากแบบสอบถาม

## ๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามเพศ

| เพศ        | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม | ร้อยละ        |
|------------|----------------------|---------------|
| ชาย        | ๒๒๙                  | ๔๒.๓๐         |
| หญิง       | ๓๑๓                  | ๕๗.๗๐         |
| <b>รวม</b> | <b>๕๔๒</b>           | <b>๑๐๐.๐๐</b> |

จากตารางที่ ๑ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗๐ และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๐

ตารางที่ ๒ แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามอายุ

| อายุ               | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม | ร้อยละ        |
|--------------------|----------------------|---------------|
| อายุน้อยกว่า ๓๐ ปี | ๕๙                   | ๑๐.๙๐         |
| อายุ ๓๐ - ๔๐ ปี    | ๑๘๔                  | ๓๓.๙๐         |
| อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี    | ๑๒๕                  | ๒๓.๑๐         |
| อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป   | ๑๗๔                  | ๓๒.๑๐         |
| <b>รวม</b>         | <b>๕๔๒</b>           | <b>๑๐๐.๐๐</b> |

จากตารางที่ ๒ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๐ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๐ รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง ๕๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๐ และมีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๐

ตารางที่ ๓ แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา    | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม | ร้อยละ        |
|------------------|----------------------|---------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๕๙                   | ๑๐.๙๐         |
| ปริญญาตรี        | ๓๘๒                  | ๗๐.๕๐         |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๑๐๑                  | ๑๘.๖๐         |
| <b>รวม</b>       | <b>๕๔๒</b>           | <b>๑๐๐.๐๐</b> |

จากตารางที่ ๓ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๕๐ รองลงมาคือมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๑๘.๖๐ และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๐

ตารางที่ ๔ แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

| ตำแหน่งในปัจจุบัน | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม | ร้อยละ        |
|-------------------|----------------------|---------------|
| ข้าราชการ         | ๔๓๙                  | ๘๑.๐๐         |
| ลูกจ้างประจำ      | ๑๑                   | ๒.๐๐          |
| พนักงานราชการ     | ๙๒                   | ๑๗.๐๐         |
| <b>รวม</b>        | <b>๕๔๒</b>           | <b>๑๐๐.๐๐</b> |

จากตารางที่ ๔ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเป็นข้าราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๐ และเป็นลูกจ้างประจำ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐

ตารางที่ ๕ แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ

| เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม | ร้อยละ        |
|--|----------------------|---------------|
| ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท                         | ๖                    | ๑.๑๐          |
| ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท                        | ๑๘๙                  | ๓๔.๙๐         |
| ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท                        | ๗๒                   | ๑๓.๓๐         |
| ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท                        | ๙๒                   | ๑๗.๐๐         |
| ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท                        | ๑๕๕                  | ๒๘.๖๐         |
| ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป                           | ๒๘                   | ๕.๒๐          |
| <b>รวม</b>                                 | <b>๕๔๒</b>           | <b>๑๐๐.๐๐</b> |

จากตารางที่ ๕ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙๐ รองลงมามีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๐ และมีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๐

ตารางที่ ๖ แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน

| หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม | ร้อยละ        |
|-----------------------------|----------------------|---------------|
| กอง/สำนัก/กต.กพร.           | ๓๙                   | ๗.๒๐          |
| เขต                         | ๑๐                   | ๑.๘๐          |
| ศูนย์ปฏิบัติการ             | ๖๖                   | ๑๒.๒๐         |
| สำนักงานเกษตรจังหวัด        | ๑๓๗                  | ๒๕.๓๐         |
| สำนักงานเกษตรอำเภอ          | ๒๙๐                  | ๕๓.๕๐         |
| <b>รวม</b>                  | <b>๕๔๒</b>           | <b>๑๐๐.๐๐</b> |

จากตารางที่ ๖ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕๐ รองลงมาสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๐ และสังกัดเขต น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๐

ตารางที่ ๗ แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน

| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม | ร้อยละ        |
|---|----------------------|---------------|
| น้อยกว่า ๕ ปี                           | ๒๐๑                  | ๓๗.๑๐         |
| ๕ - ๑๐ ปี                               | ๑๐๙                  | ๒๐.๑๐         |
| ๑๑ - ๒๐ ปี                              | ๖๙                   | ๑๒.๗๐         |
| ๒๐ ปีขึ้นไป                             | ๑๖๓                  | ๓๐.๑๐         |
| <b>รวม</b>                              | <b>๕๔๒</b>           | <b>๑๐๐.๐๐</b> |

จากตารางที่ ๗ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน น้อยกว่า ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๐ รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ๒๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑๐ และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ๕ - ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑๐ และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ๑๑ - ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๘ แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามอายุราชการ

| อายุราชการ    | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม | ร้อยละ        |
|---------------|----------------------|---------------|
| น้อยกว่า ๕ ปี | ๑๔๒                  | ๒๖.๒๐         |
| ๕ - ๑๐ ปี     | ๘๓                   | ๑๕.๓๐         |
| ๑๑ - ๒๐ ปี    | ๗๒                   | ๑๓.๓๐         |
| ๒๐ ปีขึ้นไป   | ๒๔๕                  | ๔๕.๒๐         |
| <b>รวม</b>    | <b>๕๔๒</b>           | <b>๑๐๐.๐๐</b> |

จากตารางที่ ๘ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ ๒๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๒๐ รองลงมามีอายุราชการน้อยกว่า ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒๐ และมีอายุราชการ ๕ - ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๐ และมีอายุราชการ ๑๑ - ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๙ แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามสถานภาพในงานปัจจุบัน

| สถานภาพในงานปัจจุบัน              | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม | ร้อยละ        |
|-----------------------------------|----------------------|---------------|
| ผู้ปฏิบัติงาน                     | ๔๕๘                  | ๘๔.๕๐         |
| หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน          | ๓๖                   | ๖.๖๐          |
| ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการ        | ๓                    | ๐.๖๐          |
| เกษตรอำเภอ                        | ๓๘                   | ๗.๐๐          |
| ผู้อำนวยการส่วน                   | ๓                    | ๐.๖๐          |
| ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/เกษตรจังหวัด | ๔                    | ๐.๗๐          |
| <b>รวม</b>                        | <b>๕๔๒</b>           | <b>๑๐๐.๐๐</b> |

จากตารางที่ ๙ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๐ รองลงมาเป็นเกษตรอำเภอ คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๐ และเป็นผู้อำนวยการศูนย์การปฏิบัติการ ซึ่งเท่ากับผู้อำนวยการส่วน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๐



## ๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรในแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงาน

ตารางที่ ๑๐ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

| ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ   | $\bar{X}$ | (S.D.) | ความหมายระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|--------|--------------------------|
| ๑. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่าน   | ๓.๕๖      | ๐.๙๐๕  | มาก                      |
| ๒. ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย  | ๓.๖๗      | ๐.๘๔๙  | มาก                      |
| ๓. งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง | ๓.๒๐      | ๑.๐๔๑  | ปานกลาง                  |
| ๔. ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน  | ๓.๑๕      | ๐.๙๖๕  | ปานกลาง                  |
| ๕. การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ  | ๓.๔๐      | ๐.๘๙๖  | ปานกลาง                  |
| ๖. การวางแผนในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง  | ๓.๖๔      | ๐.๘๐๙  | มากที่สุด                |
| <b>ความพึงพอใจในภาพรวม = ๓.๔๓    S.D. = ๐.๙๑๐</b>  |           |        | <b>ปานกลาง</b>           |

จากตารางที่ ๑๐ ผลการสำรวจความคิดเห็นพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๓$  S.D. = ๐.๙๑๐) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า การวางแผนในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง ในระดับมากที่สุด รองลงมา ปริมาณงานในความรับผิดชอบ และความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นที่เท่ากันอยู่ในระดับมาก และการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ, มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง, มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นที่เท่ากันอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๑๑ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

| ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน  | $\bar{X}$ | (S.D.) | ความหมาย<br>ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|--------|------------------------------|
| ๑. สถานที่ทำงานในหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง ใช้อำนวยต่อการทำงาน ฯลฯ | ๓.๐๙      | ๑.๐๘๔  | ปานกลาง                      |
| ๒. หน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ                | ๒.๗๘      | ๐.๙๙๖  | ปานกลาง                      |
| ๓. ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน   | ๓.๓๗      | ๐.๙๖๙  | ปานกลาง                      |
| ๔. การมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ                           | ๓.๓๔      | ๐.๙๔๑  | ปานกลาง                      |
| ๕. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคาร สถานที่ และการให้บริการ         | ๓.๓๔      | ๐.๙๕๗  | ปานกลาง                      |
| <b>ความพึงพอใจในภาพรวม = ๓.๑๘ S.D. = ๐.๙๘๙</b>                                   |           |        | <b>ปานกลาง</b>               |

จากตารางที่ ๑๑ ผลการสำรวจความคิดเห็นพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๑๘$  S.D. = ๐.๙๘๙) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่แล้วบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรมีความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคาร สถานที่ และการให้บริการ, การมีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ, สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง ใช้อำนวยต่อการทำงาน และหน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นที่เท่ากันอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๑๒ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร  
ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

| ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ<br>และวัฒนธรรมในองค์กร                                  | $\bar{X}$ | (S.D.)       | ความหมาย<br>ระดับความ<br>คิดเห็น |
|---|-----------|--------------|----------------------------------|
| ๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และ<br>นโยบายของกรม                          | ๓.๒๕      | ๐.๘๘๓        | ปานกลาง                          |
| ๒. การจัดโครงสร้างหน่วยงานของกรม และการจัดสาย<br>การบังคับบัญชา                       | ๓.๐๔      | ๐.๙๒๕        | ปานกลาง                          |
| ๓. การมอบอำนาจการบริหารงานของกรมให้แก่<br>หน่วยงาน                                    | ๓.๒๒      | ๐.๘๗๑        | ปานกลาง                          |
| ๔. การนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารใน<br>หน่วยงานของท่าน                        | ๓.๑๙      | ๐.๙๓๕        | ปานกลาง                          |
| ๕. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถ<br>ของท่าน                         | ๓.๔๗      | ๐.๘๔๓        | ปานกลาง                          |
| ๖. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ<br>ให้กับท่าน                        | ๓.๓๒      | ๐.๙๗๖        | ปานกลาง                          |
| ๗. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงาน                        | ๓.๑๖      | ๑.๐๔๓        | ปานกลาง                          |
| ๘. การเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรใน<br>หน่วยงาน                               | ๓.๒๒      | ๐.๙๙๕        | ปานกลาง                          |
| ๙. การชมเชย และยอมรับความรู้ ความสามารถของ<br>เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ | ๓.๑๒      | ๐.๙๖๓        | ปานกลาง                          |
| ๑๐. การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อน<br>ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา                | ๓.๔๒      | ๐.๙๕๐        | ปานกลาง                          |
| ๑๑. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการ<br>ปฏิบัติงาน                           | ๓.๕๑      | ๐.๘๙๓        | มาก                              |
| ๑๒. การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อน<br>ร่วมงาน                               | ๓.๔๔      | ๐.๘๖๖        | ปานกลาง                          |
| ๑๓. การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่<br>เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน      | ๓.๓๒      | ๐.๙๑๖        | ปานกลาง                          |
| ๑๔. การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น และการมีส่วน<br>ร่วมในหน่วยงาน                    | ๓.๓๑      | ๐.๙๑๗        | ปานกลาง                          |
| ความพึงพอใจในภาพรวม = ๓.๒๘  |           | S.D. = ๐.๙๒๖ | ปานกลาง                          |

จากตารางที่ ๑๒ ผลการสำรวจความคิดเห็นพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$  S.D. = 0.926) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถ, การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน, การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา, ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ, การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน, การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน, การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรม, การเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน, การมอบอำนาจการบริหารงานของกรมให้แก่หน่วยงาน, การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงาน, ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน, การชมเชย และยอมรับความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ และการจัดโครงสร้างหน่วยงานของกรมและการจัดสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีระดับความคิดเห็นที่เท่ากัน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๑๓ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

| ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ  | $\bar{X}$           | (S.D.) | ความหมายระดับความคิดเห็น |
|--|---------------------|--------|--------------------------|
| ๑. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ  | ๒.๗๔                | ๐.๙๔๒  | ปานกลาง                  |
| ๒. วิธีประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี  | ๒.๗๕                | ๐.๙๘๙  | ปานกลาง                  |
| ๓. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน | ๒.๗๕                | ๐.๙๘๗  | ปานกลาง                  |
| ๔. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน                                 | ๒.๖๓                | ๐.๙๒๖  | ปานกลาง                  |
| ๕. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ                   | ๒.๔๖                | ๐.๙๒๓  | น้อย                     |
| <b>ความพึงพอใจในภาพรวม = ๒.๖๖</b>  | <b>S.D. = ๐.๙๕๓</b> |        | <b>ปานกลาง</b>           |

จากตารางที่ ๑๓ ผลการสำรวจความคิดเห็นพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.66$  S.D. = ๐.๙๕๓) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่แล้วบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในวิธีประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี, การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน, ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นที่เท่ากัน อยู่ในระดับปานกลาง และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ ๑๔ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

| ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาส<br>และความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร                                  | $\bar{X}$           | (S.D.) | ความหมาย<br>ระดับความ<br>คิดเห็น |
|---|---------------------|--------|----------------------------------|
| ๑. การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเสมอ | ๒.๕๙                | ๐.๙๖๖  | ปานกลาง                          |
| ๒. การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ                           | ๒.๙๗                | ๐.๙๓๕  | ปานกลาง                          |
| ๓. การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน                 | ๒.๘๖                | ๑.๐๐๑  | ปานกลาง                          |
| ๔. ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน   | ๒.๕๖                | ๑.๐๒๑  | ปานกลาง                          |
| ๕. การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม   | ๒.๖๘                | ๑.๐๓๓  | ปานกลาง                          |
| ๖. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน  | ๓.๓๔                | ๑.๑๒๑  | ปานกลาง                          |
| <b>ความพึงพอใจในภาพรวม = ๒.๘๓</b>   | <b>S.D. = ๑.๐๑๒</b> |        | <b>ปานกลาง</b>                   |

จากตารางที่ ๑๔ ผลการสำรวจความคิดเห็นพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.83$  S.D. = ๑.๐๑๒) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่แล้วมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน, การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ, การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน, การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม, การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเสมอ และความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นที่เท่ากัน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๑๕ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

| ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว        | $\bar{X}$ | (S.D.) | ความหมายระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|--------|--------------------------|
| ๑. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ                                | ๒.๙๓      | ๐.๘๓๗  | ปานกลาง                  |
| ๒. การปฏิบัติราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว                | ๓.๔๓      | ๐.๙๒๙  | ปานกลาง                  |
| ๓. การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม        | ๓.๔๐      | ๐.๘๕๘  | ปานกลาง                  |
| ๔. การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม                               | ๒.๙๑      | ๐.๙๕๓  | ปานกลาง                  |
| ๕. การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ได้สถานที่ทำงานใกล้บ้าน | ๓.๐๔      | ๑.๐๒๑  | ปานกลาง                  |
| <b>ความพึงพอใจในภาพรวม = ๓.๑๔      S.D. = ๐.๙๑๙</b>                          |           |        | <b>ปานกลาง</b>           |

จากตารางที่ ๑๕ ผลการสำรวจความคิดเห็นพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๑๔$  S.D. = ๐.๙๑๙) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่แล้ว การปฏิบัติราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว, การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม, การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ได้สถานที่ทำงานใกล้บ้าน, การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม ซึ่งมีระดับความคิดเห็นที่เท่ากัน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๑๖ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร

| ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | $\bar{X}$           | (S.D.) | ความหมายระดับความคิดเห็น |
|---|---------------------|--------|--------------------------|
| ๑. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของหน่วยงาน                    | ๓.๐๖                | ๐.๘๕๔  | ปานกลาง                  |
| ๒. ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน                                       | ๓.๑๗                | ๐.๘๔๑  | ปานกลาง                  |
| ๓. การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร    | ๓.๑๐                | ๐.๘๗๙  | ปานกลาง                  |
| ๔. การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่   | ๓.๐๕                | ๑.๐๑๑  | ปานกลาง                  |
| ๕. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้                    | ๓.๒๐                | ๐.๘๖๗  | ปานกลาง                  |
| <b>ความพึงพอใจในภาพรวม = ๓.๑๑</b>                                     | <b>S.D. = ๐.๘๙๐</b> |        | <b>ปานกลาง</b>           |

จากตารางที่ ๑๖ ผลการสำรวจความคิดเห็นพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๑๑$  S.D. = ๐.๘๙๐) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่แล้ว หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้, ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน, การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร, การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของหน่วยงาน และการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นที่เท่ากัน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๑๗ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

| ความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม                              | $\bar{X}$ | (S.D.) | ความหมายระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|--------|--------------------------|
| ๑. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน                                    | ๓.๗๓      | ๐.๙๐๖  | มาก                      |
| ๒. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน                     | ๓.๒๗      | ๐.๘๙๖  | ปานกลาง                  |
| ๓. การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม  | ๓.๓๖      | ๐.๘๖๓  | ปานกลาง                  |
| ๔. ความภาคภูมิใจที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน  | ๓.๖๕      | ๐.๘๗๙  | มาก                      |
| ๕. การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญงานกุศลต่าง ๆ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ | ๓.๕๓      | ๐.๙๑๗  | มาก                      |
| <b>ความพึงพอใจในภาพรวม = ๓.๕๐      S.D. = ๐.๘๙๒</b>   |           |        | <b>ปานกลาง</b>           |

จากตารางที่ ๑๗ ผลการสำรวจความคิดเห็นพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๕๐$  S.D. = ๐.๘๙๒) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่แล้ว มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน, ความภาคภูมิใจที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญงานกุศลต่าง ๆ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นที่เท่ากัน อยู่ในระดับมาก และการสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นที่เท่ากับ อยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ ๑๘ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

| ความพึงพอใจโดยรวม   | $\bar{X}$ | (S.D.) | ความหมาย<br>ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|--------|------------------------------|
| ในฐานะที่เป็นบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ท่านมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานระดับใด | ๓.๓๖      | ๐.๘๘๔  | ปานกลาง                      |
| ความพึงพอใจโดยรวม = ๓.๓๖ S.D. = ๐.๘๘๔   |           |        | ปานกลาง                      |

จากตารางที่ ๑๘ ผลการสำรวจความคิดเห็นพบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = ๓.๓๖ S.D. = ๐.๘๘๔)

### ๓. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจและความพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ในเรื่องเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบต้องการให้ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนาความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำความรู้มาปรับใช้และพัฒนางาน ที่ได้รับมอบหมายดียิ่งขึ้นและให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และเนื่องจากบางงานมีระยะเวลาการดำเนินการสั้นเกินไปทำให้กดดันมาก บางแห่งเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบหลายตำบลทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า และหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงานอยู่บ่อยครั้ง ทำให้งานไม่ต่อเนื่อง ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ค่อนข้างทำได้ยาก เนื่องจากความไม่พร้อมของอุปกรณ์ และระบบสื่อสาร

ด้านอาคารสถานที่ปฏิบัติราชการ บางแห่งมีสภาพเก่า ขำรุดทรุดโทรม บางแห่งไม่มีสำนักงานเป็นเอกเทศต้องอยู่รวมกับที่ว่าการอำเภอ อุปกรณ์สำนักงานมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ต้องการให้กรมส่งเสริมการเกษตรสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซม

ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรต้องการให้ผู้บังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น เช่น ควรมีการประชุมหารือ เพื่อบูรณาการงานทุกกลุ่ม/ฝ่ายร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจากผู้ทำงานก่อนไปสู่ผู้ที่เริ่มปฏิบัติงานหรือข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อให้เข้าใจในสภาพพื้นที่ที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกรังเกียจกรมส่งเสริมการเกษตรไม่มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เน้นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ยาก เสี่ยงต่อการถูกร้องเรียน การทำงานที่เร่งด่วนจะทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร และคิดว่าควรมีการเพิ่มหรือเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมมากขึ้นเนื่องจากปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

## บทที่ ๕

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นหน่วยงานหลักในการศึกษาวิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตรและการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตผล สินค้าและบริการทางการเกษตรที่มีคุณภาพ การจัดการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว และสถาบันเกษตรกรให้เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ สามารถดำเนินการแข่งขันได้อย่างเป็นธรรม และยั่งยืน และเสริมสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มีขีดความสามารถในการผลิตและแข่งขันในการผลิตสินค้าและบริการทางการเกษตรได้ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนดำเนินการป้องกันแก้ไขปัญหาความต้องการของเกษตรกร ชุมชนเกษตรกรอย่างพอเพียง และบรรเทาภัยธรรมชาติ ฟื้นฟูหลังเกิดความเสียหายต่อกิจกรรมทางการเกษตร ทุกระดับอย่างบูรณาการ

การที่จะปฏิบัติภารกิจดังกล่าวได้สมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ข้างต้นนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ และการจัดการที่ดี อย่างไรก็ตามในองค์ประกอบเหล่านี้ บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ดังนั้น การที่บุคลากรมีความมีความสุข ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้กรมส่งเสริมการเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากความสำคัญดังกล่าว กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลังมีความสนใจศึกษา ความความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ๒ ประการ ดังนี้

๑ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ๑.๑ งานในความรับผิดชอบ
- ๑.๒ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๑.๓ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร
- ๑.๔ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ๑.๕ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร
- ๑.๖ การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ๑.๗ การสื่อสารในองค์กร
- ๑.๘ ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

๒. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร มีความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

ในการดำเนินการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองในระบบออนไลน์ (Online) เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตของกรมส่งเสริมการเกษตร (SSNET) โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน อายุราชการ

สถานภาพในงานปัจจุบัน และแบบสอบถามประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อครบกำหนดในการตอบแบบสอบถามแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ระดับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล พร้อมทั้งข้อเสนอแนะของการวิจัย ดังนี้

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๕๕๒ คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๐ รองลงมาคือ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๓, ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๘, ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๘, ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๔, ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๑, ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๘๓ และความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๖๖ ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้อภิปรายเกี่ยวกับระดับความความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๐ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สิริชัยชาญ พักจำรูญ (๒๕๓๕ : ๑๐๕-๑๐๖) พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาคภูมิใจในอาชีพของตนเองและคิดว่ามีเกียรติ ทั้งด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และรู้สึกว่ามีภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน และสามารถสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้รับความร่วมมือและสามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดี เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิต มุ่งให้ตนเองและสังคมมีความสุข ความเจริญ และความเข้าใจอันดีต่อกัน ในขณะที่ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเท่ากับ ๒.๖๖ จากข้อค้นพบนี้ขัดแย้งกับการศึกษาของ ธนิยา ปัญญาแก้ว (๒๕๔๑ : ๙๖) ซึ่งพบว่าระดับความพึงพอใจในด้านอัตราเงินเดือนที่

ได้รับของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีอิทธิพลต่อความพอใจและความสุขในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากรายได้เป็นสิ่งที่แสดงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล ผู้มีรายได้สูงย่อมมีโอกาสที่จะซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกสบายได้มากกว่าผู้มีรายได้ต่ำ และผู้มีรายได้มาพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะออกไปทำงานนอกเวลา ดังนั้นผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูง

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ข้อค้นพบจากการทำวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญ อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะด้านกำหนดนโยบาย การวางแผน และการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ให้สอดคล้องกับการทำงานและสภาพความเป็นอยู่และความต้องการที่แท้จริงให้ดีขึ้นดังต่อไปนี้

๑. ผลจากการศึกษาทำให้ทราบว่า ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดแผนการบริหารให้เหมาะสมตามสถานภาพของบุคลากร โดยคำนึงถึงผลงานอันจะเกิดต่อสังคมโดยรวมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

๒. ผลจากการศึกษาทำให้ทราบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารควรจัดสวัสดิการในการดำรงชีพตามสมควร สวัสดิการที่สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงาน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายของบุคลากรอยู่เสมอ การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรม การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานในอนาคต

## บรรณานุกรม

- จรรยา เพชรหวน. **องค์ประกอบของความผาสุก**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://share.psu.ac.th/blog/gifts/22949>, ๒๕๕๕.
- จรรยา แก้วมณี. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ รม. (การเมืองและการปกครอง) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.
- ชนิน ทิววรรณรักษ์. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์**. วิทยานิพนธ์ วม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.
- ทวีพงษ์ หินคำ. **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานสุขาภิบาลริมใต้จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ รม. (การเมืองและการปกครอง) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.
- ธनिया ปัญญาแก้ว. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ รม. (การเมืองและการปกครอง) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : งานนโยบายและแผน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙.
- วินัย เพชรช่วย. **การจูงใจในการทำงาน**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive01.html>, ๒๕๕๕.
- ศราวุธ อยู่เกษม. **ความผาสุก**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.gotoknow.org/blogs/post/17291>, ๒๕๕๕
- ศิริพร นามจันดี. **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖.
- ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาวะสาธารณสุข. **ความสุขคืออะไร**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [http://www.chulawellness.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=73%3A2010-11-28-17-29-48&catid=37%3Aarticle&Itemid=58](http://www.chulawellness.com/index.php?option=com_content&view=article&id=73%3A2010-11-28-17-29-48&catid=37%3Aarticle&Itemid=58), ๒๕๕๕.
- สิริชัยชาญ พักจำรูญ. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.
- อุบลรัตน์ เฟ็งสถิตย์. **จิตวิทยาเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.

**แบบประเมินความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร**

แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award : PMQA) โดยมีจุดมุ่งหมายในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบประเมินตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรด้านระบบบริหารงานบุคคล การเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้างคุณภาพและความพึงพอใจของบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตรต่อไป

ดังนั้น จึงขอความร่วมมือในการตอบแบบประเมินตามความรู้สึกของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบประเมินในครั้งนี้ และจะเก็บรักษาผลการประเมินฯ และความคิดเห็นที่ท่านให้เป็นความลับ โดยจะไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อสาธารณะในลักษณะหนึ่งลักษณะใดที่อาจทวนสอบกลับไประบุผู้ให้ข้อมูลได้

**คำชี้แจง**

แบบประเมินแบ่งออกเป็น ๒ ส่วนหลัก ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ส่วนคำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ส่วนที่ ๒ ส่วนคำถามประเมินความพึงพอใจของท่านต่อแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วย ๘ หัวข้อหลัก ดังนี้

๒.๑ ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

๒.๒ ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๓ ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

๒.๔ ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๒.๕ ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

๒.๖ ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

๒.๗ ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร

๒.๘ ความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

**การกรอกแบบประเมินในส่วนที่ ๒**

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

ช่องที่ ๑ หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด

ช่องที่ ๒ หมายถึง ความพึงพอใจมาก

ช่องที่ ๓ หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง

ช่องที่ ๔ หมายถึง ความพึงพอใจน้อย

ช่องที่ ๕ หมายถึง ความไม่พึงพอใจ

ส่วนที่ ๑ ส่วนคำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน  
(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพของท่าน)

- ๑.๑ เพศ  ๑. ชาย  ๒. หญิง
- ๑.๒ อายุ  ๑. น้อยกว่า ๓๐ ปี  ๒. ๓๐ - ๔๐ ปี  
 ๓. ๔๑ - ๕๐ ปี  ๔. ๕๐ ปีขึ้นไป
- ๑.๓ ระดับการศึกษา  ๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี  ๒. ปริญญาตรี  ๓. สูงกว่าปริญญาตรี
- ๑.๔ ตำแหน่งในปัจจุบัน  ๑. ข้าราชการ  ๒. ลูกจ้างประจำ  ๓. พนักงานราชการ
- ๑.๕ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการ  ๑. ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท  ๒. ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท  
 ๓. ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท  ๔. ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท  
 ๕. ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท  ๖. ๔๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
- ๑.๖ หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน  ๑. กอง/สำนัก/กตท./กพร.  ๒. เขต  ๓. ศูนย์ปฏิบัติการฯ  
 ๔. สำนักงานเกษตรจังหวัด  ๕. สำนักงานเกษตรอำเภอ
- ๑.๖ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน  ๑. น้อยกว่า ๕ ปี  ๒. ๕ - ๑๐ ปี  
 ๕. ๑๑ - ๒๐ ปี  ๖. ๒๐ ปีขึ้นไป
- ๑.๗ อายุราชการ  ๑. น้อยกว่า ๕ ปี  ๒. ๕ - ๑๐ ปี  
 ๕. ๑๑ - ๒๐ ปี  ๖. ๒๐ ปีขึ้นไป
- ๑.๘ สถานภาพในงานปัจจุบัน  ๑. ผู้ปฏิบัติงาน  ๒. หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน  
 ๓. ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการ  ๔. เกษตรอำเภอ  
 ๕. ผู้อำนวยการส่วน  ๖. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/เกษตรจังหวัด

ส่วนที่ ๒ ส่วนคำถามประเมินความพึงพอใจของท่านต่อแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงาน

| ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ  | ระดับความพึงพอใจ |     |         |      |            |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
|   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่พึงพอใจ |
| <b>๒.๑ ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ</b>   |                  |     |         |      |            |
| ๑. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่าน  |                  |     |         |      |            |
| ๒. ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย   |                  |     |         |      |            |
| ๓. งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง |                  |     |         |      |            |
| ๔. ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน   |                  |     |         |      |            |
| ๕. การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ   |                  |     |         |      |            |
| ๖. การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน ด้วยตนเอง   |                  |     |         |      |            |

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

| ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ  | ระดับความพึงพอใจ |     |         |      |            |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
|   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่พึงพอใจ |
| <b>๒.๒ ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>                              |                  |     |         |      |            |
| ๑. สถานที่ทำงานในหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่างเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ฯลฯ |                  |     |         |      |            |
| ๒. หน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ                |                  |     |         |      |            |
| ๓. ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน  |                  |     |         |      |            |
| ๔. การมีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ                           |                  |     |         |      |            |
| ๕. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ            |                  |     |         |      |            |

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....



| ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ   | ระดับความพึงพอใจ |     |         |      |            |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่พึงพอใจ |
| <b>๒.๓ ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร</b><br><b>ข้อ ๑. - ๓. ให้พิจารณาในภาพรวมของกรม</b> |                  |     |         |      |            |
| ๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรม   |                  |     |         |      |            |
| ๒. การจัดโครงสร้างหน่วยงานของกรม และการจัดสายการบังคับบัญชา  |                  |     |         |      |            |
| ๓. การมอบอำนาจการบริหารงานของกรมให้แก่หน่วยงาน   |                  |     |         |      |            |
| <b>ข้อ ๔. - ๑๔ ให้พิจารณาในระดับหน่วยงานที่ท่านสังกัด</b>  |                  |     |         |      |            |
| ๔. การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน   |                  |     |         |      |            |
| ๕. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน  |                  |     |         |      |            |
| ๖. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับท่าน  |                  |     |         |      |            |
| ๗. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน   |                  |     |         |      |            |
| ๘. การเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน  |                  |     |         |      |            |
| ๙. การชมเชย และยอมรับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ                           |                  |     |         |      |            |
| ๑๐. การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา   |                  |     |         |      |            |
| ๑๑. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน  |                  |     |         |      |            |
| ๑๒. การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน  |                  |     |         |      |            |
| ๑๓. การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน                               |                  |     |         |      |            |
| ๑๔. การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน   |                  |     |         |      |            |

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

| ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ   | ระดับความพึงพอใจ |     |         |      |            |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่พึงพอใจ |
| <b>๒.๔ ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>   |                  |     |         |      |            |
| ๑. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ  |                  |     |         |      |            |
| ๒. วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี   |                  |     |         |      |            |
| ๓. การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ได้รับมอบและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน |                  |     |         |      |            |
| ๔. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ในหน่วยงาน                            |                  |     |         |      |            |
| ๕. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ               |                  |     |         |      |            |

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

| ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ  | ระดับความพึงพอใจ |     |         |      |            |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
|   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่พึงพอใจ |
| <b>๒.๕ ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร</b>                               |                  |     |         |      |            |
| ๑. การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ |                  |     |         |      |            |
| ๒. การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานที่ได้รับมอบ                              |                  |     |         |      |            |
| ๓. การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน                      |                  |     |         |      |            |
| ๔. ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน   |                  |     |         |      |            |
| ๕. การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม   |                  |     |         |      |            |
| ๖. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน  |                  |     |         |      |            |

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

| ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ   | ระดับความพึงพอใจ |     |         |      |            |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่พึงพอใจ |
| <b>๒.๖ ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b> |                  |     |         |      |            |
| ๑. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ                                    |                  |     |         |      |            |
| ๒. การปฏิบัติราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว                    |                  |     |         |      |            |
| ๓. การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม            |                  |     |         |      |            |
| ๔. การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม                                   |                  |     |         |      |            |
| ๕. การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้าย ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ได้สถานที่ทำงานใกล้บ้าน    |                  |     |         |      |            |

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

| ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ  | ระดับความพึงพอใจ |     |         |      |            |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
|   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่พึงพอใจ |
| <b>๒.๗ ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร</b>                   |                  |     |         |      |            |
| ๑. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน                   |                  |     |         |      |            |
| ๒. ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน                                     |                  |     |         |      |            |
| ๓. การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร  |                  |     |         |      |            |
| ๔. การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ |                  |     |         |      |            |
| ๕. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้                  |                  |     |         |      |            |

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

| ประเด็นคำถามวัดความพึงพอใจ  | ระดับความพึงพอใจ |     |         |      |            |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
|   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่พึงพอใจ |
| <b>๒.๘ ความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม</b>   |                  |     |         |      |            |
| ๑. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน  |                  |     |         |      |            |
| ๒. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน   |                  |     |         |      |            |
| ๓. การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม  |                  |     |         |      |            |
| ๔. ความภาคภูมิใจที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน  |                  |     |         |      |            |
| ๕. การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐิน งานบุญงานกุศลต่าง ๆ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ                                     |                  |     |         |      |            |
| <b>- ความพึงพอใจโดยรวม</b><br>ในฐานะที่เป็นบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ท่านมีความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด |                  |     |         |      |            |

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

\*\*\* ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน \*\*\*