

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

**Work Satisfaction of Agricultural Extensionists in
Nakhon Phanom Provincial Agricultural Office**

ศรัณยา ชูรัตน์ (Saranya Churat)* พรชุลี นิลวิเศษ (Pornchulee Nilvises)**

บำเพ็ญ เขียวหวาน (Bumpen Keowan)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในประเด็นต่างๆ 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม จำนวนทั้งสิ้น 104 คนเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า (1) นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุเฉลี่ย 44.84 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งชำนาญการ รายได้เฉลี่ย 29,357.98 บาท อายุการทำงานเฉลี่ย 20.02 ปี (2) นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีความพึงพอใจระดับมากใน 5 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานในความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 3 ประเด็น ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (3) ปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางใน 7 ประเด็น ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานในความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร และมีปัญหาในระดับน้อยอยู่ 1 ประเด็น คือ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมมีปัญหา มีข้อเสนอแนะด้านงานในความรับผิดชอบว่าควรมอบหมายงานโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีอุปกรณ์ทันสมัยเพียงพอ มีการปรับปรุงสถานที่ให้สะอาดสวยงาม ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรควรพิจารณาแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถและปกครองโดยหลักธรรมาภิบาล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการควรมีอย่างเพียงพอตามค่าครองชีพ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ควรพิจารณาเลื่อนขั้นตามหลักเกณฑ์ ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่ควรมอบงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว ด้านการสื่อสารในองค์กรควรส่งข่าวสารแจ้งเตือนเข้าใจง่ายไม่เร่งด่วน และด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมควรมีกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

คำสำคัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนครพนม

* นักศึกษาหลักสูตรเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช saranyaa713@gmail.com

** รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช pornchulee.nil@stou.ac.th

*** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช bumpen.keo@stou.ac.th

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) some fundamental characteristics of agricultural extensionists, 2) work satisfaction of agricultural extensionists, and 3) problems and suggestions in work performances of agricultural extensionists.

Research population was totally 104 agricultural extensionists at Nakhon Phanom Provincial Agricultural Office with no sample selection. Instrument for data collection was questionnaire. Data were analyzed by computerized program by using statistical methodology including frequency, mean, minimum value, maximum value, and standard deviation.

Research findings were showed that : (1) most of the agricultural extensionists were male with the average age of 44.84 years, married, and held a bachelor degree. They were in expert position with an average total income of 29,357.98 baht. The average length of service was 20.02 years. (2) The overall work satisfaction was at high level of the satisfaction level of the 5 issues. the same as topics of pride in their organization towards social benefits, work environment, work under their responsibility, leadership and organization culture as well as communication in organization. The satisfaction was moderate in three aspects: opportunity and career path in organization, maintaining balance between work life and personal life, remuneration and welfare were at medium level. (3) Problems in their works, the overall problem were found at medium level. The problem is moderate in seven aspects of work environment, work under their responsibility, remuneration and welfare, opportunity and career path, maintaining balance between work life and personal life, leadership, organization culture and communication in organization. Problem over their pride in organization towards social benefits was at low level. Suggestions in terms of work under responsibility; assignment must adhere to the principle of capability and knowledge. For work environment, sufficient equipment and materials must be provided and also improvement of clean and beautiful buildings. For leadership and organization culture, potential and capable staff should be promoted by good governance. Remuneration and welfare should meet with current living cost. Opportunity and career path; appropriate criteria must be followed in any promotion. Maintaining balance between work life and personal life; they should not be assigned so much overloaded work that they are unavailable for their family. Communication in organization; any order must be clarified, easily understandable and not urgent. In terms of pride in organization towards social benefits; joint activities with public and private sector are strongly encouraged.

Keywords: Work satisfaction, Agricultural Extensionist, Nakhon Phanom Province

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเอง ที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล ครอบคลุม 7 หมวด ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2555: www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=153) ซึ่งในเกณฑ์การประเมินองค์การในหมวด 5 คือ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล นับได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ทั้งนี้ ในการส่งเสริมการเกษตรถือว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร เป็นบุคลากรสำคัญในการปฏิบัติงาน เป็นตัวเชื่อมโยงนโยบายและโครงการต่างๆ ภาครัฐสู่เกษตรกร โดยจะช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความยั่งยืนในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศไทยเกิดความมั่นคง เพราะการเกษตรเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม มีบุคลากรเป็นนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรรับผิดชอบงานในการส่งเสริมการเกษตรอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ปัจจุบันการทำงานส่งเสริมการเกษตรตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ เจ้าหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติการกิจเหล่านั้นให้ประสบความสำเร็จ หรือให้บรรลุเป้าหมายได้เท่าที่ควร อาจเนื่องจากสาเหตุปัจจัยหลายๆ อย่าง อาทิ ปริมาณงานในความรับผิดชอบที่เกินกำลัง ทัศนคติของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การขาดแคลนหรือล้าสมัยของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และโดยเฉพาะด้านจิตใจ เจ้าหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจที่ดีที่จะช่วยเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติหน้าที่ อาจเนื่องมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยระบบเส้นสาย ความอาวุโสมากกว่าผลงานที่ปฏิบัติ หรือค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงเป็นเหตุผลและที่มาของการวิจัยในครั้งนี้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ว่ามีปัจจัยและแนวทางใดที่จะกระตุ้นในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ เพราะถือเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงาน เพื่อประโยชน์ของเกษตรกรได้อย่างแท้จริง และผลการศึกษานี้ จะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีบทบาทในการส่งเสริมการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม
 - 2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประเด็นต่างๆ ของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

2.1.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างระดับปฏิบัติการกับระดับชำนาญการ

3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมทั้งหมดจำนวน 104 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนมีทั้งคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิด ในการสอบถามปัจจัยพื้นฐานบางประการ ความพึงพอใจ ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน การทดสอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบกับนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 20 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของระดับความพึงพอใจ และระดับความรุนแรงของปัญหา ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955 และ 0.864 ตามลำดับแล้วนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุเฉลี่ย 44.84 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี สถานภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว ส่วนใหญ่จบการศึกษาขั้นสูงสุดระดับปริญญาตรี และสังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน มีตำแหน่งในระดับชำนาญการ โดยมีรายได้รวมเฉลี่ย 29,357.98 บาท ส่วนใหญ่มีรายได้รวมมากกว่า 35,000 บาท นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน ระยะเวลาเฉลี่ย 16.27 ปี อายุการทำงาน มีอายุการทำงานเฉลี่ย 20.02 ปี โดยแบ่งเป็น 1) การรับราชการ มีอายุรับราชการเฉลี่ย 18.66 ปี และ 2) งานอื่นๆ ระยะเวลาเฉลี่ย 4.68 ปี ส่วนใหญ่ไม่เคยทำงานอื่นๆ มาก่อน

2. ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

2.1 ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน มี 8 ด้าน ได้แก่

1) งานในความรับผิดชอบ ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจระดับมากใน 5 ประเด็น ได้แก่ ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเองปริมาณงานในความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน และการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น คือ การได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ในงานโดยให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจระดับมากใน 4 ประเด็น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ใช้อำนวยต่อการทำงาน ฯลฯ ความรู้สึกปลอดภัยใน

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

สถานที่ทำงาน และการมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 1 ประเด็น คือ ประเด็นหน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ

3) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

(1) ภาพรวมจังหวัด ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจระดับมากใน 3 ประเด็น ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของจังหวัด การจัดโครงสร้างหน่วยงานของจังหวัดและการจัดสายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจการบริหารงานของจังหวัดให้แก่อำเภอ

(2) ระดับหน่วยงานที่สังกัดในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจระดับมากใน 10 ประเด็น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่านการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงานการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามอบหมายและยอมรับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเปิดเผยจริงใจ และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ใน 1 ประเด็น คือ ประเด็นผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจระดับปานกลางใน 5 ประเด็น ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานและการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่

5) โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจระดับปานกลางใน 4 ประเด็น ได้แก่ ส่วนความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงานการได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอและการได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 2 ประเด็น ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และการได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ

6) การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจระดับปานกลางใน 3 ประเด็น ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการการสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างอำเภอเพื่อทำงานในสถานที่ทำงานใกล้บ้าน และการมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 2 ประเด็น ได้แก่ การดำเนินชีวิตและครอบครัวเป็นไปได้อย่างดีสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ และการแบ่งเวลาการทำงาน ส่วนตัว/ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม

7) การสื่อสารในองค์กรในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจระดับมากใน 3 ประเด็น ได้แก่ ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงานการประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กรและหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปาน

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

กลางใน 2 ประเด็น ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน และการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

8) *ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม* ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในระดับมากใน 5 ประเด็น ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเอื้อในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในกิจกรรมของชุมชน เช่น งานทอดกฐินงานบุญกุศลต่างๆ ฯลฯ ความกล้าที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ การทำงานในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันและการสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

9) *โดยสรุป* นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 5 ด้าน ได้แก่ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงานในการรับผิดชอบภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 3 ด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.2 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการ พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 5 ด้าน ได้แก่ งานในการรับผิดชอบ การสื่อสารในองค์กร โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนและสวัสดิการ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 3 ด้าน ได้แก่ ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

2.3 ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับชำนาญการ พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 6 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร งานในการรับผิดชอบ การสื่อสารในองค์กร และการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน 2 ด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรและค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. ระดับความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรใน 8 ด้าน ดังนี้

1) *งานในการรับผิดชอบ* ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ใน 4 ประเด็น ได้แก่ งานที่ทำอยู่ซ้ำซากจำเจโดยไม่มีการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม ทำงานไม่ทันในเวลาที่กำหนด ต้องทำงานภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชาและไม่มีอิสระในการตัดสินใจ และได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น คือ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในปริมาณมาก

2) *สภาพแวดล้อมในการทำงาน* ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลางใน 2 ประเด็น ได้แก่ ไม่มีอุปกรณ์/เครื่องมือที่ทันสมัยและสถานที่ทำงานคับแคบ แออัดไม่เหมาะแก่การทำงาน และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น คือ อุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงานมีน้อยไม่เพียงพอ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

3) **ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร** ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางใน 3 ประเด็น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ และเพื่อนร่วมงานมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นในการทำงาน และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย 1 ประเด็น คือ การทำงานไม่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4) **ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลางใน 3 ประเด็น ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ได้มาจากความสามารถโดยตรง และไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น คือ ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย 1 ประเด็น คือ ไม่มีบ้านพักสวัสดิการ

5) **โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร** ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลางใน 3 ประเด็น ได้แก่ ไม่มีความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ได้รับการสนับสนุน/ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น คือ การเลื่อนก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำได้ยากมีการวิ่งเต้นสูง และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย 1 ประเด็น คือ มีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ

6) **การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลางใน 2 ประเด็น ได้แก่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอยู่เสมอ และเวลาการปฏิบัติราชการมักเบียดบังเวลาส่วนตัวและครอบครัว และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย 1 ประเด็น คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายเพื่อทำงานใกล้บ้าน/ครอบครัว

7) **การสื่อสารในองค์กร** ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น คือ ไม่ได้รับ/ได้รับไม่ทั่วถึงของข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อยใน 2 ประเด็น ได้แก่ ไม่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และไม่มีการประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญ

8) **การสร้างประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร** ในภาพรวมความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อยใน 3 ประเด็น ได้แก่ ไม่มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัด ไม่มีการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และไม่มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัด

9) **โดยสรุป** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความรุนแรงของปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลางใน 7 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานในความรักชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร และมีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

4. ข้อเสนอแนะของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร มีดังต่อไปนี้

- 1) งานในความรับผิดชอบ ควรมอบหมายงานโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ อาวุโส ประสบการณ์ ช่วยกันแก้ไขเมื่อมีปัญหาบรรจเจ้าหน้าทำให้เหมาะสมกับปริมาณงานไม่ควรสั่งงานแบบเร่งด่วนและควรหมุนเวียนงานที่ปฏิบัติ
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีอุปกรณ์เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (IT) ที่ทันสมัยและเพียงพอ ควรดูแลอาคารสถานที่ให้มีความสะอาดเรียบร้อยและมีงบประมาณปรับปรุงซ่อมแซมควรปรับภูมิทัศน์สำนักงานให้มีความสวยงามร่มรื่น
- 3) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ผู้นำองค์กรควรพิจารณาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์คุณธรรมและจริยธรรมควรบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลควรเคารพนับถือตามระดับอาวุโส
- 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการควรมีค่าเบี่ยงเพียงพอกับการปฏิบัติงานควรเพิ่มเงินเดือนตามค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นควรปรับค่าตอบแทนให้เป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และควรทำประกันภัยให้แก่เจ้าหน้าที่ในพื้นที่
- 5) โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ควรเลื่อนขั้นตามระดับอาวุโส ความรู้ความสามารถเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจควรคัดสรรบุคลากรตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ควรจัดศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้เจ้าหน้าที่ควรใฝ่รู้อยู่เสมอ
- 6) การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมอบหมายงานให้มากจนเกินไปเนื่องจากบางครั้งใช้เวลาปฏิบัติงานมากจนไม่มีเวลาให้ครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว
- 7) การสื่อสารในองค์กร การสั่งงานควรมีความชัดเจนผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ได้เสนอความคิดเห็นบุคลากรควรมีการพูดคุยและทำงานแบบมีส่วนร่วมและสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการใช้เครื่องมือสื่อสาร
- 8) ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม : ควรมีกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและควรดำเนินงานส่งเสริมและสร้างประโยชน์แก่บุคคลทุกฝ่าย

อภิปรายผล

1. ปัจจัยพื้นฐานบางประการของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

1.1 เพศ จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉลอง โดยบุตร (2551: 69) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.7 เป็นเพศชาย และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชันเงิน ดันกุล (2550: 92) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.3 เป็นเพศชายเช่นกัน ทั้งนี้ เป็นเพราะงานส่งเสริมการเกษตรเป็นงานภาคสนาม มีการออกพื้นที่พบปะเกษตรกรเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จึงเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

1.2 อายุ จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมมีอายุเฉลี่ย 44.84 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี เนื่องจากการเปิดรับบรรจุข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตรมีการเว้นระยะเวลานาน จึงทำให้อายุของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มอายุ คือ ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และกลุ่มช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยแห่งการทำงานให้

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

บรรลุผลสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉลอง โดยะบุตร (2551: 70) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี อายุเฉลี่ย 45.51 ปี และสอดคล้องกับการศึกษาของชันเงิน ดันกุล (2550: 92) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยาอายุเฉลี่ย 47.31 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยแห่งการทำงานมีความรอบรู้ รอบคอบ มีความพร้อม สามารถเข้าใจการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

1.3 สถานภาพการสมรส จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมส่วนใหญ่สมรสแล้ว เพราะเป็นช่วงวัยแห่งการทำงานและการสร้างครอบครัวให้มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉลอง โดยะบุตร (2551: 70) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.7 สมรสแล้ว และสอดคล้องกับการศึกษาของชันเงิน ดันกุล (2550: 92) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.9 สมรสแล้วเช่นกัน ดังนั้น ในการมอบหมายงานจะต้องคำนึงถึงห้วงระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการให้มีความสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว

1.4 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด จากการศึกษา พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉลอง โดยะบุตร (2551: 70) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 84.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสอดคล้องกับการศึกษาของชันเงิน ดันกุล (2550: 93) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเช่นกันซึ่งในปัจจุบันนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจะต้องจบระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อยแสดงให้เห็นว่า ภาครัฐต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถสูงในระดับเป็นที่ยอมรับ

1.5 หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน จากการศึกษา พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ และส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นการทำงานในพื้นที่ภาคสนาม มีเจ้าหน้าที่ประจำในทุกภูมิภาค

1.6 สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน จากการศึกษา พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชันเงิน ดันกุล (2550: 93) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.1 ดำรงตำแหน่งต่ำกว่านักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับ 6 ลงมา ซึ่งถือเป็นผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

1.7 ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบัน จากการศึกษา พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับชำนาญการซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉลอง โดยะบุตร (2551: 71) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.7 มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ซึ่งอยู่ในช่วงวัยแห่งการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จสอดคล้องกับช่วงอายุวัยกลางคน

1.8 รายได้รวม จากการศึกษา พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมมีรายได้รวมต่อเดือนเฉลี่ย 29,357.89 บาท ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของฉลอง โดยะบุตร (2551: 71) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี มีเงินเดือนเฉลี่ย 23,159.02 บาท ซึ่งรายได้รวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม รวมเบ็ดเตล็ด 2,000 บาทต่อเดือนรวมด้วย และส่วน

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

ใหญ่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันอัตราเงินเดือนมีการปรับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ

1.9 ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน จากการศึกษา พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม มีการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน ระยะเวลาเฉลี่ย 16.27 ปี ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในหน่วยงานปัจจุบันน้อยกว่า 11 ปี และส่วนน้อยมีอายุการทำงานมากกว่า 30 ปี ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของขันเงิน ต้นกุล (2550: 93) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยาส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมมีช่วงอายุ 2 รุ่น เนื่องจากการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการไม่ต่อเนื่อง มีการเว้นระยะเวลานานทำให้เกิดช่องว่างของช่วงวัยดังกล่าว

1.10 อายุการทำงาน จากการศึกษา พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนมมีอายุการทำงานเฉลี่ย 20.02 ปี ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-30 ปี ซึ่งส่วนใหญ่จะรับราชการมาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานเป็นระยะเวลายาวนานเฉลี่ย 16.66 ปี โดยส่วนน้อยจะมีอายุในการทำงานอื่นๆ มาก่อนเฉลี่ย 4.68 ปี นั่นคือนักวิชาการช่วงอายุน้อยจะมีประสบการณ์ทำงานอื่นๆ มาก่อน ก่อนที่จะมาบรรจุเป็นข้าราชการ

2. ระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) งานในความรับผิดชอบ 4) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และ 5) การสื่อสารในองค์กร

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องใกล้เคียงกับการศึกษาของขันเงิน ต้นกุล (2550: 110) พบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดพะเยา มีความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติได้ นโยบายชัดเจนต่อเนื่อง 2) ด้านลักษณะของงาน เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ ตรงกับความรู้ความสามารถ และได้เรียนรู้สิ่งใหม่จากการปฏิบัติ 3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานนอกจากนี้ มีความพึงพอใจระดับปานกลาง 3 ประเด็น ได้แก่ 1) โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร 2) การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ หากได้รับการดูแลและการสนับสนุนส่งเสริมเพิ่มเติมในด้านดังกล่าวก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm) ใน 5 ประเด็น ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิตหากนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีอาหารและที่พักอาศัย มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

2) ความต้องการความปลอดภัยคือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความต้องการสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจก็จะปฏิบัติงานทำให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4

The 4th STOU Graduate Research Conference

3) ความต้องการทางสังคม นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต้องการได้รับความรัก และมีมิตรภาพที่ดีจากเกษตรกรและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการเข้าสังคมกับบุคคล เพื่อได้รับการยอมรับทางสังคม

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรต้องการความภูมิใจต่อตนเอง คือมีตำแหน่ง มีเงินเดือนที่สูง ได้รับการยกย่องจากเกษตรกรและบุคคลอื่นๆ มีโอกาสและความก้าวหน้าในงานอาชีพ

5) ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานครอบครัว รวมทั้งพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุด ยอดและก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพได้อย่างสง่างาม

2.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระหว่างระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับชำนาญการ มีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับปานกลาง เนื่องจากการปฏิบัติงานในสภาพความเป็นจริงนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่ อาจโดยการถูกมอบหมายเนื่องจากอ่อนวัยกว่า มีความคล่องตัวกว่า และมีความสามารถรอบรู้ด้านคอมพิวเตอร์มากกว่า ขณะเดียวกันมีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกันใน 3 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรและความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกันใน 2 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร นอกจากนี้ มีความพึงพอใจที่ต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต และการสื่อสารในองค์กรโดยนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับชำนาญการมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง นั้นแสดงให้เห็นว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานเหมือนกันย่อมมีความพึงพอใจที่เหมือนกัน

3. ระดับความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

ความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลางในภาพรวม และใน 7 ด้าน ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) งานในความรับผิดชอบ (3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (4) โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร (5) การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (6) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และ (7) การสื่อสารในองค์กร ส่วนด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานหน่วยงานต้องช่วยกันแก้ไขข้อบกพร่อง ให้คำแนะนำปรึกษา และสนับสนุนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ได้แก่ ควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์อย่างทั่วถึงและเพียงพอ ไม่ควรมอบหมายงานเกินกำลัง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรจัดให้เหมาะสมควรพิจารณาตามความสามารถไม่ใช้ระบบเส้นสาย ไม่ควรมอบหมายปริมาณงานมากและนอกเวลาราชการบ่อยครั้ง ผู้บังคับบัญชาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเปิดโอกาสการแสดงความคิดเห็นพร้อมรับฟัง และควรมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี และเป็นการให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานจากผู้ที่รู้ร่น้อง หรือระหว่างรุ่นเดียวกันเพื่อความสำเร็จของงาน

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

ในองค์กร เพื่อให้ นักวิชาการ ส่งเสริม การเกษตร มีความรู้ สึก ฟัง พอใจ ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อ การ ทุ่ม เทอย่าง เต็ม กำลัง ความสามารถ เพื่อ การ พัฒนา เกษตรกร ให้ มีความ เป็น อยู่ อย่าง ยั่งยืน ต่อ ไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเกษตรจังหวัดและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

1) **หน้าที่และความรับผิดชอบ** องค์กร ควรมี การ มอบหมาย งาน การ กิจ และ ความ รับผิดชอบ งาน ใน หน้าที่ ต่างๆ ให้ มีความ เหมาะสม กับ ความรู้ ความสามารถ ทั้ง ทาง คุณวุฒิ และ วิทยุติ เพื่อ ให้ การ ปฏิบัติงาน ใน ทุก ระดับ สามารถ ปฏิบัติ ได้ อย่าง เต็ม ความสามารถ และ ทำ ด้วย ความ เชื่อมั่น และสามารถ ดำเนินการ ไป ใน ทิศทาง และ รูปแบบ เดียวกัน

2) **การพัฒนาความรู้ความสามารถ** องค์กร ควรมี การ ส่งเสริม การ เพิ่ม ทักษะ ความรู้ ด้าน ต่างๆ ที่ เกี่ยวข้อง แก่นัก วิชาการ ส่งเสริม การ เกษตร ใน ทุก ระดับ เพื่อ สร้าง ให้ นัก วิชาการ ส่งเสริม การ เกษตร เป็น ผู้ ใฝ่รู้ อยู่ เสมอ ซึ่ง การ ที่ บุคคล ดัง กล่าว มีความรู้ ต่างๆ เพิ่ม มาก ขึ้น ก็ จะ สามารถ ทำ ให้ การ ปฏิบัติงาน ใน การ กิจ และ บทบาท หน้าที่ ทำ ได้ ดี ยิ่ง ขึ้น

3) **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** องค์กร ควรมี การ สนับสนุน วัสดุ และ อุปกรณ์ สำนักงาน ให้ มี เพียงพอ ทัน สมัย และ เหมาะสม ต่อ การ ปฏิบัติงาน เพราะ เป็น เครื่องมือ สำคัญ ใน ยุค แห่ง เทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร รวมทั้ง จัด สถาน ที่ ให้ มีความ เหมาะสม ไม่ แออัด เอื้อ อำนวย และ มีความ สะดวก ต่อ การ ปฏิบัติงาน ของ เจ้าหน้าที่ และ เกษตรกร ที่ มา ขอ รับ บริการ

4) **ความก้าวหน้าในอาชีพ** องค์กร ควรมี การ เลื่อน ขึ้น หรือ ความ ดี ความ ชอบ ด้วย หลัก เกณฑ์ ที่ ส่วน กลาง กำหนด อย่าง เคร่งครัด เป็น ที่ ยอมรับ ของ ทุก ภาค ส่วน เป็น ขวัญ และ กำลังใจ ของ ผู้ ปฏิบัติงาน ที่ มุ่งมั่น ทุ่ม เทอย่าง เต็ม ความสามารถ และ พัฒนา องค์กร ไป สู่ เป้าหมาย อย่าง สง่างาม รวมทั้ง ทำ ให้ เจ้าหน้าที่ มีความรู้ สึก มั่นคง ใน อาชีพ การ งาน อีก ด้วย

5) **ภาวะผู้นำ** ผู้ บังคับ บัญชา ควร มี วิสัยทัศน์ เป็น นัก บริหาร มี อาชีพ เนื่องจาก ผู้ บังคับ บัญชา ที่ แตกต่าง ทั้ง เพศ วัย ความรู้ ความสามารถ กระบวนการ คิด เพื่อ ให้ ผู้ บังคับ บัญชา เป็น ผู้ มี พระเดช และ พระคุณ อย่าง แท้จริง

6) **ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** องค์กร ควร สนับสนุน ให้ เหมาะสม ตาม สภาพ ความ เป็น จริง กับ ค่า ครองชีพ ใน ปัจจุบัน รวมทั้ง ค่า ใช้ จ่าย ใน การ ปฏิบัติงาน ใน การ กิจ ด้วย

7) **การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** องค์กร ควร มอบหมาย งาน ให้ มีความ เหมาะสม เกี่ยวกับ ปริมาณ งาน และ ช่วง ระยะเวลา การ ปฏิบัติงาน โดย ไม่ ควร มอบหมาย งาน ให้ มาก จน เกิน ไป จน ทำ ให้ เวลา การ ปฏิบัติงาน ที่ ได้รับ มอบหมาย มา เบียดบัง เวลา ของ ชีวิต ส่วน ตัว แต่ อาจ มี ได้ บ้าง ตาม ความ รุ่ง ค่วน และ เหมาะสม

8) **ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม** องค์กร ควร ยกย่อง บุคลากร ที่ ปฏิบัติงาน ดี และ ประชาสัมพันธ์ ทั่ว ขวสาร ต่างๆ ให้ กับ หน่วยงาน ทั้ง ภาครัฐ เอกชน และ ภาค ประชาชน ให้ ได้รับทราบ และ เข้าใจ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

1.2 นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

1) **หน้าที่ความรับผิดชอบ** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่อย่างไรและจะต้องถือปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่นั้นๆ อย่างจริงจังและเคร่งครัด แม้ว่าในบางครั้งอาจถูกมอบหมายงานเกินบทบาทหรือเกินกำลังก็ควรรับไปปฏิบัติโดยดี รวมทั้งควรใฝ่รู้อยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของตนเองมากยิ่งขึ้น

2) **การสื่อสารในองค์กร** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรควรมีการพูดคุยระหว่างกันให้มากขึ้น ชี้แจงแจ่มใส ทำงานแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม รวมทั้งควรมีการจัดสนทนากันเพื่อเป็นการพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์

3) **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรควรดูแลรักษาโต๊ะทำงานให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ รวมทั้งอาคารสำนักงานและบ้านพักสวัสดิการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยแบบเจาะลึกลงในรายละเอียดในประเด็นที่มีระดับความพึงพอใจและความรุนแรงของปัญหาที่เป็นที่สนใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลดังกล่าวอย่างแท้จริงและนำผลการวิจัยมาปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเพิ่มเติมในองค์กรอื่นๆ เพื่อจะได้ข้อมูลใหม่มาเปรียบเทียบและนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นเช่นเดียวกัน

2.3 ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีอื่นๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ หรือการทำวิจัยเชิงคุณภาพโดยให้นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย

เอกสารอ้างอิง

จันทร์เงิน ต้นกุล (2550). ความพึงพอใจของของนักส่งเสริมการเกษตรในการจัดการความรู้ด้านการเกษตร :

กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา(วิทยานิพนธ์เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต)มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี

ฉลอง โดะบุตร (2551). สมรรถนะของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดกาญจนบุรี (วิทยานิพนธ์

เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต)มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี

ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2555 จาก

http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ.

สืบค้นเมื่อ10 มกราคม 2555 จาก http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=153

กรมส่งเสริมการเกษตร สาระสังเขป ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ15 มกราคม 2555 จาก <http://www.doae.go.th>

การส่งเสริมการเกษตร สาระสังเขป ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2555 จาก

<http://pirun.kps.ku.ac.th/~b5126380/doc5.html>

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม สาระสังเขป ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2555 จาก

<http://www.nakhonphanom.doae.go.th>